

PENGARUH REKRUITMEN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA, TBK (PERSERO) BRANCH OFFICE PALEMBANG

THE EFFECT OF RECRUITMENT AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. GARUDA INDONESIA, TBK (PERSERO) BRANCH OFFICE PALEMBANG

Puji Rahman¹⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

Email: ¹⁾pujirahman@stiasatyanegara.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [05 February 2022]

Revised [15 February 2022]

Accepted [01 March 2022]

KEYWORDS

Employee Performance,
Development, Recruitment

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji besarnya Pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Analisa data dilakukan dengan cara Uji Regresi Berganda. Hasil penelitian dan pembahasan didapatkan bahwa Pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang 0,793 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan adalah 79,3 %. Sementara sisanya (100-79,3=20,7 %) dipengaruhi variabel lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F sebesar 130.263 dengan signifikansi sebesar .000 yang artinya variable X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y. selain itu berdasarkan uji t dapat disampaikan bahwa Variabel Rekrutmen dan variable pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya sistem rekrutmen yang baik, kemudian dilakukan pengembangan akan menjadikan prestasi yang baik bagi pegawai

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the magnitude of the influence of recruitment and development on employee performance at PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Palembang Branch Office. The research method used is a quantitative method. Data was collected by means of observation, interviews, questionnaires, literature study. Data analysis was carried out by means of Multiple Regression Test. The results of the research and discussion found that the influence of recruitment and development on employee performance at PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang is 0.793, which means that if it is quadranted, the correlation result is multiplied by 100%. Then it was found that the effect of recruitment and development on employee performance was 79.3%. While the rest (100-79.3 = 20.7%) is influenced by other variables. The results of the hypothesis test show that the F value is 130,263 with a significance of .000, which means that the X1 and X2 variables simultaneously affect

the Y variable. In addition, based on the t-test, it can be said that the Recruitment Variable and the career development variable partially affect work performance. This positive influence shows that with a good recruitment system, then development will result in good performance for employees

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melakukan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi, modal, teknologi, utamanya sumberdaya manusia (tenaga kerja).

Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang esensial, karena dalam suatu proses produksi tenaga kerja merupakan faktor utama. Oleh karena itu, disamping amat penting juga amat kompleks, kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada alat yang dipakai, melainkan juga pada manusia yang berada di balik pada alat-alat itu atau sumber daya lainnya, jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen personalia.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya dengan maksud untuk lebih meningkatkan pendapatan. Dengan demikian berkembang perusahaan tentu harus diimbangi dengan penambahan tenaga kerja sesuai dengan keputusan perusahaan tersebut. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Rekrutmen. Manfaat rekrutmen ialah mempunyai fungsi "The Right Man on The Right Place" yang harus merupakan pegangan bagi manajer dalam menempatkan tenaga kerja didalam perusahaannya.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambatan bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menentukan orang yang tepat di tempat yang tepat "the right man on the right place", juga untuk menghindari tingkat keluar masuk "turn over" pegawai yang tinggi. Tingginya tingkat "turn over" pegawai memberika indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Selain dengan melaksanakan rekrutment yang baik. Pengelolaan sumberdaya manusia juga dilakukan dengan melakukan pengembangan Ada beberapa pendapat ahli yang mengemukakan pengertian pengembangan karir, diantaranya adalah menurut Sutisna (2014:74) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar hidup SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Kemudian menurut Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa Pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimana yang akan datang. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa: "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan".

Adanya Rekrutmen Dan Pengembangan pegawai yang dilakukan secara baik dan berkesinambungan akan berdampak pada prestasi kerja pegawai. Prestasi Kerja Menurut Sikula (2015 : 57) evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Salah satu perusahaan BUMN yang ada di Kota Palembang adalah PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang. adalah PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang sangat menyadari bahwa sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan syarat utama bagi penggerak segala bentuk aktifitas yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu proses pengadaan dan penarikan karyawan merupakan hal yang sangat esensial yang akan menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri dalam mendukung perkembangan perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal penulis. Ditemukan indikasi masalah bahwa Setiap tahunnya jumlah karyawan mengalami kenaikan dan tingkat prestasinya mengalami fluktuatif. Menurunnya prestasi kerja

tentu tidak boleh dibiarkan terus berlanjut karena berdampak pada disiplin kerja dan pelayanan terhadap masyarakat yang menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang?

LANDASAN TEORI

Pengertian Rekrutmen

Definisi Rekrutmen Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:40), Penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Dimensi Dan Indikator Rekrutmen

Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam setiap perekrutan oleh perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis (2013:227) diantaranya adalah:

1. Dasar aturan rekrutmen

- Adanya aturan yang jelas hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- Persyaratan umum Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
- Persyaratan khusus Persyaratan bagi sipelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

2. Sumber rekrutmen

- Pengalaman kerja
Sumber yang berasal dari luar perusahaan, dalam kata lain diluar karyawan perusahaan dalam menduduki jabatan yang kosong.
- Prestasi kerja
Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong.

3. Metode rekrutmen

- a. Tes kemampuan.
- b. Potensi akademik.

Pengembangan Karir

Ada beberapa pendapat ahli yang mengemukakan pengertian pengembangan karir, diantaranya adalah menurut Sutisna (2014:74) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar hidup SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Kemudian menurut Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa Pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimana yang akan datang. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa: "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan". Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Tahapan Pengembangan Karir

Karir merupakan suatu rangkaian fase atau tahap ulang relatif dapat diprediksikan, dimulai

eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan diakhiri dengan pensiun. Agar efektif , program karir perlu disesuaikan guna memenuhi kebutuhan individu pada berbagai tahap kehidupan dan karir mereka. adapun menurut Henry Simamora (2014:551) bahwa ada tiga tahap dalam pengembangan karir, yaitu :

1. Karir awal Tahap memasuki sebuah perusahaan, pegawai mencoba mendapatkan gambaran realitas mengenai perusahaan dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman dan minatnya.
2. Tahap pertengahan Ini meliputi pengalaman baru seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih jauh, tawaran dari organisasi lain, kesempatan untuk jenjang perusahaan yang lebih tinggi dan pembentukan nilai seseorang bagi perusahaan.
3. Tahap akhir Pada akhirnya mereka melepaskan diri dari tugas-tugasnya dan bersifat untuk pensiun.

Faktor-Faktor Penentu Pengembangan Karir

Ada lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yang 30 dikemukakan oleh Tohardi (2013 :281) diantaranya adalah :

1. Sikap atasan, rekan sejawat dan bawahan Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) Seseorang pegawai, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.
3. Pendidikan Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebut jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai kelulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin pendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang pendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.
4. Prestasi Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan. Pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan dominan berdasarkan prestasi.
5. Nasib Nasib turut menentukan, walaupun persentasenya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan. Untuk itu, dalam meraih karir yang baik, selain kita harus berusaha keras harus pula diikuti dengan doa.

Indikator Pengembangan karir

Ada dua indikator dalam pengembangan karir yang dikemukakan oleh Gomes dalam Nurcahyo (2012:74) diantaranya adalah :

1. Perencanaan karir
 - a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan.
 - b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan.
 - c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek.
2. Manajemen karir
 - a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
 - b. Menyebarkan informasi karir.
 - c. Publikasi lowongan pekerjaan.
 - d. Pendidikan dan pelatihan.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2015 : 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan,

dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Selanjutnya Hasibuan (2015 : 87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan.

Menurut Hasibuan (2015 : 87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Berdasarkan sifatnya penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisa data uji regresi linier berganda dengan formula (Sugiyono, 2008:168).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai,	a	= konstanta
X1	= Motivasi,	X2	= Disiplin
e	= eror,	b1,b2,b3,b4,b5	= Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Palembang

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, maka tahap selanjutnya adalah menentukan pengaruh dari variabel X1, X2 Terhadap Y. rumus yang digunakan adalah regresi berganda. Setelah dilakukan penghitungan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences

(SPSS) Statistik versi 23.0. Berikut merupakan bagian utama untuk melihat Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan :

Tabel 1. Pengaruh Variabel X_1 , X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.283	.866		2.636
	Rekrutmen (X_1)	.647	.327	1.176	1.977
	Pengembangan (X_2)	.134	.328	2.054	3.455

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: pengolahan Data Primer Dgn IBM SPSS Statistik versi 23.0

Berdasarkan tabel coefficient diatas maka didapat persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,283 + 0,647 X_1 + ,134X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai 2.283 artinya jika tidak ada peningkatan Rekrutment dan Pengembangan, maka Prestasi Kerja sebesar 2.283.
2. 0,647 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan Rekrutment maka tingkat Prestasi Kerja akan bertambah/meningkat sebesar 0,647.
3. 0,134 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan Pengembangan maka tingkat Prestasi Kerja akan bertambah/meningkat sebesar 0,134

1. Persentase Pengaruh (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan tabel berikut maka dapat terlihat tingkat persentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y

Tabel 2. Persentase Pengaruh

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.787	1.008

a. Predictors: (Constant), Pengembangan (X_2), Rekrutmen (X_1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer Menggunakan SPSS versi 23.0

Bagian ini menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk memprediksi besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel diatas dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,793 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan adalah 79,3 %. Sementara sisanya ($100 - 79,3 = 20,7$ %) dipengaruhi variabel lain.

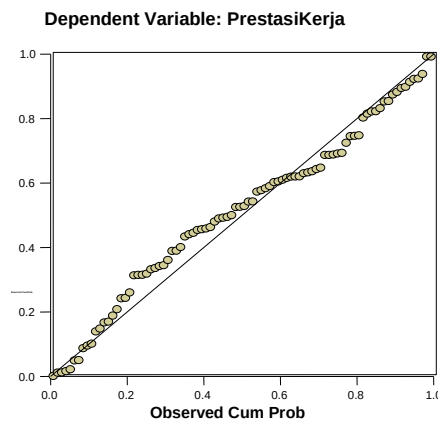
Uji Persyaratan

Berikut hasil uji persyaratan yang dilakukan penulis:

a. Uji Normalitas Sebaran Data

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka kita harus melakukan persyaratan yaitu Uji Normalitas dengan menggunakan kurva P-P Plot. Uji Normalitas adalah pengujian data penelitian, dalam melihat distribusi data tersebut. Distribusi data yang mendekati ciri-ciri kurva normal maka distribusinya dikatakan bersifat normal. Semakin banyak jumlah sampel responden (Jika jumlah $N > 100$) maka sebaran data akan semakin mendekati normal. Hasil dari pengujian Normalitas tersebut dapat kita lihat pada kurva P-P Plot dibawah ini :

Gambar 1. Kurva P-P Plot Distribusi Penyebaran Data
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Diolah dari data Primer

Berdasarkan Gambar 2 di atas, memperlihatkan bahwa secara umum distribusi memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linier diagonal titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil diatas sejalan dengan pendapat Singgih (2006 : 203) adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika grafik histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk bel dan plot linier, maka itu harus memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linier diagonal. Hal ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi kriteria normalitas.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan Uji Chi-Square, signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian tersaji pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Data Penelitian

Parameter	X ₁	X ₂	Y
N	71	71	71
Chi-square test	14,556	13,556	17,511
Df	9	9	16
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,096	0,107	0,167

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 17 di atas, diketahui hasil uji homogenitas menunjukkan nilai Asymptotic Significance variabel dimensi pengaruh rekrutmen (X₁) adalah 0,096, variabel pengembangan (X₂) adalah 0,107, dan variabel prestasi kerja (Y) adalah 0,167, kesemuanya lebih besar dari $\cdot 0,05$, maka data keenam variabel penelitian dinyatakan homogen serta memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

c. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dengan menggunakan one way anova, hasil pengujian tersaji sebagai berikut : Pengaruh Dimensi X₁, X₂ Terhadap Y

Tabel 4. ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	264.688	2	132.344	130.263	.000 ^b
Within Groups	69.086	68	1.016		
Total	333.775	70			

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil perhitungan linearlitas dengan anova, untuk linearlitas variabel Rekrutment (X1) dan Pengembangan (X2 dengan variabel Prestasi Kerja (Y) didapat nilai Fhitung = 130.263 > Ftabel (df 2:68) = 3.15, maka variabel X1 dan X2 dengan variabel Y mempunyai hubungan yang linear

d. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan, menurut Sugiyono (2006:13) maka dilakukan uji signifikan. Ada dua uji signifikan dalam penelitian ini, yaitu uji F dan uji dengan rumus sebagai berikut :

a. Uji F

Misbahuddin & Hasan (2013) menjelaskan "Uji F Adalah uji yang digunakan untuk melihat signifikansi bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y" (p. 159)

Rumus Uji F dalam penelitian ini adalah:

$$F_h = (R^2 (n-k-1)) / (k(1-R^2))$$

Dimana:

R= koefisien

k= jumlah variabel independen

n= jumlah sampel,

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264.688	2	132.344	130.263	.000 ^b
Residual	69.086	68	1.016		
Total	333.775	70			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan (X2), Rekrutmen (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai F sebesar 130.263 dengan signifikansi sebesar .000 yang artinya variable X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y

b. Uji T

Misbahudin & Hasan (2013) menjelaskan " Uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y " (p.160) . Rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan: t : nilai t hitung, r : koefisien korelasi, n : jumlah responden uji coba
hasil uji dalam penelitian ini adalah:

Tabel 6. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.283	.866		2.636	.000
Rekrutmen (X1)	.647	.327	1.176	1.977	.002
Pengembangan (X2)	.134	.328	2.054	3.455	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan uji t dapat disampaikan bahwa Varibel Rekrutmen dan variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melakukan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi, modal, teknologi, utamanya sumberdaya manusia (tenaga kerja).

Masalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang esensial, karena dalam suatu proses produksi tenaga kerja merupakan faktor utama. Oleh karena itu, disamping amat penting juga amat kompleks, kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada alat yang dipakai, melainkan juga pada manusia yang berada di balik pada alat-alat itu atau sumber daya lainnya, jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen personalia.

Berdasarkan tabel koefisien diatas maka didapat persamaan regresi sederhananya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai 2.283 artinya jika tidak ada peningkatan Rekrutment dan Pengembangan $X=0$, maka Prestasi Kerja sebesar 2.283.
2. 0,647 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan Rekrutment maka tingkat Prestasi Kerja akan bertambah/meningkat sebesar 0,647.
3. 0,134 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan Pengembangan maka tingkat Prestasi Kerja akan bertambah/meningkat sebesar 0,134

Koefisien determinasi yang berfungsi untuk memprediksi besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,793 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan adalah 79,3 %. Sementara sisanya ($100-79,3=20,7$ %) dipengaruhi variabel lain.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F sebesar 130.263 dengan signifikansi sebesar .000 yang artinya variable X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y. selain itu berdasarkan uji t dapat disampaikan bahwa Variabel Rekrutmen dan variable pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

4. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
5. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
6. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas Kerja (Quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka Waktu (Timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,793 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%. Maka didapat bahwa pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan adalah 79,3 %. Sementara sisanya ($100-79,3=20,7$ %) dipengaruhi variabel lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F sebesar 130.263 dengan signifikansi sebesar .000 yang artinya variable X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y. selain itu berdasarkan uji t dapat disampaikan bahwa Variabel Rekrutmen dan variable pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya sistem rekrutmen yang baik, kemudian dilakukan pengembangan akan menjadikan prestasi yang baik bagi pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka saran penulis adalah Pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia, Tbk (Persero) Branch Office Palembang yang mendapatkan penilaian positif agar dapat dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mardianto, Adi. 2014, *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutisna. 2014. *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ahmad Tohardi. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju