PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. DIRGANTARA INDONESIA BANDUNG

OOS KHOSIAH
Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The key point in raise up quality human resources there are in the recruitment. With proper recruitment then the company can create quality human resources to compete in an environment that is completely dynamic. A definite career path for employees and method to improve employee performance right is an attempt to achieve company goals and thinking about how to improve the performance of employees in order to achieve the company's goals well. The purpose of the research to test Influence Recruitment and Career Development Against Employee Performance At PT. Indonesian Aerospace Bandung.

This research applies descriptive method and verification approach. Multiple linear regression analysis method. The unit of analysis in this research were all employees of PT. Indonesian Aerospace the HRD division. The sample in the research is the employees who have a working period of less than 5 years amounted to 30 people.

The analysis result shows that the simultaneous recruitment and career development positive and significant effect with a high level on employee performance while partial recruitment and career development to significant effect on employee performance levels sufficient.

Keywords: Recruitment, Career Development and Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kuantitas yang tepat adalah terletak pada rekrutmennya. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen yang tepat dan efektif sangat di butuhkan bagi perusahaan bukan hanya agar mendapatkan pegawai yang profesional tetapi juga agar dapat mencapai misi dan tujuan dari perusahaan. Dengan rekrutmen yang tepat maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis.

Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Sebelum organisasi dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, organisasi tersebut mestilah mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu.

Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia potensial yang menginginkan pekerjaan, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada

akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Sesuai dengan analisis jabatan, rekrutmen pegawai mensyaratkan mereka yang diterima sudah mempunyai kualifikasi tertentu. Disamping latihan awal, orientasi kerja juga harus diberikan kepada pegawai baru. Hal ini berdasarkan pertimbangan, bahwa mereka sebelum bekerja perlu diperkenalkan kepada pimpinan, rekan sekerja, lingkungan pekerjaan, jenis-jenis pekerjaan yang segera dijalani, peralatan yang akan digunakan, struktur organisasi dan fungsi masing-masing bagian. Dengan demikian pegawai tersebut tidak akan merasa canggung untuk beradaptasi dengan dunianya.

Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menyeleksi, menemukan dan menarik para calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dari perusahaan untuk dipekerjakan di salah satu posisi yang belum terisi yang ada dalam suatu perusahaan. Setelah perusahan telah merekrut tenaga kerja baru maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai serta agar bisa menjadikan karyawan yang unggul, kompeten dan ahli di bidangnya masing-masing.

Pengembangan karir dilakukan agar diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna memenuhi tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis.

Selain itu perusahaan juga harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Kinerja kayawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu caranya adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah di rencanakan dan di targetkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:33) mengemukakan bahwa : “Penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai”.

Deden Sutisna (2011:37) menyebutkan bahwa “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dikerjakan dalam suatu organisasi.

Pengembangan Karir

Deden Sutisna (2011:74) 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 Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa Pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.
Adapun dimensi dan indikator pengembangan karir yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2003 : 215) adalah :

1. Perencanaan Karir :
   a. Kesesuaian minat dengan pekerjaan
   b. Peluang pengembangan karir didalam perusahaan
   c. Kejelasan rencana karir jangka pendek dan jangka panjang
2. Manajemen Karir :
   a. Mengintegrasikan dengan perencanaan SDM
   b. Menyebarkan informasi karir
   c. Publikasi lowongan pekerjaan
   d. Pengalaman kerja
   e. Pendidikan dan pelatihan

Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dessler (2009:127) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Adapun aspek-aspek kriteria performansi menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Mira Syafitri (2010) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya. Yaitu, kualitas kualitas organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Di zaman yang modern seperti sekarang ini, perusahaan telah memandang sumber daya manusia sebagai faktor produksi, oleh sebab itu peran Sumber daya manusia akan semakin besar dan sangatlah penting. Jadi beberapa diantara tugas yang paling penting dari seorang manajer adalah merekrut pegawai yang kompeten, melatih dan mengembangkan potensi pegawainya, serta meningkatkan kinerja pegawainya agar mereka bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa sumber daya yang kompeten maka perusahaan akan menemui banyak hambatan serta tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tepat. mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia bukan lagi merupakan suatu yang dianggap sepele, melainkan sudah menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan yang ingin maju dan sukses di masa yang akan datang. Untuk bisa sukses bersaing dan bertahan dalam pasar yang sangat dinamis, maka perusahaan harus benar-benar selektif dalam memilih orang-orang yang terbaik bagi perusahaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:33) mengemukakan bahwa :

"Penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai".

Sedangkan Menurut Robert L. Mathis (2011:227) perekrutan adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah usaha untuk mencari dan memikat para calon tenaga kerja yang sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang tepat dan berkualitas untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Deden Sutisna (2011) mengemukakan bahwa: "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan".

Deden Sutisna (2011:74) 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 Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa Pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu kegiatan yang di lakukan pegawai guna untuk meningkatkan jenjang karirnya agar dapat lebih tinggi dari sebelumnya.

Kinerja pegawai adalah sebuah pencapaian target yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dessler (2009:127) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja adalah pencapaian yang telah dicapai oleh pegawai dan diperlihatkan melalui prestasi dengan kemampuan kerja untuk menyelesaikan target pada waktu yang tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek yang di teliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas (independen) satu variabel terikat (dependen). Objek penelitian yang menjadi variabel independen adalah Rekrutmen dan Pengembangan Karir, dan satu variabel dependen yaitu Kinerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Dirgantara Indonesia bertempat di Jl. Pajajaran no. 154 Bandung 40174.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Metode analisis regresi linear berganda. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dirgantara Indonesia divisi HRD. Sampel dalam penelitian adalah para karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri dalam Umi Narimawati (2010:29) menyatakan bahwa: "Metode Verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang memakai daftar pertanyaan / pernyataan terstruktur atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, untuk memberikan kejelasan hubungan antar variabel peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, yaitu peneliti menguji jawaban dari permasalahan yang dikemukakan atau menguji hipotesis.

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)
   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah rekrutmen dan pengembangan karir.
2. Variabel terikat (Dependent Variabel)
   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja pegawai.

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137)data primer sebagai berikut : "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi

peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (obsevasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung.

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data – data terkait dengan rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini yang dijadikan Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dirgantara Indonesia divisi HRD. Sampel dalam penelitian adalah para karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 30 orang.

Untuk memperoleh data dan keterangan yang di perlukan, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan *(field Research)*

Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

a. Observasi

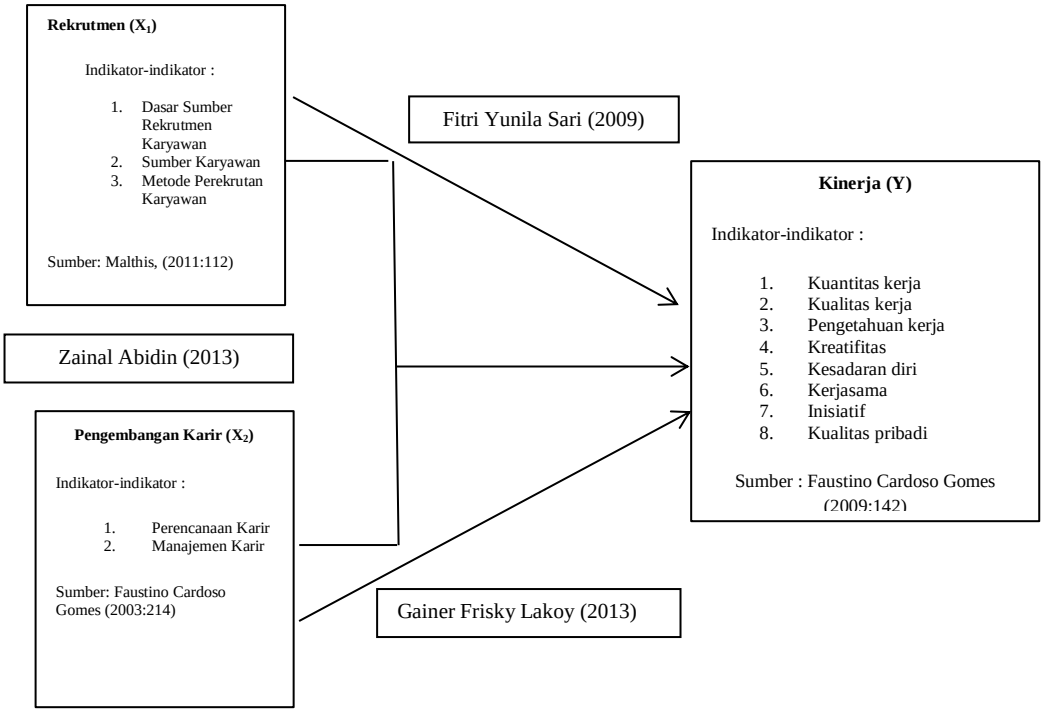
b. Wawancara

c. Kuesioner

d. Dokumentasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.



Paradigma Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Rekrutmen

Variabel rekrutmen di PT. Dirgantara Indonesia tergolong dalam kategori cukup, hal ini berarti bahwa Proses Rekrutmen yang dijalankan oleh PT. Dirgantara Indonesia belum sepenuhnya baik. Terutama dalam hal Sumber Pegawai, dimana di peroleh rata-rata 57,33% tergolong dalam kategori cukup bahkan untuk pernyataan Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal kurang di jalankan, di lakukan dengan pertimbangan menjaga azas keadilan.

Pengembangan Karir

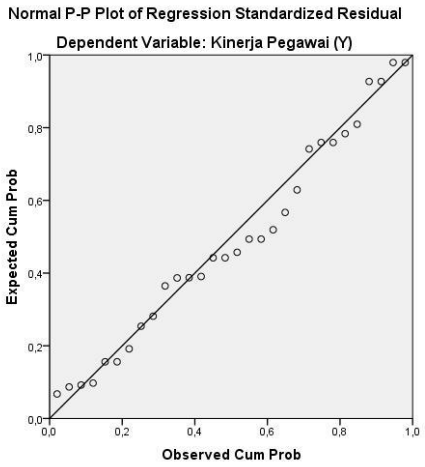
Variabel pengembangan karir di PT. Dirgantara Indonesia tergolong dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa Manajemen Karir yang di terapkan oleh PT. Dirgantara Indonesia belum sepenuhnya baik. Terutama dalam hal Manajemen Karir, dimana di peroleh rata-rata 61,83% tergolong dalam kategori cukup. Hal ini terlihat dari Proses seleksi dan penetapan karyawan baru belum dilakukan secara terbuka dan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta Perusahaan belum mengkomunikasikan kesempatan berkarier kepada karyawan dengan jelas.

Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai di PT. Dirgantara Indonesia tergolong dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa Kineerja Pegawai yang diterapkan oleh PT. Dirgantara Indonesia belum sepenuhnya baik. Terutama dalam hal Kuantitas Kerja, dimana di peroleh rata-rata 60,33% tergolong dalam kategori cukup, bahkan untuk Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan perusahaan serta Perusahaan menetapkan target kerja kurang perhitunga. Sehingga hasil yang di capai oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Analisis Verifikatif

1) **Uji Asumsi Klasik**
2) **Uji Normalitas**



Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Multikolinieritas

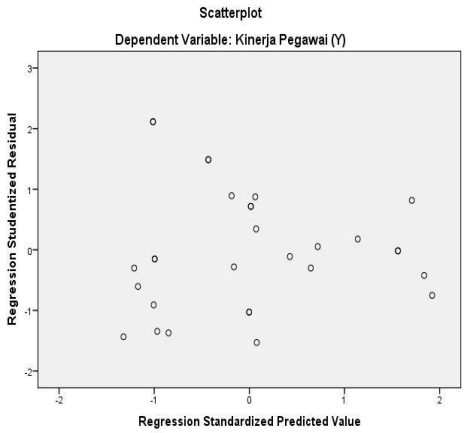
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X1)	,206	4,857
	Pengembangan Karir (X2)	,206	4,857

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.61, nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF kedua variabel bebas < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

4) Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,168	6,283		,345	,733
	Rekrutmen (X1)	1,650	,473	,701	3,490	,002
	Pengembangan Karir (X2)	,481	,492	,196	,977	,337

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2{,}168 + 1{,}650X_1 + 0{,}481X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 2,168 menyatakan bahwa jika rekrutmen dan pengembangan karir bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 2,168.

b. Nilai variabel X_1 yaitu rekrutmen memiliki koefisien regresi sebesar 1,650, artinya jika rekrutmen meningkat, sementara pengembangan karir konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,650.
c. Nilai variabel X_2 yaitu pengembangan karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,481, artinya jika pengembangan karir meningkat, sementara rekrutmen konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,481.

Analisis Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881[a]	,776	,759	6,43605

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output diatas terlihat bahwa nilai koefisein korelasi yang diperoleh antara rekrutmen (X_1), pengembangan karir (X_2), dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,881. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,881 termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada pada interval 0,81 - 1. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa Kinerja pegawai sangat di tentukan oleh proses rekrutmen yang di lakukan oleh PT. Dirgantara Indonesia.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881[a]	,776	,759	6,43605

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,776 atau 77,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,6%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 77,6 = 22,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta* x *Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Rekrutmen (X1)	,701	,876
	Pengembangan Karir (X2)	,196	,821

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut :

Rekrutmen (X_1) 0,701 x 0,876 = 0,615 atau 61,5%
Pengembangan Karir (X_2) 0,196 x 0,821 = 0,161 atau 16,1%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel rekrutmen (X_1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,5%, sedangkan variabel pengembangan karir (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 16,1%. Hal ini dapat di nyatakan bahwa variabel rekrutmen (X_1) dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel pengembangan karir (X_2) tidak terlalu dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

1. **Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Nilai t-hitung yang diperoleh variabel rekrutmen (X_1) adalah sebesar 3,490. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=30-2-1=27, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,052). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable rekrutmen (X1) sebesar 3,490 > t tabel (2,052), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial, rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. **Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Nilai t-hitung yang diperoleh variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 0,977. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=30-2-1=27, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,052). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable pengembangan karir (X_2) sebesar 0,977 < t tabel (2,052), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara parsial, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. **Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
   Nilai F_{hitung} sebesar 46,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk α = 0,05 dan df_1: 2 dan df_2: n-k-1 (30-2-1) = 27, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,354. Karena F_{hitung} (46,668) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,354) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko N. yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang) menyatakan bahwa secara parsial variabel proses rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penulis juga mengungkapkan dalam hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy yang berjudul Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko N. yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang) menyatakan bahwa secara parsial variabel proses rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan indikator tergolong dalam kategori cukup baik, untuk indikator yang paling besar Dasar Sumber Perekrutan Karyawan sedangkan indikator yang paling kecil Sumber Karyawan.
2. Pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan indikator tergolong dalam kategori cukup baik, untuk indikator yang paling besar Manajemen Karir sedangkan indikator yang paling kecil Perencanaan Karir Individu.
3. Kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan indikator tergolong dalam kategori cukup baik, untuk indikator yang paling besar Kreativitas sedangkan indikator yang paling kecil Kuantitas Kerja.
4. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
5. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia.
6. Rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia

Saran

Setelah melakukan penelitian, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia harus lebih bersifat terbuka untuk umum agar bisa mendapatkan pegawai yang lebih kompeten dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia harus di aplikasikan dengan baik. Seyogyanya pengembangan karir terbuka untuk setiap pegawai bukan hanya pegawai yang di rekomendasikan oleh perusahaan saja agar pegawai tidak merasa terdiskriminasi dan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Perusahaan seyogyanya dapat membuat peraturan yang lebih tegas lagi untuk para pegawai yang mangkir pada jam masuk dan jam istirahat, agar pegawai bisa disiplin dan tidak menyepelekan peraturan yang ada dalam PT. Dirgantara Indonesia.
4. Dalam hal rekrutmen perusahaan harus lebih selektif lagi dalam memilih sumber karyawan sehingga karyawan yang di peroleh perusahaan tidak sia-sia dan memenuhi standar yang diharapkan.
5. Pengembangan karir dalam PT. Dirgantara Indonesia seyogyanya harus lebih di tingkatkan lagi terutama dalam hal perencanaan karir individu, perusahaan harus lebih matang, terarah dan jelas jenjang karir individunya.
6. Kinerja pegawai harus lebih di tingkatkan terutama dalam hal kedisiplinan. Apabila kedisiplinan karyawan baik maka kuantitas kerja yang dihasilkanpun akan baik sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Andi Habibi Pratama, (2011). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Gergas Utama Medan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara Medan.

Andi Trisandi Chairul, (2014). Pengaruh Reksutmen dan Seleksi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin.

Agripa Toar Sitepu, *Beban Kkerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.*

A. Sihotang. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pradnya Paramita. Jakarta.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 3, PT. Bumu Aksara, Jakarta

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*: *Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Deden Sutisna, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: BP USB.

Ellyta Yullyanti, (2009), *Jurnal Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*

Fahmi Irham, 2011, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung

Fitri Yunila sari, (2009), *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut,* Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Gainer Frisky Lakoy, *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, 1(4).

Hadari Nawawi. (2006). Evaluasi dan *Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Henni Fatimatuz Zahra, (2009), "*Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Kopersi Agro Niaga Unit Jabung Malang)", Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

H sonny hersona, Drs., MM, Budi Rismayadi, SE., MM Euis Siti Mariah, SE (2013). *Analisi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang,* 9(3).

Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke dua. Gramedia. Pustaka Utama.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H, 2001, *Manajemen Sumber Daya manusia,* Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Meilani, I.R. (2013). *"Pengaruh Pelaksanaan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung",* Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Muhamad Aji Nugroho, (2012). *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin.

Narimawati, Umi., Anggadini, Dewi., & Ismawati, Linna. (2010). *Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Unikom*. Bekasi : Genesis.

Narimawati, Umi (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh dan Perhitungannya,* AGUNG MEDIA

Nasy an Syaugi Sebastian, dan Suyoto, *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rita Bakery Purwokerto,*

Novi Hidayat dan Rika Kharlina, (*,Audit Manajemen Atas Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Windu Kentjana International.Tbk (Cabang Palembang)*

Pambagio, N.S. dan Utami, H.N. dan Eko, G.N. "*Pengaruh Proses Rekrutmen, Prose Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada*

Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)", Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Rivai, Veithzal.2005. *Peformance Apprasial*. Jakarta: Grafindo persada

Regina Gledy Kaseger, (2013). *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.*

Syafitri, Mira. (2010). *"Hubungan Program Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung",* Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor

Siagian, Sondang P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Sugiyono, (2002). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: CV ALFABETA

Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*, CV. ALFABETA

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenada Media Group.

Sumarta, E.M. (2012). *Audit Manajemen Atas Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Windu Kentjana International.Tbk (Cabang Palembang)* Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman Samarinda.

Trunojoyo. 2013-08-19 15:25:10. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Gresik Cipta SejahteraKabupatenGresik* (online) . http://library.trunojoyo.ac.id/elib/detil_jurnal.php?id=4637&q=&PHPSESSID=08145cf597a1381559af01d599e3d7dd. Diakses: 12 Agustus 2014

Veithzal Rivai, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Muria Kencana, Jakarta

Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja.* Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta

Zainal Abidin*." Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera kabupaten Gresik".* Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura.