

Pengaruh *Recruitment* dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah)

Hendri Pratama¹, Nina Lelawati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: pratamahendri9@gmail.com

Abstrak

Kinerja Kerja Karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah antara *recruitment* dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di perum bulog Subdivre Lampung Tengah”. Dari permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara *recruitment* dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di perum bulog Subdivre Lampung Tengah. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Kemudian dalam analisis data menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang terkumpul kemudian dianalisis. Setelah data terkumpul, kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dan diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, maka kesimpulan *recruitment* dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan pada perum bulog Subdivre Lampung Tengah.

Kata kunci: *Recruitment*, Pengembangan Karyawan, Kinerja Kerja Karyawan

Abstract

Employee work performance is the result achieved by a person both in quality and quantity according to the responsibility given to him. The formulation of the problem in this study is "Does the recruitment and employee development simultaneously affect the work performance of employees in Bulog Subdivre Central Lampung". From these problems, the purpose of this study is to determine the effect of recruitment and employee development simultaneously on the work performance of employees in Bulog Subdivre Central Lampung. This research method is quantitative. Teknik used in this research data collection used observation, wawancara and questionnaires. Later in the data analysis used quantitative methods, namely kemudian analyzed data collected. After the data is collected, then the data is analyzed using multiple regression analysis and processed using SPSS. Based on data analysis using SPSS, the conclusions of the recruitment and development of employees have significant together with the performance of employees at Perum Bulog Subdivre Central Lampung.

Keywords: Recruitment, Employee Development, Employee Performance

I. Pendahuluan

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan

memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

II. Metode Penelitian

Rancangan penelitian terdiri dari tahap perencanaan, pelaksanaan penelitian serta tahap laporan penelitian. Subjek penelitian ini yaitu pengaruh recruitment dan pengembangan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan pada perum bulog subdivre lampung tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Penentuan jumlah sampel ditetapkan sesuai dengan rumus slovin (Riduwan, 2005:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N + d^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : populasi

d : nilai presisi 95% atau sig. 5% (0.05)

Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan datayaitu studi pustaka, wawancara dan kuesioner tehnik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, analisis regresi linier berganda , uji T, uji F dan koefisien diterminasi R²

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Pengujian Persyaratan Analisis Regresi

1. Analisis Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian menggunakan uji *kolmogrov sminov* dengan bantuan SPSS 20.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	0E-7
	Std.	
Parameters ^{a,b}	Deviation	,77617414
	Absolute	,165
Most Extreme	Positive	,120
Differences	Negative	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		,904
Asymp. Sig. (2-tailed)		,387

Sumber : Data Diolah SPSS 20, (2020)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas diperoleh 0.387 lebih besar dari 0.05. maka dapat dikatakan bahwa recruitment, pengembangan karyawan dan kinerja kerja karyawan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas.

Pengujian linearitas regresi dilakukan dengan uji statistik F. Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga Ftabel pada taraf signifikan 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Llinearitas X1 Dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KERJA	Between Groups	(Combined)	1901,583	16	118,849	16,335	,000
		Linearity Deviation	1790,601	1	1790,601	246,109	,000
KARYAW AN	* Within Groups	from	110,982	15	7,399	1,017	,493
		Linearity					
RECRUIT MENT	Total		94,583	13	7,276		
			1996,167	29			

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0.493 > 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh yang linear secara signifikan antara recruitment (X1) dengan variabel kinerja kerja karyawan (Y). Diketahui nilai Fhitung sebesar 1.017 dan diperoleh nilai pembilang 15 penyebut 13 Ftabel sebesar 2.53. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel recruitment (X1) dengan kinerja kerja karyawan (Y).

Tabel 3. Uji Linearitas X2 Dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KERJA	Between Groups	(Combine d)	1988,000	16	124,250	197,786	,000
		Linearity Deviation	1974,005	1	1974,005	3142,294	,000
KARYAW AN	* Within Groups	from	13,995	15	,933	1,485	,240
PENGEM BANGAN	Total						

KARYAWAN	Linearity				
	Within Groups	8,167	13	,628	
	Total	1996,167	29		

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 13 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0.240 > 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh yang linear secara signifikan antara pengembangan karyawan (X2) dengan variabel kinerja kerja karyawan (Y). Diketahui nilai Fhitung sebesar 1,485 dan diperoleh nilai pembilang 15 penyebut 13 Ftabel sebesar 2.53. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel pengembangan karyawan (X2) dengan kinerja kerja karyawan (Y).

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan program spss dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila nilai signifikansi > 0.05 menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama homogen.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
RECRUITMENT	1,721	7	12	,195
PENGEMBANGAN KARYAWAN	11,930	7	12	,000

Sumber : Data Diolah SPSS, (2020)

Berdasarkan hasil uji homogenitas *test of homogeneity of variances* dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel recruitment (X1) dan kinerja kerja karyawan (Y2) dengan signifikansi sebesar $0.195 > 0.05$ sedangkan pada variabel pengembangan karyawan (X2) dan kinerja kerja karyawan (Y) didapatkan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk recruitment bervariasi homogen.

B. Pengujian Model Analisis

1. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan model regresi berganda yang variabel terikatnya merupakan fungsi linier dari dua variabel bebas, model regresi berganda (*multiple regression model*) untuk tiga variabel dapat dinyatakan model regresi.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,409	1,240		-1,136	,266
RECRUITMENT	-,205	,076	-,185	-2,692	,012
PENGEMBANGAN KARYAWAN	1,351	,079	1,173	17,050	,000

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\
 &= -1,409 + 0,205 X_1 + 1,351 X_2
 \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut dapat diperoleh nilai konstanta yang bernilai -1,409 yang menunjukkan bahwa jika nilai dari variabel bebas recruitment (X1) dan pengembangan karyawan (X2) maka besarnya nilai kinerja kerja karyawan (Y) adalah sebesar -14,0%. Koefisien regresi variabel recruitment adalah -0,205 yang menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada recruitment (X1) akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja kerja karyawan (Y) sebesar -20,5. Koefisien regresi variabel recruitment adalah 1,351 yang menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada pengembangan karyawan (X2) akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja kerja karyawan (Y) sebesar 13,5%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu pengembangan karyawan (X2). Hal ini terbukti dengan didapatnya nilai koefisien regresi pada pengembangan karyawan (X2) yang paling besar dibandingkan variabel lain yaitu 1,351 atau sebesar 13,5% kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karyawan di Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah.

2. Uji T (Parsial)

Uji signifikansi dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_a didukung, dan H_0 tidak didukung
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a tidak didukung, dan H_0 didukung

Variabel recruitment dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,012 < 0,05$ dan $t_{hitung} -2,692 < t_{tabel} 1,705$, sehingga dapat diperoleh kesimpulan tidak terdapat pengaruh recruitment terhadap kinerja kerja karyawan atau hipotesis yang diterima adalah hipotesis H_0 : secara parsial tidak berpengaruh dari variabel recruitment terhadap variabel kinerja kerja karyawan.

Variabel pengembangan karyawan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 17,050 > t_{tabel} 1,705$, sehingga dapat diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja kerja

karyawan atau hipotesis yang diterima adalah hipotesis Ha: secara parsial terdapat pengaruh dari variabel pengembangan karyawan terhadap variabel kinerja kerja karyawan.

3. Uji F (Silmultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5% dengan tetentuan *degree of freedom* (df1) = k- 1 : *degree of freedom* (df2) = n – k. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika Fhitung > Ftabel (0,05), maka Ha didukung, dan Ho tidak didukung
- b) Jika Fhitung < Ftabel (0,05), maka Ha tidakdidukung, dan Ho didukung

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1978,696	2	989,348	1528,961	,000 ^b
Residual	17,471	27	,647		
1					
Total	1996,167	29			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2020)

Dari tabel 16 diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 1528,961 lebih besar dari Ftabel 3.34 sehingga dapat diasumsikan secara simultan terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel recruitment dan pengembangan karyawan dengan kinerja kerja karyawan atau menerima Ha: recruitment dan pengembangan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan varian variabel terikat terhadap penelitian ini. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,991	,991	,80441

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN, RECRUITMENT

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2020)

Angka koefisien determinasi (*R square*) 0,991 hal ini mengandung arti bahwa 99,1% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi k (x1x2) sedangkan sisanya (100% - 99,1 = 0.91%) di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel-variabel yang diteliti.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan ini recruitment disimpulkan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa recruitment tidak mempengaruhi proses recruitment dan sistem recruitment, maka kinerja kerja karyawan tidak meningkat. pengembangan karyawan disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Jika pengembangan karyawan ditingkatkan meliputi metode dan program terhadap pengembangan karya, serangkaian aktivitas yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan karyawan maka kinerja kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya serta beberapa hasil analisis yang ditemukan dalam penelitian ini, maka penelitian memberikan beberapa saran yaitu Dari segi recruitment agar dalam melakukan proses recruitment lebih mementingkan pelamar yang memenuhi syarat dan ketentuan dan Dari segi pengembangan karyawan perlu diupayakan dengan meningkatkan program dan metode terhadap pengembangan karyawan, usaha untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan.

Daftar Literatur

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ambar, Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bulog.co.id. (2018). Laporan Tahunan. <http://www.bulog.co.id/sekilas.php>. 10 januari 2020 (19:30).
- Eryana, Anugrah Indah. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bengkalis.
- Haryadi, Sarjono, dan Winda, Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Imam, ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariasi Dengan Program Spss*. Semarang : badan penerbitaan universitas diponegoro.
- Imam, Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3.*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, Ghozali. (2009). *Ekonometrikal Teori Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss 17*. Semarang : Badan penelitian diponegoro.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lestari, Dian. (2018). Pengaruh Recruitment, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. IAIN, Salatiga.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : ghalia Indonesia.

- Muhamad baidlowi. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Muhammad. (2008). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurgiyanto, Burhan. (2012). *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta : BPFE.
- Nidjo,Sandjojo. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) Dan Aplikasinya,Cetakan Pertama*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Priyanto, duwi. 2012. *Cara Kilat Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta : Andi.
- Rachmawati, Ike kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Rowley, Cris dan Keith, Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : They Key Concept, Tarj Elviyola Pawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Redja, Mudyaharjo. (2001). *Filsafat Ilmu Pendidikan,, Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, (2010). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung : Alfabeta.
- Sadil, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustakasetia.
- Sadeli, Jimmy dan Prawira, Bayu, Hie. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Susilo, Martoya. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Stephen, P Robbins. (2006). *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna dan Poly, Endrayanto (2012). *Statitika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sarjono, Haryadi, dan Winda, Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL, Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2011). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Veithza, Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Yusuf, Soewadji. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media.