

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANDU SIWI SENTOSA

Yasmina Martini ¹, Hasyunah ²

^{1, 2}Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan
Email : ¹yasmina_martini@univ-tridinanti.ac.id, ²hasyunah@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
24/11/2022

Revised:
12/12/2022

Accepted:
22/12/2022

Online-Published:
31/12/2022

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya membahas bagaimana Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. disini Penulis mencoba untuk mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan sebagai variabel independen yang akan diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Setelah dilakukan tinjauan pustaka dan penyusunan hipotesis, diperoleh data dari penyebaran kuesioner 30 karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang, kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, Uji Normalitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t, serta analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian ini didapat pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan secara simultan (f) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. Dengan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y=2,915+0,583X_1+0,888X_2+e$. Variabel Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. Koefisien determinasinya sebesar 0,854 atau 85,4% variabel kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh variabel Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan sedangkan sisanya sebesar 14,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, dan Kinerja

ABSTRACT

This research basically discusses how the influence of employee recruitment and development systems on employee performance at PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. Here the author tries to find out the influence of the Recruitment System and Employee Development as an independent variable which will be examined how it influences employee performance both simultaneously and partially.

After conducting a literature review and preparing hypotheses, data were obtained from distributing questionnaires to 30 employees of PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang, then analyzed the data obtained using quantitative data analysis. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, Normality Test, multiple regression analysis, hypothesis testing through the f test and t test, as well as analysis of the correlation coefficient (r) and the coefficient of determination (R²).

The results of this study obtained the influence of the Recruitment System and Employee Development simultaneously (f) on Employee

Performance at PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. With the multiple linear regression equation, namely $Y=2.915+0.583X1+0.888X2+e$. Recruitment System and Employee Development Variables have a positive direction of the coefficient on Employee Performance at PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. The coefficient of determination is 0.854 or 85.4%, the performance variable can be explained or there is an influence on the Employee Recruitment and Development System variable, while the remaining 14.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Recruitment System, Employee Development, and Performance

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan

(Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

PT. Pandu Siwi Sentosa hanyalah salah satu dari sekian banyak perusahaan jasa pengiriman barang yang ada di Palembang, sehingga perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan ekspedisi pengiriman barang lainnya untuk menarik konsumen, tentunya

perusahaan harus memiliki kinerja yang baik.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari Perusahaan karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Pandu siwi sentosa. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan pengembangan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada PT. Pandu siwi sentosa palembang.

Sistem rekrutmen dan pengembang karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa cabang palembang menggunakan sistem subjektif dimana pihak manajemen langsung merekrut langsung karyawan dari pihak dalam organisasi seperti orang yang di kenal, keluarga dan lainnya. Dengan menggunakan sistem subjektif ini PT. Pandu siwi sentosa cabang palembang akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan jasa ekspedisi lainnya, karena pihak manajemen hanya berfikiran

relatif menduga duga, berdasarkan perasaan atau selera pihak manajer saja, karyawan yang di rekrut akan sulit menyesuaikan diri di perusahaan karena tidak sesuai dengan penempatan dan pengalaman yang sebelumnya, mengingat sangat penting nya proses rekrutmen dan pengembangan karyawan di harapkan dengan adanya proses rekrutmen dan pengembangan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Pandu siwi sentosa cabang palembang.

Berdasarkan kedua pendapat dan uraian diatas jelaslah pendidikan dan pelatihan sangat lah penting untuk di lakukan suatu perusahaan dimaksudkan untuk meningkat kan kemampuan kerja karyawan, sehingga pada akhir nya diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pandu siwi sentosa palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt.pandu siwi sentosa”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat

dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Pandu Siwi Sentosa?
2. Bagaimana pengaruh sistem rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012 : 21) :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru sehingga membutuhkan pegawai baru. Tuntutan

jangka pendek menempatkan SDM dalam tekanan untuk memberikan calon pegawai secara cepat. Persyaratan yang ditetapkan dalam bentuk deskripsi pekerjaan atau profil peran dan spesifikasi pegawai. Ini memberikan informasi yang diperlukan untuk menyusun iklan, *posting* lowongan di internet. Agen pelatihan atau konsultan perekrutan, dan menilai calon dengan cara wawancara dan tes seleksi (Amstrong, 2009).

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak - banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan yang terbaik.

Teknik Rekrutmen

Teknik yang dimaksud sebagai berikut.

a. Teknik Rekrutmen Sentralisasi

Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi jabatan yang bervariasi (Sihotang, 2016).

b. Teknik Rekrutmen yang Desentralisasi

Rekrutmen yang desentralisasi terjadi pada organisasi yang relatif kecil, kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi. Organisasi secara mandiri biasanya lebih memilih rekrutmen yang di desentralisasikan karena mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya. Akan tetapi, kelemahannya pada para pimpinan tingkat pusat yang akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu dijalankan sesuai dengan peraturan perundang – undangan atau tidak.

Pengertian Pengembangan karyawan

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin

ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Jenis-jenis Pengembangan

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 72) jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informasi dan pengembangan secara formal.

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin besar.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang,

yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Metode Pengembangan

Metode pengembangan terdiri atas 2 metode Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014 : 77) yaitu :

1. Metode latihan atau training

Metode latihan ini harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta. Tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

2. Metode pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya

Teori Tentang Kinerja

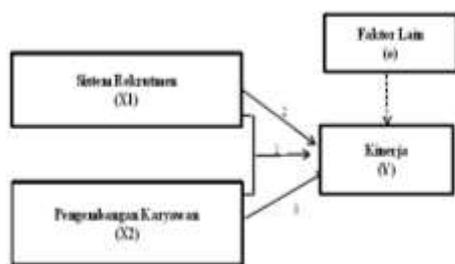
Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson Bangun, 2012 : 231). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana pekerjaan langsung.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut kasmir (2016 : 189) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kerangka Berfikir

Menyatakan dalam bentuk sederhana yang dapat menggambarkan isi penelitian sebagai sumber data dan pengelolaan menjadi jelas.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Adapun dugaan sementara dari penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan

secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang.

2. Diduga terdapat pengaruh sistem rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Cabang Palembang.
3. Diduga terdapat pengaruh pengembangan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Pandu Siwi Sentosa Palembang dimana jumlah populasi adalah 30 orang.

Menurut suharsimi arikunto (2002 : 104) sampel adalah sebagian atau wakil populasi. Selanjut nya suharsimi berpendapat bahwa jika populasi besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Jika populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus.

Jadi berdasarkan pengertian diatas maka besarnya sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Variabel dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel penelitian terdiri dari :

- a. Variabel independen atau variabel bebas
- b. Variabel dependen atau terkait

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Sistem Rekrutmen (X_1) , Pengembangan Karyawan (X_2) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Instrumen penelitian ini dengan menggunakan kusioner. Uji instrumen layak di gunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *Asymp.sig* (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel rasidual terdistribusi normal.

Model Regresi

Metode atau model analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga menggunakan persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya, jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

a. Secara Simultan digunakan Uji F.

Langkah – Langkah Pengujian adalah Sebagai berikut :

1. Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

Artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

$$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$$

Artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

2. Level Signifikan (α) = 0,05

3. Kriteria Pengujian

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{sig} \geq 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{sig} < 0,05$$

4. Kesimpulan : Menerima atau menolak H_0

b. Secara Parsial digunakan Uji T
- Sistem Rekrutmen

1. Formulasi Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

2. Level Signifikan (α) = 0,05

3. Kriteria Pengujian

$$H_0 \text{ diterima jika } T_{sig} \geq 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } T_{sig} < 0,05$$

4. Kesimpulan : Menerima atau menolak H_0

- Pengembangan

1. Formulasi Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0: b_2 = 0$$

Artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa

$$H_1: b_2 \neq 0$$

Artinya sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

2. Level Signifikan (α) = 0,05

3. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $T_{sig} \geq 0,05$

H_0 ditolak jika $T_{sig} < 0,05$

4. Kesimpulan : Menerima atau menolak H_0

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Correlation Matrix dengan membandingkan nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Corelation) yang ditemukan dengan nilai r tabel (Product Moment Pearson), dengan N sebanyak 30, maka nilai kritis Product Moment Pearson ($r_{tabel} = 0,361$). Jika nilai r tabel lebih besar dari nilai r_{hitung} ($r_{hitung} > 0,361$), maka butir item soal pernyataan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Rekrutmen (X_1)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $> 0,5$. Hasil uji reliabilitas variabel Sistem Rekrutmen (X_1) dengan menggunakan SPSS 23

Hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach'alpha sebesar $0,810 > 0,5$. Karena nilai di atas 0,5 Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karyawan (X_2)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $> 0,5$. Hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Karyawan (X_2) dengan menggunakan SPSS

Hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach'alpha sebesar $0,808 > 0,5$.

Karena nilai di atas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $> 0,5$. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach'alpha sebesar $0,798 > 0,5$. Karena nilai di atas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan 2 cara pengujian yaitu uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan normal probability plots grafik P-P Plot data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik

yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal.

Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Distribusi Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

	sistem_rekrutmen	pengembangan_karyawan	kinerja	Unstandardized Residual
N	30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	17,43	21,87	32,47
	Std. Deviation	8,207	8,232	9,118
				3,48328145
Most Extreme Differences	Absolute	,298	,239	,233
	Positive	,152	,133	,114
	Negative	-,298	-,239	-,233
Test Statistic	,298	,239	,233	,298
Asymp. Sig. (2-tailed)	,039 ^b	,032 ^b	,007 ^b	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,915	2,472		1,178	,248
	sistem_rekrutmen	,583	,547	,397	3,976	,000
	pengembangan_karyawan	,888	,348	,698	6,080	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan di atas, hasil regresi linear berganda antara variabel Sistem Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 2,915, koefisien regresi 0,583 dan 0,888 sehingga bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi :

$$Y = 2,915 + 0,583X_1 + 0,888X_2 + e$$

Dimana :

Y merupakan Variabel Kinerja Karyawan

- 2,915 nilai Constant yang didapat dari tabel Analisis Linier berganda
- 0,583 nilai yang didapat dari tabel Analisis Linier Berganda b_1 Variabel Sistem Rekrutmen (X_1)
- 0,888 nilai yang didapat dari tabel Analisis Linier Berganda b_2 Variabel Pengembangan Karyawan (X_2)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 2,915 artinya jika variabel Sistem Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karyawan (X_2) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja Karayawan (Y) nilainya adalah 2,915
- b. Koefisien regresi untuk variabel Sistem Rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,583 atau sama dengan 58,30% artinya kecendrungan antara Sistem Rekrutmen (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa

mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Sistem Rekrutmen (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin naik nilai (X_1) maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang.

- c. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karyawan (X_2) adalah sebesar 0,888 atau sama dengan 88,80% artinya kecendrungan antara Pengembangan Karyawan (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan Karyawan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin naik nilai (X_2) maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.843	3,615

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karyawan, sistem_rekrutmen

Berdasarkan hasil tabel di atas, Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,854. Hasil menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan mampu menjelaskan atau memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang sebesar 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen :

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2058,598	2	1029,299	78,757	,000 ^b
	Residual	352,871	27	13,069		
	Total	2411,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan_karyawan, sistem_rekrutmen

Tahap-tahap yang dilakukan untuk mengetahui uji F adalah sebagai berikut :

- Formulasi-formulasi H_0 dan H_1
 H_0 : Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

H_1 : Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa

- Menentukan tingkat signifikansi
 Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
- Kriteria pengujian
 - H_0 diterima bila $F_{sig} \geq 0,05$
 - H_0 ditolak bila $F_{sig} < 0,05$
- Kesimpulan
 Karena nilai $F_{sig} \geq \alpha$ ($78,757 \geq 0,05$). Maka H_0 diterima artinya ada pengaruh secara signifikan antara Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,915	2,472		1,179	,249
	sistem_rekrutmen	,383	,147	,397	3,976	,000
	pengembangan_karyawan	,888	,148	,809	6,099	,000

a. Dependent Variable: kinerja

- Pengujian koefisien regresi variabel Sistem Rekrutmen
 - Formulasi-formulasi H_0 dan H_1

H_0 artinya Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

H_1 artinya Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.
 - Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
 - Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{sig} < 0,05$
 - Kesimpulan
 - Karena nilai $T_{sig} \geq \alpha$ ($3,976 \geq 0,05$). Maka H_0 diterima artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengujian koefisien regresi variabel Pengembangan Karyawan
 - Formulasi-formulasi H_0 dan H_1

H_0 artinya Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

H_1 artinya Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa.

- Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
- Kriteria pengujian
 - H_0 diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$
 - H_0 ditolak jika $t_{sig} < 0,05$
- Kesimpulan

Karena nilai $T_{sig} \geq \alpha$ ($6,099 \geq 0,05$). Maka H_0 diterima artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian simultan dengan nilai F hitung sebesar $(78,757 > \text{sig } 0,05)$ diketahui bahwa Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang
2. Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Sistem Rekrutmen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 3,976 terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Pengembangan Karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 6,099 terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, Mischael. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Koputindo : Jakarta.
- Arikunto dan suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, cet 8, Rineka Cipta : Jakarta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Perkasa : Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers : Jakarta.
- Sihotang, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paraita.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Siswoyo Haryono, Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, 2003, *Penulisan Tesis MM-UTP*, Program Pasacasarjana Universitas Tridinanti Palembang.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta : Bandung Jakarta.