

# Jurnal DESIMINASI TEKNOLOGI



Diterbitkan Oleh :  
**FAKULTAS TEKNIK**  
**UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

JURNAL  
DESIMINASI TEKNOLOGI

VOL. 5

NOMOR 2

HAL.: 85 - 172

JULI 2017

**JURNAL DESIMINASI TEKNOLOGI**  
**FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

VOLUME 5 No. 2

p-ISSN 2303-212X

e-ISSN 2503-5398

Juli 2017

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>KAJIAN PREFERENSI PENGGUNA JASA ANGKUTAN DARAT UNTUK PINDAH KE ANGKUTAN LAUT (Studi Kasus: Truk Angkutan Barang Jawa – Sumatera)</b> <i>Hariman Al Faritzie (Dosen Tek. Sipil UTP).....</i>	85 – 93
<b>EVALUASI TINGKAT KECACATAN KEMASAN PUPUK DENGAN METODE SIX SIGMA</b> <i>Devie Oktarini, Irnanda Pratiwi, Selvia Aprilyanti (Dosen Tek. Industri UTP).....</i>	94 – 100
<b>ANALISA PENGGUNAAN KAWAT ELEKTRODA E 7016 UNTUK PENGELASAN OKSIASETILEN PADA BAJA ST45</b> <i>Bahrul Ilmi (Dosen Tek. Mesin Universitas IBA).....</i>	101 – 108
<b>ANALISA RUGI DAYA SALURAN PADA PENYULANG ARWANA SEBELUM DAN SETELAH PERBAIKAN MENGGUNAKAN ELECTRICAL TRANSIENT ANALYSIS PROGRAM (ETAP) 7.5.0 DI PT. PLN (PERSERO) AREA PALEMBANG</b> <i>Redho Hermawan, Dyah Utari Yusa Wardhani (Dosen Tek. Elektro UTP).....</i>	109 – 118
<b>PERHITUNGAN WAKTU PENJADWALAN PEMBUATAN LORI ( Studi Kasus di PT S.A.U )</b> <i>Hermanto M.Z., Togar Partai Oloan, Herman Ahmad (Dosen Tek. Industri UTP).....</i>	119 – 126
<b>PENGARUH CAMPURAN AIR HUJAN DAN BAKING SODA TERHADAP GAS BUANG MOTOR BAKAR HONDA SUPRA FIT 100 CC</b> <i>Muhammad Amin Fauzie, Sukarmansyah, Iswahyudi (Dosen Tek. Mesin UTP).....</i>	127 – 139
<b>ANALISIS KUAT TEKAN DAN KUAT TARIK LENTUR CAMPURAN BETON DENGAN PENAMBAHAN RANTING BAMBU</b> <i>Ilmas Sulistyro Rofii, Indra S. Fuad, Wartini, Yules Pramona Z. (Dosen Tek. Sipil UTP).....</i>	140 – 145
<b>SISTEM LEMARI PENDINGIN SAYURAN SEDERHANA DENGAN MEDIA ES BATU</b> <i>Abdul Muin (Dosen Tek. Mesin UTP) .....</i>	146 – 151
<b>PERANCANGAN DAN PEMBUATAN KAIT TUNGGAL JENIS EYE HOOK DENGAN BEBAN 0,5 TON</b> <i>Zulkarnain Fatoni, M. Lazim (Dosen Tek. Mesin UTP).....</i>	152 – 161
<b>ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYATAMA SAVIERA PALEMBANG</b> <i>Tolu Tamalika (Dosen Tek. Industri UTP).....</i>	162 – 172

## ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYATAMA SAVIERA PALEMBANG

*Tolu Tamalika*<sup>21</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 120 orang, sampel diambil sebanyak 50% dari populasi yaitu 60 orang dengan rincian 30 orang sebagai sampel uji coba dan 30 orang sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh*. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi yang diperoleh adalah:  $\hat{Y} = 57,80 + 0,85X_1 + 0,859X_2 + 0,216 X_3 + e$ . Ketiga variable bebas tersebut berjalan seiring dengan variable terikat, artinya makin tinggi Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Pengembangan Karir makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan, diunjukkan nilai Sig.  $t = 0,025 \geq 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, diunjukkan nilai Sig.  $t = 0,011 \geq 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, diunjukkan nilai Sig.  $t = 0,001 \geq 0,05$ . Variable Rekrutmen mempunyai pengaruh yang lebih dominan sebesar 85,9 %. Implementasinya adalah upaya meningkatkan perencanaan sumberdaya manusia seperti SDM yang profesional bekerja dengan maksimal, kometmen dan penuh kesungguhan, SDM yang sudah direncanakan sesuai dengan kebutuhan meningkatkan produktivitas perusahaan. Upaya meningkatkan rekrutmen seperti inti dari proses penyaringan, seleksi, dan penempatan adalah mencocokkan kemampuan karyawan sesuai dengan persyaratan kerja. Biro tenaga kerja pemerintah merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan. Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyaring calon pekerjaannya telah disaring dengan benar. Upaya meningkatkan pengembangan karir seperti Perusahaan membantu karyawan untuk melakukan analisis diri sendiri terhadap karier mereka. Perusahaan memberikan informasi jelas kepada karyawan mengenai rencana penggantian posisi. Promosi jabatan yang diberikan pada setiap karyawan sangat berkesempatan.

**Kata kunci:** perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan karir dan kinerja karyawan

**Abstract:** This research has purpose to know effects human resources planning, recruitment and carrier improvement of employee performance at Karyatama Saviera Palembang Company in South Sumatra Province. In the research count of the population is 120 people, with sample taking 50 % from population that 60 people is consist of 30 people as sample for testing and the others 30 people for the research. Taking sample in this research is using saturated sample technique. Results of the research is getting significantly effect of human resources planning, recruitment, and carrier improvement together of employee performance. The regression result is:  $\hat{Y} = 57,80 + 0,85X_1 + 0,859X_2 + 0,216 X_3 + e$ . Variable affixed is depend to three variables value, meaning is when human resources planning, recruitment and carrier improvement increasing also making employee performance improve too. It was getting significantly effect of human resources planning variable to employee carrier, showed value Sig.  $t = 0,025 \geq 0,05$ . Getting significantly effect of recruitment variable to employee carrier, showed value Sig.  $t = 0,011 \geq 0,05$ . Getting significantly effect of carrier improvement variable to employee carrier, showed value Sig.  $t = 0,001 \geq 0,05$ . Recruitment variable has effect more dominantly 85,9 %. The implementation is effort to increasing human resources planning such as human resources working maximize professionalism, commitment and seriousness. Human resources has planning been suitable with needed improving productivity company. To make increasing recruitment effort like the core of filter processing, selection, and replacement is verify employee ability suitable with working qualification. Depnaker is a government institute exactly to find employee. Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Administration qualify which a rule company to filtering applicant rightly. Increasing carrier improvement effort that company getting help employee to doing analysis their selves carrier. Company gives some clear informations to employee about replacement position planning. The promotion job function is given to employee be open chance.

**Keywords:** human resources planning, recruitmen, carrier improvement, and employee performance

<sup>21</sup> Dosen Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridianti Palembang

### PENDAHULUAN

Permasalahan serius yang dihadapi oleh organisasi, seperti kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga kurang

produktif mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda dan kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang pengembangan melalui jalur pendidikan maupun

pelatihan. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik baiknya.

PT. Karyatama Saviera sebagai salah satu perusahaan pelaksanaan pembangunan di wilayah provinsi Sumatera Selatan mengalami hambatan-hambatan dalam penyelenggaraannya, sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai mencapai visi dan misinya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, serta kriteria yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan [Mathis. Robert I, Jackson John H. 2001]. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Selain itu rekrutmen juga merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Lebih jauh lagi, rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan

calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Rivai V, 1999).

### b. Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai V, 1999). Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Adapun dimensi dan indikator pengembangan karir (Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. 2001) 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

Tahap-tahap pengembangan karir dalam suatu organisasi merupakan tahapan waktu dan usia seseorang sejak memasuki organisasi hingga usia pensiun (Rivai V, 1999). Kebutuhan dan ekspektasi individu berubah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) Tahap awal atau tahap pembentukan, merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaannya.
- 2) Tahap lanjutan, adalah tahap dimana pertimbangan jaminan kamanan sudah mulai berkurang. Namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.
- 3) Tahap mempertahankan, tahap ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan dimasa lalu. Individu telah merasa terpuaskan baik secara psikologis maupun finansial.
- 4) Tahap pensiun, dimana tahap ini individu telah menyelesaikan satu karir dan dia berpindah karir ke karir yang lain, dan

demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek penelitian untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel atau responden dalam penelitian.

Skor dari penilaian kinerja yang diukur melalui lima dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pemahaman dan pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kedisiplinan.

**Tabel 3** Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No item
Kinerja (Y)	1.Kuantitas kerja,	1.1. Pencapaian volume kerja telah sesuai dengan harapan perusahaan	1,2
		1.2. Ketekunan dan mencurahkan seluruh keahlian guna mendapatkan hasil maksimal	3
		1.3. Hasil kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan	4,5
	2.Kualitas kerja,	2.1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 2.2. Ketepatan waktu karyawan masuk kantor. 2.3. Hasil kerja karyawan akurat, rapi dan bersih 2.4. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan	6
			7
			8
			9
	3. Pemahaman dan pelaksanaan tugas	3.1. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan 3.2.Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan 3.3.Pengetahuan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya	10
			11
			12
			13
	4.Tanggung jawab	4.1.Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tuntas dan rapi. 4.2.Karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan tulus. 4.3.Karyawan memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat tepat.	14
			15
	5. Kedisiplinan	5.1. Absensi tinggi selama bekerja 5.2. Interaksi sosial antara sesama sangat baik. 5.3.Kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja 5.4. Hadir sesuai jadwal 5.4. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	16
			17
			18
			19
			20

Sumber: diolah peneliti (2016)

Rekrutmen merupakan total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator :

**Tabel 4** Kisi-kisi Instrumen Rekrutmen (X<sub>2</sub>)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
	Rekrutmen	1. Proses rekrutmen, menghasilkan karyawan yang pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.  2. Bujukan organisasi adalah semua keistimewaan dan keunggulan positif ditawarkan untuk memikat para pelamar kerja.	Jenis kegiatan, jumlah dan mutu karyawan, rencana mutasi, promosi, dan pensiun karyawan. Metode Rekrutmen Waktu Pelaksanaan Sumber rekrutmen  Sistem kompensasi , peluang karir, dan reputasi.	

Sumber: diolah peneliti (2016)

Indikator untuk mengukur pengembangan karir yang dapat diambil sesuai dengan kebutuhan penelitian ini adalah :

- 1) Kebutuhan karir,
- 2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril,
- 3) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil,
- 4) Pelatihan,
- 5) Perlakuan yang adil dalam berkarir,
- 6) Informasi karir,
- 7) Promosi,
- 8) Mutasi,
- 9) Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat,
- 10) Pengembangan karir.

p7	Perusahaan melakukan kajian secara individu terhadap karier karyawan.	,644**	,000
p8	Perusahaan menyediakan data mengenai peta penggantian posisi dalam pekerjaan bagi karyawan	,558	,069
p9	Perusahaan memberikan informasi jelas kepada karyawan mengenai rencana penggantian posisi	,569**	,007
p10	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan karier karyawan	,706**	,001
p11	Perusahaan menyediakan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.	,726**	,000
p12	Perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarier kepada karyawan dengan jelas.	,692**	,000
p13	Perusahaan membantu karyawan untuk melakukan analisis diri sendiri terhadap karier mereka.	,531**	,001
p14	Perusahaan menyediakan rencana karier perorangan bagi karyawan.	,827**	,000
p15	Perusahaan menyediakan rencana aksi pengembangan karier perorangan karyawan	,802**	,000
p16	Promosi jabatan yang diberikan pada setiap karyawan sangat berkesempatan.	,790**	,000
p17	Penyelia dalam proses promosi jabatan setiap karyawan sangat berperan sekali.	,662**	,000
p18	Informasi seputar kesempatan promosi jabatan kurang merata.	,661**	,000
p19	Tahapan karir dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan sangat sesuai.	,668**	,000
p20	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.	,764**	,000
	Total Skor	1	,000
	N30		

### c. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

**Tabel 8** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
p1	Volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	,834**	,000
p2	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	,639**	,000
p3	Saya sangat mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang saya miliki.	,829**	,000
p4	Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja saya.	,896**	,000
p5	Saya menggunakan pengetahuan dan keahlian guna mendapatkan hasil maksimal.	,829**	,000
p6	Saya selalu meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan.	,797**	,000
p7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.	,676**	,000
p8	Saya selalu menjaga kerapian,	,366	,100

	kebersihan, dan keteraturan saat bekerja		
p9	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan.	,604**	,000
p10	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	,758**	,000
p11	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	,858**	,000
p12	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	,709**	,000
p13	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya.	,751**	,002
p14	Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tulus.	,824**	,000
p15	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat menunjang.	,946**	,000
p16	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja.	,869**	,000
p17	Interaksi sosial antara sesama karyawan maupun dengan atasan sangat baik.	,755**	,000
p18	Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.	,761**	,000
p19	Saya hadir sesuai jadwal	,603**	,000
p20	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu ( <i>dateline</i> ) yang ditentukan	,785**	,000
	Total Skor	1	,000
	N 30		

Uji validitas dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total *Product Moment (Model Korelasi Product Moment Pearson)* dengan program SPSS 20.

Pengujian dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data ( $n$ ) = 30 atau  $df = 28$ , maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Dari total skor menunjukkan semua item valid, karena lebih besar dari 0,361.

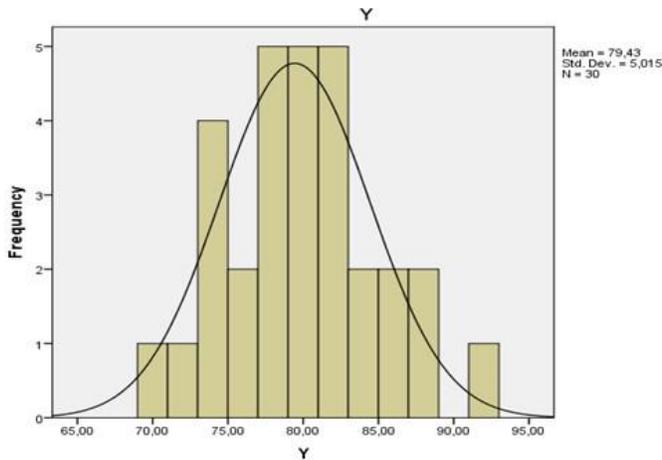
### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriterianya apabila pengujian tersebut menunjukkan *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka butir-butir pernyataan dalam angket dapat dikatakan reliabel atau handal.

#### a. Uji reliabilitas variabel Rekrutmen

**Tabel 9** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	20



**Gambar 3** Histogram dan kurva normal variabel Kinerja Karyawan

#### d. Analisis Butir Instrumen

Analisis butir instrumen berdasarkan statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator-indikator secara umum sudah baik, karena berada pada interval nilai 3,00 – 4,00.

### 4. Analisis Statistik Inferensial

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 13** Hasil Uji Normalitas

		x1	x2	x3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	71,200 0	75,100 0	72,666 7	77,433 3
	Std. Deviation	2,7593 1	3,2520 6	4,0457 2	4,4619 7
Most Extreme Differences	Absolute	,147	,147	,149	,184
	Positive	,090	,099	,149	,113
	Negative	-,147	-,147	-,133	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		,807	,806	,815	1,007
Asymp. Sig. (2-tailed)		,532	,535	,521	,263
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Dari hasil uji normalitas, maka didapat suatu kesimpulan bahwa Asymp. Sig ( 2-tailed) merupakan nilai p variabel Kinerja karyawan sebesar 0,263. Rekrutmen sebesar 0,535 dan Pengembangan Karir sebesar 0,521 dengan probabilitas di atas 0,05, maka fungsi distribusi populasi yang diwakili sampel distribusi data normal.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan sebagai syarat jika akan melakukan uji t 2 sampel bebas (*Independent Samples T Test*) dan uji varian satu jalan (*One Way ANOVA*).

**Tabel 14** Hasil Uji Homogenitas

	1 x	2 x	3 x	Y
Chi-Square	2,000 <sup>a</sup>	,333 <sup>a</sup>	2,000 <sup>b</sup>	1,600 <sup>b</sup>
Df	9	9	2	2
Asymp. Sig.	,213	,804	,238	,478
a. 10 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3,0.				
b. 13 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,3.				

Dari nilai *Chi-Square* masing-masing variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,478, Perencanaan Sumber Daya Manusia 0,213, Rekrutmen sebesar 0,804 dan Pengembangan Karir sebesar 0,238. Karena nilai *Chi-Square* masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogens.

### 5. Uji Linearitas

#### a. Uji Linearitas antara Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

Uji linearitas dilakukan menggunakan *One Way Anova program SPSS Version 20* dengan taraf signifikan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan uji linearitas dengan *Anova* didapatkan nilai Sig. pada baris *Deviation* sebesar 0,125 > 0,05

**Tabel 15** Hasil Uji Linear Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * x2	Between Groups	Combined	282,417	9	31,380	2,128	,077
		Linearity	63,633	1	63,633	4,315	,051
		Deviation from Linearity	218,784	8	27,348	1,854	,125
	Within Groups	294,950	20	14,748			
Total		577,367	29				

Nilai yang diperoleh  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima berarti variabel Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang linear.

## Hipotesis 1 :

- Ho:  $b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
- Ha:  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria Pengujian :

- Terima  $H_0$ , jika sig.  $F \geq 0,05$
- Tolak  $H_0$ , jika sig.  $F < 0$ ,

$F_{hitung}$  variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai sig.  $F$  sebesar  $0,034 < \alpha = 0,05$ . Artinya ada pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

**b. Uji t.**

Kemudian Hipotesis yang ke-2, yaitu uji secara Parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai sig.  $t = 0,011 < \alpha = 0,05$ . Artinya ada pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.

Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

- $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai sig.  $t = 0,001 < \alpha = 0,05$ . Artinya ada pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

**KESIMPULAN**

Ada pengaruh signifikan rekrutmen dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyatama Saviera Provinsi Sumatera Selatan, dengan nilai sig.  $F = 0,034 < \alpha = 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Carlson, K.D., Connerley, M.L., Mecham III, R.L. 2002. *Recruitment Evaluation: The Case for The Quality of Applicants Attracted*. Personnel Psychology.
- Darma, S. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gatewood, RD dan H.S. Field. 2001. *Human Resource Selection*, Thomson Learning.
- Ghozali, I. 2005. *Structural Equation Modeling; Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8,54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, Jr., James H. 1989. *Organisasi dan Manajemen Perilaku: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Edisi keempat, Terjemahan Jakarta: Erlangga.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. 2001, *Managing Human Resources*. Third

individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang (Rivai V, 1999).

### c. Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika” (Prawirosentono, S. 1999). Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari empat kriteria kinerja, yaitu:

- 1) Karakteristik individu,
- 2) Proses,
- 3) Hasil dan
- 4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja pegawai adalah sebuah pencapaian target yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah juga ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dalam istilah ilmu administrasi, kinerja dapat diartikan sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan sebelumnya. Dilihat dari karakteristik personel, kinerja meliputi kemampuan, keterampilan,

kepribadian, dan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik.

### d. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh rekrutmen dan pengembangan karir, sehingga mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dengan perencanaan rekrutmen dan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### e. Hipotesis Penelitian

Hipotesis mengacu kepada aspek rekrutmen, pengembangan karir dan kinerja karyawan yang satu sama lain diduga terdapat pengaruh yang kuat, yaitu : diduga rekrutmen, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Karyatama Saviera yang berjumlah 120 orang.

**Tabel 1** Populasi

No.	Karyawan	Jumlah
1	Laki-laki	116
2	Perempuan	4
	Total	120

Sumber: PT. Karyatama Saviera Palembang, 2016

Dari 120 orang populasi diambil sampel 60 orang, 30 orang untuk uji coba instrumen dan 30 orang untuk data penelitian yang diambil secara proposional :

**Tabel 2** Sampel uji coba dan sampel penelitian

Karyawan	Populasi	Sampel	
		Uji coba	Penelitian
Laki-laki	116	28	28
Perempuan	4	2	2
Total	60	30	30

Sumber: PT. Karyatama Saviera Palembang, 2016

### 2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling dari seluruh populasi, dengan

demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek penelitian untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel atau responden dalam penelitian.

Skor dari penilaian kinerja yang diukur melalui lima dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pemahaman dan pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kedisiplinan.

**Tabel 3** Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No item
Kinerja (Y)	1.Kuantitas kerja,	1.1. Pencapaian volume kerja telah sesuai dengan harapan perusahaan	1,2
		1.2. Ketekunan dan mencurahkan seluruh keahlian guna mendapatkan hasil maksimal	3
		1.3. Hasil kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan	4,5
	2.Kualitas kerja,	2.1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 2.2. Ketepatan waktu karyawan masuk kantor. 2.3. Hasil kerja karyawan akurat, rapi dan bersih 2.4. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan	6
			7
			8
			9
	3. Pemahaman dan pelaksanaan tugas	3.1. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan 3.2.Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan 3.3.Pengetahuan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya	10
			11
			12
			13
	4.Tanggung jawab	4.1.Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, tuntas dan rapi. 4.2.Karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan tulus. 4.3.Karyawan memanfaatkan peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat tepat.	14
			15
	5. Kedisiplinan	5.1. Absensi tinggi selama bekerja 5.2. Interaksi sosial antara sesama sangat baik. 5.3.Kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja 5.4. Hadir sesuai jadwal 5.4. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	16
			17
			18
			19
			20

Sumber: diolah peneliti (2016)

Rekrutmen merupakan total skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen dengan indikator-indikator :

**Tabel 4** Kisi-kisi Instrumen Rekrutmen (X<sub>2</sub>)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
	Rekrutmen	1. Proses rekrutmen, menghasilkan karyawan yang pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.  2. Bujukan organisasi adalah semua keistimewaan dan keunggulan positif ditawarkan untuk memikat para pelamar kerja.	Jenis kegiatan, jumlah dan mutu karyawan, rencana mutasi, promosi, dan pensiun karyawan. Metode Rekrutmen Waktu Pelaksanaan Sumber rekrutmen  Sistem kompensasi , peluang karir, dan reputasi.	

Sumber: diolah peneliti (2016)

Indikator untuk mengukur pengembangan karir yang dapat diambil sesuai dengan kebutuhan penelitian ini adalah :

- 1) Kebutuhan karir,
- 2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril,
- 3) Dukungan perusahaan dalam bentuk materil,
- 4) Pelatihan,
- 5) Perlakuan yang adil dalam berkarir,
- 6) Informasi karir,
- 7) Promosi,
- 8) Mutasi,
- 9) Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat,
- 10) Pengembangan karir.

p7	Perusahaan melakukan kajian secara individu terhadap karier karyawan.	,644**	,000
p8	Perusahaan menyediakan data mengenai peta penggantian posisi dalam pekerjaan bagi karyawan	,558	,069
p9	Perusahaan memberikan informasi jelas kepada karyawan mengenai rencana penggantian posisi	,569**	,007
p10	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan karier karyawan	,706**	,001
p11	Perusahaan menyediakan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.	,726**	,000
p12	Perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarier kepada karyawan dengan jelas.	,692**	,000
p13	Perusahaan membantu karyawan untuk melakukan analisis diri sendiri terhadap karier mereka.	,531**	,001
p14	Perusahaan menyediakan rencana karier perorangan bagi karyawan.	,827**	,000
p15	Perusahaan menyediakan rencana aksi pengembangan karier perorangan karyawan	,802**	,000
p16	Promosi jabatan yang diberikan pada setiap karyawan sangat berkesempatan.	,790**	,000
p17	Penyelia dalam proses promosi jabatan setiap karyawan sangat berperan sekali.	,662**	,000
p18	Informasi seputar kesempatan promosi jabatan kurang merata.	,661**	,000
p19	Tahapan karir dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan sangat sesuai.	,668**	,000
p20	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.	,764**	,000
	Total Skor	1	,000
	N30		

	kebersihan, dan keteraturan saat bekerja		
p9	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan.	,604**	,000
p10	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	,758**	,000
p11	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	,858**	,000
p12	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	,709**	,000
p13	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya.	,751**	,002
p14	Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tulus.	,824**	,000
p15	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat menunjang.	,946**	,000
p16	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja.	,869**	,000
p17	Interaksi sosial antara sesama karyawan maupun dengan atasan sangat baik.	,755**	,000
p18	Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.	,761**	,000
p19	Saya hadir sesuai jadwal	,603**	,000
p20	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu ( <i>dateline</i> ) yang ditentukan	,785**	,000
	Total Skor	1	,000
	N 30		

### c. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
p1	Volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	,834**	,000
p2	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	,639**	,000
p3	Saya sangat mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang saya miliki.	,829**	,000
p4	Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja saya.	,896**	,000
p5	Saya menggunakan pengetahuan dan keahlian guna mendapatkan hasil maksimal.	,829**	,000
p6	Saya selalu meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan.	,797**	,000
p7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.	,676**	,000
p8	Saya selalu menjaga kerapian,	,366	,100

Uji validitas dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total *Product Moment (Model Korelasi Product Moment Pearson)* dengan program SPSS 20.

Pengujian dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 30 atau df = 28, maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Dari total skor menunjukkan semua item valid, karena lebih besar dari 0,361.

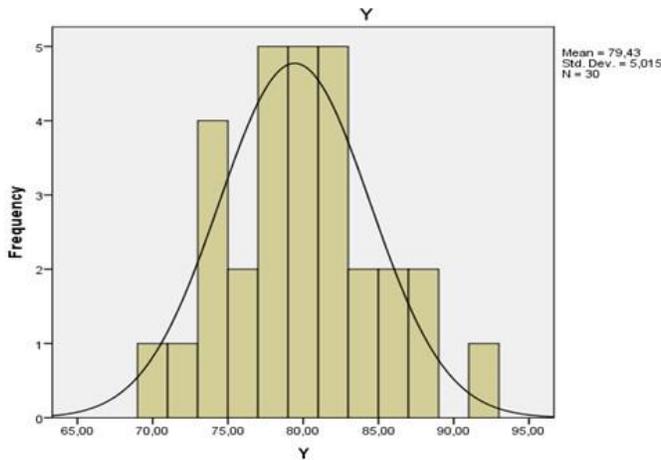
### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriterianya apabila pengujian tersebut menunjukkan *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka butir-butir pernyataan dalam angket dapat dikatakan reliabel atau handal.

#### a. Uji reliabilitas variabel Rekrutmen

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	20



Gambar 3 Histogram dan kurva normal variabel Kinerja Karyawan

**d. Analisis Butir Instrumen**

Analisis butir instrumen berdasarkan statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator-indikator secara umum sudah baik, karena berada pada interval nilai 3,00 – 4,00.

**4. Analisis Statistik Inferensial**

**a. Uji Normalitas**

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas

		x1	x2	x3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	71,200 0	75,100 0	72,666 7	77,433 3
	Std. Deviation	2,7593 1	3,2520 6	4,0457 2	4,4619 7
Most Extreme Differences	Absolute	,147	,147	,149	,184
	Positive	,090	,099	,149	,113
	Negative	-,147	-,147	-,133	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		,807	,806	,815	1,007
Asymp. Sig. (2-tailed)		,532	,535	,521	,263
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Dari hasil uji normalitas, maka didapat suatu kesimpulan bahwa Asymp. Sig ( 2-tailed) merupakan nilai p variabel Kinerja karyawan sebesar 0,263. Rekrutmen sebesar 0,535 dan Pengembangan Karir sebesar 0,521 dengan probabilitas di atas 0,05, maka fungsi distribusi populasi yang diwakili sampel distribusi data normal.

**b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas digunakan sebagai syarat jika akan melakukan uji t 2 sampel bebas (*Independent Samples T Test*) dan uji varian satu jalan (*One Way ANOVA*).

Tabel 14 Hasil Uji Homogenitas

	1 x	2 x	3 x	Y
Ch	1	5	2	1
i-Square	2,000 <sup>a</sup>	,333 <sup>a</sup>	2,000 <sup>b</sup>	1,600 <sup>b</sup>
Df	9	9	2	2
Asymp. Sig.	,213	,804	,238	,478
a. 10 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3,0.				
b. 13 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,3.				

Dari nilai *Chi-Square* masing-masing variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,478, Perencanaan Sumber Daya Manusia 0,213, Rekrutmen sebesar 0,804 dan Pengembangan Karir sebesar 0,238. Karena nilai *Chi-Square* masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogens.

**5. Uji Linearitas**

**a. Uji Linearitas antara Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan**

Uji linearitas dilakukan menggunakan *One Way Anova program SPSS Version 20* dengan taraf signifikan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan uji linearitas dengan *Anova* didapatkan nilai Sig. pada baris *Deviation* sebesar 0,125 > 0,05

Tabel 15 Hasil Uji Linear Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * x2	Between Groups	Combined)	282,417	9	31,380	2,128	,077
		Linearity	63,633	1	63,633	4,315	,051
		Deviation from Linearity	218,784	8	27,348	1,854	,125
	Within Groups	294,950	20	14,748			
Total		577,367	29				

Nilai yang diperoleh  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima berarti variabel Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Hipotesis 1 :

- Ho:  $b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
- Ha:  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Kriteria Pengujian :

- Terima  $H_0$ , jika sig.  $F \geq 0,05$
- Tolak  $H_0$ , jika sig.  $F < 0$ ,

$F_{hitung}$  variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai sig.  $F$  sebesar  $0,034 < \alpha = 0,05$ . Artinya ada pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

**b. Uji t.**

Kemudian Hipotesis yang ke-2, yaitu uji secara Parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai sig.  $t = 0,011 < \alpha = 0,05$ . Artinya ada pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya tidak ada Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.

Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

- $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya terdapat Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yang ditunjukkan nilai sig.  $t = 0,001 < \alpha = 0,05$ . Artinya ada pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyatama Saviera Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

**KESIMPULAN**

Ada pengaruh signifikan rekrutmen dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyatama Saviera Provinsi Sumatera Selatan, dengan nilai sig.  $F = 0,034 < \alpha = 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Carlson, K.D., Connerley, M.L., Mecham III, R.L. 2002. *Recruitment Evaluation: The Case for The Quality of Applicants Attracted*. Personnel Psychology.
- Darma, S. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gatewood, RD dan H.S. Field. 2001. *Human Resource Selection*, Thomson Learning.
- Ghozali, I. 2005. *Structural Equation Modeling; Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8,54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, Jr., James H. 1989. *Organisasi dan Manajemen Perilaku: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Edisi keempat, Terjemahan Jakarta: Erlangga.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. 2001, *Managing Human Resources*. Third