

Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jambi Wood Industri

Akhmadi, Jasasila

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha-Karya, Muara Bulian

Abstract. *One of the activities in HR management is the recruitment and promotion of positions. Recruitment is a process of gathering a number of applicants who have qualifications in accordance with what is needed by the company, to be employed company (Malthis, 2001). The benefits of recruitment is to have the function of "the Right Person in the Right Place", where this becomes a guide for managers in at the placing the existing workforce in the company. PT. Jambi Wood Industri is a company engaged in the processing of semi-finished wood. Reliable and competent human resources are the lever factor for PT. Jambi Wood Industri, so the development of Human Resources Competence is one of the key factors that succeed. Based on the Effect of Recruitment and Job Promotion on Employee Performance at PT Jambi Wood Industri, Rantau Puri Village. Where Recruitment with t count of $2.632 > t$ table 1.678. and. Job Promotion with t count $9.096 > t$ table 1.678. Job Promotion Optimizes Employee Performance at PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri. At the level of confidence ($\alpha = 0.05$) and df 2: 47 obtained f table value of 3.20 through the calculated f value of 51.341. Relating to Recruitment and Promotion of Positions together on Employee Performance*

Keyword: *Recruitment, Promotion, Performance*

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. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan Nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan 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 promosi jabatan. 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 manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

PT. Jambi Wood Industri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pengolahan kayu Setengah jadi. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Jambi Wood Industri, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan PT. Jambi Wood Industri.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Jambi Wood Industri. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Jambi Wood Industri juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat 2 keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2004) berdasarkan landasan teori diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : Terdapat Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri di Desa Rantau Puri.

Ha : Tidak Terdapat Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri di Desa Rantau Puri.

METODE PENELITIAN

Alat Analisa

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. (Arikunto, 2010).

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dinyatakan valid
- Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat ketepatan yang konstan atau tidak. Disamping itu uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Menurut Ghazali (2009), perhitungan Alpha Cronbach dapat menggunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows dengan menggunakan model Alpha. Suatu instrumen dilakukan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,5.

Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode pengolahan data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk mengetahui pengaruh antara Rekrutmen (X_1), Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menghitung persamaan Regresi Berganda dengan rumus:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
 X_1 = Rekrutmen
 X_2 = Promosi Jabatan
 b_1 = Koefisien Regresi Rekrutmen
 b_2 = Koefisien Regresi Promosi Jabatan
 a = Konstanta

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah langkah pengujiannya adalah dengan menentukan Formulasi Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien Determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan R square adalah bila terdapat jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, maka R square pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat

tambahan variabel independen ke dalam model, oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Sugiyono, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 50 orang maka nilai r tabel adalah 0,2732. Maka hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen			
P1	0,635	0,2732	Valid
P2	0,456	0,2732	Valid
P3	0,637	0,2732	Valid
P4	0,656	0,2732	Valid
P5	0,548	0,2732	Valid
Promosi Jabatan			
P1	0,719	0,2732	Valid
P2	0,673	0,2732	Valid
P3	0,582	0,2732	Valid
P4	0,616	0,2732	Valid
P5	0,532	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan			
P1	0,731	0,2732	Valid
P2	0,725	0,2732	Valid
P3	0,688	0,2732	Valid
P4	0,582	0,2732	Valid
P5	0,647	0,2732	Valid

Dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan jika r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel Rekrutmen (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) adalah semua item pernyataan valid. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui semua item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, suatu variabel dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,500 (Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,525	0,5	Reliabel
Promosi Jabatan (X_2)	0,608	0,5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,702	0,5	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) masing-masing diperoleh nilai cronbach alpha 0,525 dan 0,608 dengan taraf signifikan 0,5 ini menunjukkan bahwa cronbach alpha lebih besar dari taraf signifikan, sehingga dengan demikian hasil dari uji reliabilitas pada variabel ini Rekrutmen dan Promosi Jabatan adalah reliabel.

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai cronbach

alpha 0,702 dengan taraf signifikan 0,5 ini menunjukkan bahwa cronbach alpha lebih besar dari taraf signifikan ($0,702 > 0,5$), sehingga dengan demikian hasil dari uji reliabilitas pada variabel ini adalah reliabel.

Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri dilakukan pengujian dan pembuktian pengaruh tersebut digunakan

analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20.0 dari

tabel koefisien diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,795	1,797		,442	,660
	Rekrutmen	,067	,106	,056	2,632	,530
	Promosi_Jabatan	,873	,096	,805	9,096	,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

$$Y = 0,795 + 0,067 X_1 + 0,873 X_2$$

Dari tabel *Coefficiente* diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Interprestasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
Ini berarti jika Rekrutmen (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) = 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,795
2. Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Jika Rekrutmen (X_1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,067 dengan asumsi variabel Promosi Jabatan (X_2) = 0 atau konstan.
3. Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Jika Promosi Jabatan (X_2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,873 dengan asumsi variabel Rekrutmen (X_1) = 0 atau konstan

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dimaksudkan apakah variabel Rekrutmen dan Promosi Jabatan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri. Untuk mempermudah pengujian ini, maka penulis menggunakan SPSS 20.0 yang hasilnya sebagai berikut :

Indikasinya adalah jika t hitung > dari t tabel pada *level of significance* maka variabel independen yang bersangkutan secara parsial dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya, jika t hitung < dari t tabel maka variabel independen yang bersangkutan dianggap tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

1. Untuk Rekrutmen (X_1) ternyata dengan angka t hitung sebesar 2,632 lebih besar dari t tabel 1,678 ($2,632 > 1,678$). Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri.
2. Untuk Promosi Jabatan (X_2) ternyata dengan angka t hitung sebesar 9,096 lebih besar dari t tabel 1,678 ($9,096 > 1,678$). Dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) mempunyai t hitung > jika dibandingkan dengan t tabel. Oleh karena itu, dalam uji t ini dapat dinyatakan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) adalah variabel yang memiliki berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri

Uji F

Untuk menguji tentang adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis uji F dengan cara membandingkan F hitung dan F tabel. Untuk mempermudah pengujian ini, maka penulis menggunakan SPSS 20.0 yang hasilnya dapat dilihat di tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 4. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,083	2	156,042	51,341	,000 ^b
	Residual	142,849	47	3,039		
	Total	454,932	49			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan, Rekrutmen						

Pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$) dan df 2 : 47 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,20 sedangkan nilai F hitung 51,341 dengan demikian nilai F hitung > F tabel. Jadi terbukti bahwa ada pengaruh antara Rekrutmen dan

Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui Persentase sumbangan pengaruh variabel

independen X_1 (Rekrutmen) dan X_2 (Promosi Jabatan) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) seperti hasil pengolahan SPSS dibawah ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,673	1,74337
a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan, Rekrutmen				

Berdasarkan tabel summary diatas diperoleh nilai Adjust R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,673 yang artinya pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri dapat disimpulkan dari uji t, uji F dan R^2 . Untuk uji t Rekrutmen dengan t hitung sebesar 2,632 > t tabel 1,678. Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri. Promosi Jabatan dengan angka t hitung sebesar 9,096 > t tabel 1,678. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri. Pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$) dan df 2 : 47 diperoleh nilai f tabel sebesar 3,20 sedangkan nilai f hitung 51,341. Terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel summary diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,673 yang artinya pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Wood Industri Desa Rantau Puri sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)* Jakarta: Rineka Cipta
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama
- Ghazali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum

- Mathis, L. Robert. 2001. *Hubungan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Salemba
- Moekijad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan.
- Rachmawati, Ike Kusdayah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Salemba
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Teguh, Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers