

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARDIG AIR JAKARTA

Amsal Alessandro Faustino¹⁾, Sulistya²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

¹⁾E-mail: alless9972@gmail.com

²⁾Email : listyo313@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment, career development on employee performance at PT. CARDIG AIR Jakarta. This research is a quantitative case study. Data obtained from direct research by distributing questionnaires. The research population was 45 respondents. This sampling technique used the census technique, the number of samples used in this study was 45 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results showed that partially career development variables had a significant effect on employee performance. While the recruitment variable is less significant. The two variables simultaneously have a significant effect on employee performance, at PT. CARDIG AIR by 96.7%.

Keywords: Recruitment, Career Development and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. CARDIG AIR merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbangan. Perusahaan dalam hal ini perusahaan angkut barang / *cargo* harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada *client*. Karyawan diharapkan mampu berperan dalam segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini diarahkan pada faktor rekrutmen dan Pengembangan Karier, agar dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang jasa angkut barang/ *cargo*. perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

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 baik.

Pengembangan karier dan rekrutmen sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan. Dengan adanya pengembangan karier, hal ini akan menjadi motivasi bagi karyawan, dan juga

rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas karyawan dan kinerjanya.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis meneliti pengaruh pengembangan karier dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan penerbangan kargo PT. CARDIG AIR.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Rekrutmen

a. Pengertian

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan.

b. Tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk memikat sekumpulan tenaga kerja.
- 2) Untuk memikat pelamar-pelamar yang berambisi dalam penerimaan

- tawaran pekerjaan.
- 3) Untuk menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama organisasi dalam jangka waktu yang lama.
 - 4) Untuk menaikkan citra umum organisasi.
 - 5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan tenaga kerja.
- c. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber- sumber tenaga kerja diluar perusahaan, antara lain:
- 1) *Walk-ins* (pelamar datang sendiri ke perusahaan)
 - 2) Rekomendasi dari karyawan
 - 3) Pengiklanan
 - 4) Agen –agen penempatan tenaga kerja
 - 5) Lembaga-lembaga pendidikan
 - 6) Organisasi-organisasi karyawan
 - 7) *Leasing*
 - 8) Nepotisme
 - 9) Asosiasi-asosiasi profesional
 - 10) *Open house*
- d. Proses Rekrutmen Karyawan
Proses rekrutmen karyawan yang baik adalah sebagai berikut:
- 1) Penyusunan strategi untuk merekrut
 - 2) Pencarian Pelamar
 - 3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok
 - 4) Pembuatan kumpulan pelamar
 - 5) Prosedur Pemilihan Karyawan
 - 6) Wawancara
 - 7) Pengisian formulir atau blangko
 - 8) Memeriksa referensi
 - 9) Tes psikologi
 - 10) Persetujuan atasan langsung
 - 11) Pemeriksaan kesehatan
- e. Kendala-kendala dalam Penarikan (rekrutmen)
Agar proses penarikan berhasil perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang antara lain sebagai berikut:
- 1) Kebijakan-kebijakan dalam organisasi
 - 2) Persyaratan jabatan
 - 3) Metode pelaksana penarikan
 - 4) Kondisi pasar tenaga kerja
 - 5) Solidaritas perusahaan
 - 6) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

2. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Awak Pesawat Terbang

Pada perusahaan penerbangan, sumber daya manusia terutama untuk awak pesawat merupakan hal yang sangat unik. Sumber daya manusia di perusahaan penerbangan bagian komersil maupun kargo atau mengangkut barang, hal ini sumber daya manusia diatur oleh kemenaker dan harus mengikuti aturan pada regulasi FAA (Federation Aircraft Association) atau yang sering kita dengar yaitu Federasi Penerbangan Asosiasi dunia. Beberapa hal sumber daya manusia harus tunduk pada regulasi federasi penerbangan dunia, dan hal ini juga sudah diatur dalam kementerian perhubungan khususnya perhubungan udara, berikut ini peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Perhubungan dalam hal mengatur segala hal tentang keamanan penerbangan dan juga mengatur sumber daya manusia. Berikut ini regulasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Perhubungan udara, yaitu:

- a. Keputusan Menteri Perhubungan Udara Nomor T.11/2/4-U Tahun 1960 tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 4 Tahun 2006.
- b. Keputusan Menteri Perhubungan Udara Nomor T.11/2/4-U Tahun 1960 tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 4 Tahun 2006.
- c. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: KM 26 Tahun 2009 pasal 2.

Perusahaan penerbangan masing-masing karyawan, awak/crew pesawat harus memiliki kualifikasi dan sertifikasi khususnya awak/crew pesawat sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh FAA (Federal Aviation Administration) dan ketentuan/peraturan Indonesia dalam hal ini sebagai pemegang regulator adalah Menteri Perhubungan khususnya bagian Perhubungan Udara, ketentuan-ketentuan tersebut mewajibkan para awak pesawat memiliki sertifikasi agar dapat menjalankan operasi penerbangan, berikut ini jenis- jenis sertifikasi yang diperlkan oleh awak pesawat :

- a. PILOT
 - 1) PPL (*Private Pilot License*)
 - 2) CPL (*Comemercial Pilot License*)

- 3) IR (*Instrument Rating*)
- 4) MER (*Multi Engine Rating*)
- 5) *Air Transprot Pilot Licence (ATPL)*

b. TEKNIK

- 1) *Aircraft Maintenance Engineers (AME)*
- 2) Sertifikat A1
- 3) Sertifikat A3 dan A4
- 4) Sertifikat C1
- 5) Sertifikat C2
- 6) Sertifikat C4
- 7) Tipe Rating (TR)

3. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri, dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Banyak hal yang terkait dengan pengembangan karier, di antaranya ialah program mutasi, promosi, dan pelatihan.

Tujuan dari pengembangan karier adalah untuk mengembangkan serta meningkatkan status atau kedudukan pegawai atau karyawan karena itu usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang dengan baik, akan dapat membantu pegawai atau karyawan dalam menentukan kebutuhan karier dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dari masing-masing organisasi.

Pengembangan karier yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan sebagai upaya untuk membenahi situasi kerja dan kondisi pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berkarier. Untuk itu pelaksanaan program pengembangan karier akan memberikan kesempatan pada setiap pegawai/karyawan untuk lebih mengerti dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Penghargaan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah diselesaikan.

b. Pengembangan Karier Untuk Karyawan Awak Pesawat

- 1) **Jenjang Karier Pilot/Awak Pesawat**
Jenjang karier adalah serangkaian jabatan/posisi dalam pekerjaan yang dapat membantu seseorang dapat

berkembang dan mencapai posisi tertentu yang menjadi tujuan.

Jenjang karier pilot / awak pesawat berbentuk pangkat sebagai berikut.

- a) *Second officer*
- b) *First officer*
- c) *Captain*

2) **Jejang Karier Teknisi**

- a) Teknisi Pesawat.
- b) *Junior Engineer*
- c) *Senior Engineer*
- d) *Head of Engineer*

3) **Training/Kepelatihan**

Training/kepelatihan ini perlu diadakan agar kinerja kerja karyawan khususnya pada awak pesawat, oleh karena itu agar sesuai dengan regulasi penerbangan di Indonesia yang telah diatur oleh kementerian perhubungan udara Indonesia, agar terciptanya kenyamanan dan keamanan penerbangan.

Training ini diperlukan untuk memperbaharui / renewal lisensi, mengambil lisensi yang belum ada pada seorang awak pesawat. Sesuai keperluan perusahaan atau perusahaan memiliki jenis tipe pesawat yang berbeda dengan lisensi yang sdh ada.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Sesuai dengan menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja/karyawan disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Priansa (2017) bahwa kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut.

- 1) Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
 - c) Kedisiplinan
 - d) Upaya pribadi
 - e) Kerukunan kerja
- 2) Yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui:
 - a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b) Penghematan biaya
 - c) Ketepatan waktu
 - d) Sistem dan teknologi yang lebih baik
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan

Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik ataupun mental: latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Marthis dan Jackso dalam Ansory, Fadjar dan Idrasari (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Hubungan karyawan dengan perusahaan

Yaitu hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kinerja kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian kinerja. Kinerja dapat dinilai dengan beberapa cara sesuai dengan indikator.

Menurut Riani dalam Hidayat (2018) bahwa indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas

5. Hipotesis

Menurut Nyoman (2012) bahwa hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian yaitu:

- a. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan
Menurut (Simamora, 2015:212) Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Yusminiarti Binti Iskandar (2018) melakukan penelitian bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : H1: Diduga Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan
Menurut Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012) Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan Oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Kasenda (2016), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H2: diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan
menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual

dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut (Simamora, 2015:212) Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah: H3: Diduga ada pengaruh rekrutmen dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. CARDIG AIR Jakarta.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. CARDIG AIR yang terletak di Kalimalang Mas Building, Jl Tarum Barat No. 15 A, RT 008/RW 007, Kalimalang, Kelurahan Pondok Bambu, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. CARDIG AIR.

2. Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah census technique atau Teknik sensus.

Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah seluruh karyawan pada PT. Cardig Air di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cardig Air yang berada di Jakarta yang berjumlah 45 orang..

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. CARDIG AIR yaitu sebanyak 45 orang responden.

4. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013) bahwa data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain selain responden.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, Peneliti menggunakan teknik pengamatan langsung pada objek peneliti untuk memperoleh gambaran permasalahan. Penulis melakukan observasi dan kunjungan di PT. CARDIG AIR Jakarta.
- b. Wawancara, Penulis melakukan wawancara langsung di PT. CARDIG AIR Jakarta dengan cara mewawancarai Direktur Utama dan Drektrur Human Resources Development dan General Affair.
- c. Kuesioner, Dalam peneliatian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

6. Variabel Penelitian

Penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini penjelasannya sebagai berikut:

- a. Variabel Terikat (*Dependent*),. Dalam penelitian ini variabel *dependent* yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Bebas (*Independent*), Dalam penelitian ini variabel independent yang diteliti adalah rekrutmen (X_1) dan pengembangan karier (X_2).

7. Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel Dependen. Menurut Kasmir (2017) bahwa variabel terikat adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
- b. Variabel Independen. Menurut Sugiyono (2015:97) bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

8. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan dengan Teknik kuesioner. Dalam melakukan pengujian ada dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau yidak, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n - (\sum x^2)\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots(3.3)$$

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sum \sigma b^2}\right) \dots\dots(3.4)$$

Adapun kriteria pengujian yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha \text{ Cronbach}} > 60\%$ (0,60), maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) Jika $r_{\alpha \text{ Cronbach}} < 60\%$ (0,60), maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

9. Teknik Analisis Data

Adapun langkah-langkah teknik analisis data sebagai data adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) bahwa analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu dependen dan dua lebih variabel independent. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots(3.5)$$

b. Uji T

Hipotesis dari masing – masing variabel yang akan diuji dengan statistik t ini lebih dahulu ditentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{sb_i} \dots\dots\dots(3.6)$$

- 1) Menentukan H_0 dan H_a
 $H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karier) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 $H_0: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang

signifikan variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karier) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2) *Level of significance*

Menentukan *level of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%.

3) Menentukan kriteria pengujian

H_0 ditolak bila $\text{sig} \geq 0,05$

H_0 diterima bila $\text{sig} < 0,05$

4) Menentukan kesimpulan

Dengan melihat sig, maka dapat ditentukan apakah hipotesis (H_0) ditolak atau diterima. Apabila $\text{sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat didalam model secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel dependen. Bahwa rumus uji F dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{JKR/K}{JKS/(n - k - 1)} \dots\dots(3.7)$$

Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karier) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara Bersama-sama.

$H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karier) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama.

2) *Level of significance*

Menentukan *level of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima bila $\text{sig} < 0,05$

H_0 ditolak bila $\text{sig} \geq 0,05$

4) Menentukan kesimpulan

Apabila $\text{sig} \geq 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat secara bersama-sama, sebaliknya apabila sig < 0,05 berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK}{JKT} \dots\dots\dots(3.8)$$

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Std. Error	t	Sig
Konstanta	6,480	1,201	5,396	<,001
Rekrutmen (X1)	0,139	0,236	0,591	0,558
Pengembangan Karier (X2)	0,683	0,164	4,161	<,001

Sumber : data primer, 2022

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CARDIG AIR Jakarta. Hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai demikian :

1. Pengaruh Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang diuji melalui pengujian regresi, ternyata menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan serta perencanaan rekrutmen karyawan khususnya pada PT. CARDIG AIR akan berdampak terhadap kinerja karyawan, semakin baiknya rekrutmen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan, ternyata menunjukkan adanya pengaruh, tetapi kurang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Peningkatan rekrutmen karyawan yang direkrut dapat sedikit meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang diuji melalui pengujian regresi, ternyata menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara pengembangan karier karyawan. Hal ini

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi data rekrutmen dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pos (Persero) Kota Kendari maka analisis pengaruh dapat dilakukan dengan menggunakan tabel kerja terlampir. Berdasarkan tabel kerja yang dimaksud, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program computer (SPSS 28.0) dan diperoleh hasil sebagaimana dari lampiran ini selanjutnya dibuatkan rekapitulasi sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut :

menunjukkan bahwa pelaksanaan dan perencanaan pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor pengembangan karier khususnya pada PT. CARDIG AIR akan berdampak terhadap kinerja karyawan, meningkatnya pengembangan karier maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. asil uji parsial yang telah dilakukan ternyata adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Peningkatan pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara mengikuti kepelatihan yang sudah direncanakan oleh perusahaan sesuai dengan aturan regulasi penerbangan khususnya karyawan operasi atau biasanya disebutk awak pesawat seperti *pilot*, dan *engineer*. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. CARDIG AIR.

3. Pengaruh Promosi terhadap Loyalitas nasabah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas nasabah. Hasil ini dibuktikan dari perhitungan uji t dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, berarti semakin tinggi promosi maka loyalitas nasabah akan semakin tinggi. Promosi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap kegiatan Bank Victoria Solo dalam mempromosikan

produk simpanan deposito.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki sikap positif terhadap kegiatan *promotional mix* yang dilakukan Bank Victoria, yaitu adanya pemberian hadiah bagi nasabah prioritas sehingga menarik minat nasabah untuk membeli produk deposito. Nasabah memperoleh informasi yang jelas di Instagram tentang produk deposito, iklan produk deposito yang ditayangkan Bank Victoria Solo di berbagai media (spanduk, billboard, surat kabar, majalah, radio, dan sosmed) sangat menarik. Nasabah memperoleh informasi mengenai produk deposito Bank Victoria Solo, sehingga masyarakat dapat berkomunikasi langsung melalui *chatting* di media sosial atau via telepon. Karyawan Bank Victoria Solo mampu memberikan informasi yang jelas tentang produk deposito kepada konsumen/masyarakat. Bank Victoria Solo membangun hubungan baik dengan masyarakat melalui publisitas di berbagai media (instagram, surat kabar, majalah, website).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sarjita (2018) bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada pengguna Go-Jek di Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2016) dan Arianto (2019) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Perusahaan yang sering melakukan promosi dengan gencar dapat membuat pelanggan akan semakin berminat untuk melakukan pembelian ulang, sehingga upaya perusahaan membangun loyalitas pelanggan akan semakin mudah diwujudkan.

4. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, dan Promosi terhadap Loyalitas nasabah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan, kepercayaan, dan promosi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas nasabah. Hasil ini dibuktikan dari perhitungan uji F dengan nilai Signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, apabila kualitas pelayanan, kepercayaan, dan promosi semakin tinggi, maka loyalitas nasabah pada PT Bank Victoria Tbk. Area Solo akan semakin tinggi.

Dengan terbuktinya hipotesis ini, untuk menggalang loyalitas nasabah, perusahaan dalam hal ini PT Bank Victoria Tbk. Solo perlu meningkatkan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan promosi. Peningkatan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan promosi secara simultan diharapkan dapat mendorong terciptanya loyalitas nasabah baik terhadap merek, produk dan perusahaan.

Implikasi dari temuan ini, peningkatan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan promosi dapat digunakan sebagai strategi untuk mewujudkan loyalitas nasabah deposito di PT Bank Victoria Tbk. Solo, sehingga hubungan antara perusahaan dengan nasabah akan semakin terpelihara dan perusahaan akan memperoleh manfaat yaitu peningkatan profit.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif tetapi kurang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. CARDIG AIR. Setelah di analisis variable rekrutmen tersebut terdapat nilai signifikan yang lebih besar daripada standar nilai signifikan yaitu $0,558 > 0,05$. Dari nilai signifikansi tersebut menyatakan bahwa variable rekrutmen berpengaruh tetapi kurang signifikan
- b. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja, merupakan variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CARDIG AIR. Setelah di analisis variable pengembangan karier tersebut terdapat nilai signifikan lebih kecil daripada standar nilai signifikan yaitu $<0,001 (0,000) < 0,05$. Dari nilai signifikan tersebut menyatakan bahwa variable pengembangan karier berpengaruh signifikan.
- c. Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CARDIG AIR. Setelah di analisis variable rekrutmen dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan sebesar 96,7%.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini tersebut maka peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner variabel rekrutmen pada PT. CARDIG AIR di Jakarta, rekrutmen pada perusahaan ini kurangnya diperhatikan prosedur-prosedur rekrutmen di kantor, sebaiknya PT. CARDIG AIR lebih memperhatikan lagi terhadap prosedur agar dapat memaksimalkan rekrutmen karyawan baik karyawan kantor maupun awak pesawat. PT. CARDIG AIR menerapkan metode rekrutmen, hendaknya melakukan perencanaan, penyeleksian rekrutmen sesuai dengan keperluan, serta memperhatikan karyawan sesuai dengan kemampuan atau sertifikasi sesuai dengan keperluan agar dapat menyelesaikan pekerjaan.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner variabel pengembangan karier pada PT. CARDIG AIR di Jakarta. Pengembangan karier pada PT. CARDIG AIR kurangnya memperhatikan dan merencanakan pengembangan karier secara berkala atau sesuai dengan jadwal, sebaiknya PT. CARDIG AIR harus memperhatikan dan merencanakan pengembangan karier ini agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, khususnya pada karyawan awak pesawat atau operasional agar memperhatikan pengembangan karier dan jadwal pembaharuan atau meningkatkan *license* agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan awak pesawat. , yaitu karyawan di bagian operasi yaitu *pilot* dan *engineer*, kedua peran tersebut harus memiliki sertifikasi yang berbeda dengan perusahaan industri lainnya, yang sudah diatur oleh Kementerian Perhubungan Udara Indonesia, hal inilah yang menyebabkan perencanaan kepelatihan sangatlah penting, agar dapat sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner variabel kinerja karyawan pada PT. CARDIG AIR di Jakarta. Kinerja karyawan pada PT. CARDIG AIR di Jakarta sudah cukup baik dalam hal ketepatan waktu jika ada pekerjaan tambahan, akan tetapi PT. CARDIG AIR ini harus mempertahankan

kinerja karyawan ini agar Ketika ada pekerjaan tambahan di waktu yang akan datang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut lebih cepat tanggap dan memiliki tingkat kreativitas yang cukup tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Arfianti, Shella Rizqi. (2015). Pengaruh Citra dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Melalui Kepuasan Nasabah. *Management Analysis Journal*, 3 (2), 1-13.
- Arianto, N. (2019). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Serta Berdampak Terhadap Loyalitas Pelanggan. *KREATIF*, 7(1), 44-54.
- Arif, Mohammad Sony Zakiyuddin. (2020). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Produk Tabungan Emas Pegadaian. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 472-481.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnes, J. G. (2016). *Secrets of Costumer Relationship Management*. Yogyakarta: Andi.
- Candra, L. P., & Bernarto, I. (2012). Pengaruh Service Quality dan Perceived Value terhadap Satisfaction dan Loyalty. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 7(2), September, 19-31
- Chang, N., & Fong, C. M. (2010). Green Product Quality, Green Corporate Image, Green Customer Satisfaction, And Green Customer Loyalty. *African Journal of Business Management*, 4(3), 2836-2844.
- Chang, N., & Fong, C. M. (2010). Green Product Quality, Green Corporate Image, Green Customer Satisfaction, And Green Customer Loyalty. *African Journal of Business Management*, 4(3), 2836-2844.
- Darsono, L. I., (2004). Loyalty & Disloyalty: Sebuah Pandangan Komprehensif Dalam Analisa Loyalitas Pelanggan. *Jurnal KINERJA*, 8(2), 163-173.
- Fajrianthi dan Zatul Farrah Z. (2005). Strategi Perluasan Merek dan Loyalitas Konsumen. *Jurnal INSAN*, 7(3), 276-288.
- Geraldine, O., & David, C. (2013). Effects of Airline Aervice Quality on Airline Image and Passengers' Loyalty: Findings from Arik Air Nigeria Passengers. *Journal of Hospitality and Management Tourism*,

- 4(2), 19-28.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grewal & Levy. (2008). *Marketing*. New York: Mc-Graw Hill.
- Huei, C. T., & Easvaralingam, Y. (2011), Perceptions of Service Quality, Corporate Image, and Customer Loyalty in the Hotel Industry of Malaysia, *The 2nd International Research Symposium in Service Management 26-30 July Yogyakarta Indonesia*, 126-135.
- Kesuma, E. (2015). Pengaruh Kepercayaan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Sulthan Hotel Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 4(4), 176-192.
- Khotimah, K. (2020). Pengaruh Kepercayaan terhadap Loyalitas Nasabah Menabung Pada Kantor Cabang Utama PT. Bank Pembangunan Daerah Papua Di Jayapura. *Jurnal Future*, 1(2), 42-51.
- Kotler, P. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Erlangga.
- Kurniawan, I. Rr Titin Maidarti, dan Ris Handayani. (2021). Mendorong Loyalitas Melalui Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 79-88.
- Mardalis, A. (2006). Meraih Loyalitas Pelanggan. *Jurnal BENEFIT*, 9(2), 111-119.
- Paewangi, H., dan Muryati. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, dan Komitmen Pelanggan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Pada Bank Sultra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 68-80.
- Payne, A. (2016). *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarjita. (2018). Pengaruh Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pengguna Go-Jek Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBMA*, 5(1), 76-92.
- Simamora, B. (2012). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Soegoto, Herman. (2021). Pengaruh Nilai dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Nasabah Prioritas. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 269-279.
- Soraya, I. (2015). Pengaruh Promosi Dan Ekuitas Merek Terhadap Loyalitas Konsumen Cipaganti Travel. *Jurnal Komunikasi*, 6(2), 11-23.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Tumbel, Altje . (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Nasabah pada PT Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Cabang Amurang Kabupaten Minahasa Selatan, *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 3(1), 64-79.