

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) BENGKALIS

Eryana, Anugrah Indah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis
eryana.stiesbks@gmail.com, anugrah.indah11@gmail.com

<https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>

Received: Mar 20, 2020 **Revised:** Mei 14, 2020 **Accepted:** Mei 19, 2020 **Published:** Jun 26, 2020

ABSTRACT

One important factor in sustaining the company's existence in advancing quality is by way of recruitment efforts to find prospective employees who meet certain requirements so that from them the company can choose the most appropriate people to fill existing vacancies. A clean and healthy company is certainly due to good employee performance. Employee performance will improve if employees are given the training to improve abilities and also a clear career development program. This research aims to determine the effect of recruitment and career development on employee performance in the Radio Republic of Indonesia of Bengkalis. The populations in this research were all employees of the Radio Republic of Indonesia Bengkalis, amounting to 13 people. The results showed that employee recruitment and development influenced employee performance.

Keywords: Recruitment, Employee Development, Employee Performance.

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas adalah dengan cara *recruitment* upaya mencari calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Perusahaan yang bersih dan sehat tentu dikarenakan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan akan membaik jika karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan juga program pengembangan karir yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) bengkalis yang berjumlah 13 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Pihak manajemen dan khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM) mutlak perlu mempunyai keterangan yang lengkap dan tepat mengenai semua jabatan untuk dapat melaksanakan tiap fungsi operatif dengan baik. Keterangan tersebut diperoleh dari analisis jabatan. Analisa jabatan merupakan proses mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan suatu jabatan. Untuk mengetahui pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan (Kasmir 2006).

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Maka yang perlu dilakukan adalah penarikan karyawan yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Penarikan karyawan suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen. dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) tidak boleh dilakukan sembarangan. Pihak perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Penarikan (*recruitment*) merupakan upaya mencari calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Setelah dilakukan kegiatan penarikan, maka selanjutnya perlu dilakukan seleksi. Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih atau mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Setelah proses seleksi selesai, maka tenaga kerja siap untuk ditempatkan. Penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dijabatnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan (Kasmir 2006).

Tabel 1 Pelatihan Karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis

No	Jenis pelatihan	Waktu dan tempat	Tahun pelatihan	Yang Mengikuti Pelatihan
1	Diklat studio produksi bidang siaran dan bidang teknik Pelatihan	17 s/d 30 Oktober 2013 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.	2013	2
2	penyutradaraan dan penulis naskah Pelatihan	9 s/d 16 Desember 2013. Taman budaya provinsi lampung.	2013	1
3	<i>boardcasting</i>	10 November 2013. RRI Pekanbaru.	2013	1
4	Pelatihan penyiar	16 s/d 19 Juni 2014. Balai diklat pegawai pemda Bengkalis.	2014	1
5	Pilot project penerapan redesign Pro 4	16 s/d 18 september. Radio republik Indonesia (RRI) pekanbaru.	2014	2
6	Diklat penyiar unggulan	8 februari 2018. Puslitbang diklat RRI Jakata selatan.	2018	1

Sumber: RRI Bengkalis



Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2013 berjumlah 4 responden, dan pada tahun 2014 menjadi 3 responden, sedangkan pada tahun 2015 sampai pada tahun 2017 tidak ada responden yang mengikuti pelatihan. Namun pada awal tahun 2018 kembali mengikuti pelatihan dengan jumlah 1 responden. Dari data yang disajikan di atas, pelatihan yang dilakukan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis belum setiap tahun dilakukannya pelatihan. Dari data yang telah disajikan di atas, memperlihatkan bahwa karyawan yang ada di RRI Bengkalis tidak semua karyawan yang bisa mengikutinya, mengingat adanya persyaratan dan batasan peserta diklat. Padahal pelatihan sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terlatih dan terampil.

TELAAH LITERATUR

Rekrutmen

Rekrutmen menurut Rivai (2016, 158) adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan. Filosofi rekrutmen yang perlu dipahami oleh para manajer di perusahaan (Hamali 2016) adalah: Pertama, apakah kegiatan rekrutmen dilakukan untuk mempromosikan sebagian besar karyawan dari dalam perusahaan, ataukah akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang hierarki. Kedua, apakah kegiatan-kegiatan rekrutmen penekanannya pada sekadar mengisi lowongan-lowongan saja, ataukah pengangkatan untuk tujuan-tujuan jangka panjang.

Sedangkan tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat. (2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan. (3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. (4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. (5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut: (1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat. (2) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi. (3) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan. (4) Program rekrutmen harus kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Menurut Manullang, pada umumnya beberapa kualifikasi berikut ini mendasari atau menjadi dasar dalam proses seleksi, yakni: Keahlian, pengalaman,



umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen, dan karakter. Tujuannya dari tahap seleksi ini adalah mencari calon yang dianggap paling penting untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dan tujuan pengembangan yang lain, lebih bertujuan pada penyiapan seseorang karyawan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang baru dan lebih besar serta lebih memfokuskan pada orientasi masa depan. Sejumlah metode pengembangan yang dapat digunakan adalah pengiriman karyawan untuk mengikuti kegiatan seminar dan *workshop*, rotasi jabatan, mensponsori karyawan untuk menjadi anggota pada asosiasi profesional, dan memberikan beasiswa kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan formal.

Aspek-aspek pengembangan sumber daya manusia terdiri dari: (1) Dengan Pendidikan, pendidikan sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Dengan memperhatikan pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. (2) Dengan Pelatihan, program pelatihan diarahkan untuk mempertahankan dan memperbaiki performa pekerjaan sekarang Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya Menurut Mangkunegara (2010) penyusunan pelatihan dan pengembangan umumnya melewati sejumlah tahapan berikut: (a) Identifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*) (b) Penepatan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan. (c) Penepatan kriteria keberhasilan beserta alat ukurannya. (d) Penepatan metode pelatihan/pengembangan. (e) Penyelenggaraan uji coba (*try out*) dan revisi. (f) Implementasi dan evaluasi.

Pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karyawan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Eny (2014) terdapat dua metode dalam melakukan pengembangan yaitu: (1) Metode *on the job training*, metode ini memungkinkan pekerja untuk terus melakukan tugasnya dengan menyisihkan waktu mereka sambil belajar. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan, dalam melakukan pengembangan. Dengan



menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien karena disamping biaya yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih juga mengenal baik pelatihnya. (2) Metode *off the job training*, metode ini menggunakan tempat diluar perusahaan tetapi menggambarkan kondisi yang ada dalam perusahaan. Dalam pelaksanaannya perusahaan dapat memilih dari kedua metode tersebut ataupun menggunakan kedua metode tersebut. Kelemahan dari metode *on the job training* diantaranya seringkali menciptakan suasana jenuh karena peserta tidak mendapat suasana baru dalam lingkungan kerjanya, sedangkan untuk metode *off the job training* perusahaan harus menyiapkan dana khusus untuk kegiatan tersebut, karena kegiatan pengembangan dilakukan diluar perusahaan.

Jadi, dapat dikatakan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan proses yang penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Karena pelatihan ini bukan pemborosan mengingat hasil atau manfaat yang didapatkan. Pelatihan juga merupakan sarana ampuh dalam mengatasi bisnis masa depan yang penuh akan tantangan dan perubahan yang sedemikian pesat, jika dilakukan dengan tahapan yang benar pelatihan tersebut tidaklah sia-sia.

Menurut Hasibuan (2009, 82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut: (1) Prestasi kerja karyawan, apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. (2) Kedisiplinan karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik. (3) Absensi karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik. (4) Tingkat kerja sama, tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan. (5) Prakarsa karyawan, prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan. Jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya (Yunus 2018).

Kinerja

Menurut Hasibuan (2009, 34) mengemukakan, kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan fungsi kinerja karyawan terbagi atas: (1) Fungsi pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (2) Fungsi pengembangan, adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. (3) Fungsi kompensasi, adalah pemberian balas jasa



langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut. (4) Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam sumber daya manusia (SDM), karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan. (5) Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).

Faktor-faktor kinerja menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa kinerja karyawan individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu: (1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja. (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. (3) Tingkat motivasi kerja.

Indikator kinerja karyawan terdiri atas: (1) Kualitas kerja (*Quality of work*), adalah kualitas kerja yang dicapainya berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. (2) Ketetapan waktu (*Promptness*), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. (3) Inisiatif (*Initiative*), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan. (4) Kemampuan (*Capability*), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. (5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. (a) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri. (b) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut. (c) Melakukan rencana tindakan tersebut. (d) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah: wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan observasi, kuesioner dan diskusi terfokus. Sedangkan dalam menganalisis data, yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu metode yang menggambarkan data yang



diperoleh dari perusahaan dengan menggunakan angka kemudian akan membandingkan dengan teori yang mendukung masalah peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu menerapkan persyaratan dalam pelaksanaan rekrutmen, yang tentunya harus dipenuhi oleh setiap calon karyawan. Penerapan persyaratan ini memberi kemudahan bagi perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai dibidangnya sehingga segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat terealisasi dengan baik.

Walaupun jumlah karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu sedikit. Namun kinerja dari seluruh karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu sudah baik dan tidak perlu adanya penambahan karyawan karena mengingat anggaran kantor yang kecil. Sesuai analisis penelitian di atas bahwa adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu agar dapat melakukan rekrutmen dengan sebagaimana mestinya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Karena dalam proses rekrutmen, Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu dapat mencari dan mendapatkan karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian untuk bekerja dengan baik.

Sesuai analisis penelitian bahwa terjadi adanya pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, diharapkan manajemen kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu memberikan pelatihan dalam setiap bulannya sebagaimana yang diharapkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat terlaksana dengan baik.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan rekrutmen khususnya di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu berdampak terhadap kinerja karyawan dilihat dari pelaksanaan rekrutmen dan kuesioner yang didapat dari karyawannya. Hal ini membuktikan bahwa Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu merencanakan terlebih dahulu deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan didalam perusahaan serta memberikan informasi yang jelas dengan menggunakan teknologi terkini baik media cetak dan media elektronik yang mudah diakses oleh masyarakat luas sehingga banyak calon tenaga kerja yang memasukkan lamaran. Metode ini digunakan agar lamaran yang masuk merupakan tenaga kerja yang kompeten lebih besar.

Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu menerapkan persyaratan dalam pelaksanaan rekrutmen, yang tentunya harus dipenuhi oleh setiap calon karyawan. Penerapan persyaratan ini memberi kemudahan bagi perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai dibidangnya sehingga segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat terealisasi dengan baik. Walaupun jumlah karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu sedikit. Namun kinerja dari seluruh karyawan diradio republik Indonesia (RRI) Bengkulu sudah baik dan tidak perlu adanya penambahan karyawan karena mengingat anggaran kantor yang kecil. Sesuai analisis penelitian bahwa adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak



kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis agar dapat melakukan rekrutmen dengan sebagaimana mestinya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Karena dalam proses rekrutmen, Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis dapat mencari dan mendapatkan karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui untuk variabel pengembangan karyawan (X_2) nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.975 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.201. oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.975 > 2.201$ dengan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$. maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karyawan dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pengembangan dilakukan untuk merubah pola pikir dan pola kerja sehingga karyawan yang ada di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis dapat bertambah wawasan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya hingga memudahkan pencapaian perusahaan dan pencapaian prestasi kerja.

Sesuai analisis penelitian bahwa terjadi adanya pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, diharapkan manajemen kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis memberikan pelatihan dalam setiap bulannya sebagaimana yang diharapkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari data Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di radio republik Indonesia (RRI) Bengkalis. Maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa: Uji t variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan t_{hitung} ($4.181 > t_{tabel}$ (2.201)). Maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel pengembangan karyawan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan t_{hitung} ($3.975 > t_{tabel}$ (2.201)). Maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Uji f dengan nilai df (n_1) 2 df (n_2) 11 dengan taraf signifikan 0.05 maka dapat nilai f_{tabel} sebesar 4.84. pada tabel diatas nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($113.058 > 4.84$) makadengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya rekrutmen (X_1) pengembangan karyawan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi diketahui besarnya nilai *Adjust R Square* 0.958 yang mengandung arti bahwa 95.8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada peneliti ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.



- Arif, Muhammad. 2018. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase". *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan* 15(1), 39-59.
- Bahri, Saiful. 2016. "Studi Evaluasi Kinerja Petani Karet". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 5 (2), 107-13.
- Batubara, Zakaria. 2012. "Analisis Metode Perhitungan Zakat Perusahaan". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 1 (2), 205-32.
- Dewi, Inten Suastika dan Gede Sri Darma. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Bisnis* 14(1), 1-18.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eny, Ma'rifah. 2014. "Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karawan di PT faderal international finance (FIF) group syariah cabang pekalongan". *Eprint IAIN Walisongo*.
- Eryana. 2016. "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 5 (2), 206-226.
- Eryana. 2018. "Keterbatasan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 7 (1), 89-95.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kristanu, Oggy Yuliawan. 2013. "Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Di PT. Nyonya Meneer Di Semarang". *AGORA* 1(3).
- Mahalizikri, Irawan Fakhruddin. 2017. "Respon Masyarakat Di Desa Selatbaru Terhadap Kinerja Manajemen Untuk Laba Real Transaksi, Dan Pendapatan Terhadap Kebijakan Strategis Produk-Produk Yang Berbasiskan Syariah Pada Bank-Bank Konvensional Di Pulau Bengkalis". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 6 (1), 21-34.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* Bandung: Rafika Aditama.
- Mashuri. 2016. "Analisis Tingkat Profitabilitas Terhadap Pengeluaran Zakat Pada Bank Syariah Mandiri Indonesia". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 5 (1), 29-36.
- Nurhuda, Erwin, Djamhur Hamid dan M. Faisal Riza. 2014. "Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah)". *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1), 1-9.
- Ria, Erawati Avena. 2018. "Pengaruh rekrutmen seleksi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada bank BTN syariah Yogyakarta". *Repository IAIN Salatiga*.
- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6(1), 14-31.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal, Rivai. 2016. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktek*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Yunus, Tarukbua'arung. 2018. "Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT bank panin (persero) Tbk. Cabang Kendari". *Universitas Halu Oleo Kendari*.
- Zulyani. 2017. "Analisa Prosedur Akuntansi Dan Perspektif Manajemen Syariah Pada Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Keuangan Pemerintah Kabupaten Bengkalis". *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 6 (1), 10-20.

