



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE**

SKRIPSI

Alif Ikhlasul Amal

1802025090

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE**

SKRIPSI

Alif Ikhlasul Amal

1802025090

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 15 Juni 2012



(Alif Ikhlasul Amal)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE**



NAMA : **ALIF IKHLASUL AMAL**

NIM : **1802025090**

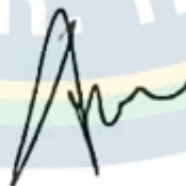
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo S.E., M.M	
Pembimbing II	Dr. Amilia Zainita Saini, S.E., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE**

yang disusun oleh:
Alif Ikhlasul Amal
1802025090

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 29 Juli 2022

TIM PENGUJI:

Ketua, merangkap anggota:



(Eti Rochaety, SE., MM)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Dr. Adityo Ari Wibowo, MM)

Anggota:



(Yusdi Daulay, SE., MM)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof.DR.Hamka



Dr Adityo Ari Wibowo SE., MM



Dr. Zulpahmi, SE, M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alif Ikhlasul Amal
NIM : 1802025090
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas **Royalti Non Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Juni 2022
Yang menyatakan

(Alif Ikhlasul Amal)

ABSTRAK

Alif Ikhlasul Amal (1802025090)

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DI HUMAN INITIATIVE

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata kunci : Proses Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, Human Initiative

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja di Human Initiative, untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja di Human Initiative, untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja di Human Initiative, untuk mengetahui signifikansi pengaruh Proses Rekrutmen Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja di Human Initiative

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian adalah penelitian Asosiasi Kausal. Variabel yang diteliti adalah "Proses Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir sebagai Variabel Bebas (Independent) atau Variabel X. Sedangkan Prestasi Kerja sebagai Variabel Terikat (Dependent) atau Variabel Y". Sampel 138 Karyawan Tetap di Human Initiative. Pengumpulan data menggunakan metode angket (Kuesioner).

Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa setelah hasil angket (kuesioner) diisi responden dan dimasukkan dalam tabel tabulasi kemudian dihitung dan dianalisis dengan bantuan program SPSS 20.0 diperoleh hasil Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap prestasi kerja di Human Initiative, Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap prestasi kerja di Human Initiative, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja di Human Initiative, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja di Human Initiative, Terdapat pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di Human Initiative.

Oleh sebab itu, disarankan kepada Human Initiative agar proses rekrutmen dilaksanakan secara transparan dan terbuka. Dan untuk pelatihan dan pengembangan karir agar tetap mempertahankan kegiatan yang sudah baik dan melakukan penyempurnaan kegiatan yang kurang baik.

ABSTRACT

Alif Ikhlasul Amal (1802025090)

THE EFFECT OF RECRUITMENT, TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT PROCESSES ON WORK ACHIEVEMENT AT HUMAN INITIATIVES

Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Recruitment Process, Training, Career Development, Job Performance, Human Initiative

This study aims to determine the significance of the influence of the Recruitment Process on Job Performance at the Human Initiative, to determine the significance of the effect of Training on Job Performance at the Human Initiative, to determine the significance of the influence of Career Development on Work Performance at the Human Initiative, to determine the significance of the influence of the Recruitment Process on Training and Development. Career together towards Work Achievement in Human Initiative

The research method uses quantitative research. The type of research is causal association research. The variabels studied were "Recruitment Process, Training, and Career Development as Independent Variabels (Independent) or Variabel X. While Job Performance as Dependent Variabels (Dependent) or Variabel Y". Sample of 138 Permanent Employees in Human Initiative. Collecting data using a questionnaire method (Questionnaire).

The results showed evidence that after the results of the questionnaire (questionnaire) were filled out by the respondents and entered in the tabulation table then calculated and analyzed with the help of the SPSS 20.0 program, the results obtained were there was a negative and significant effect between the recruitment process on work performance at the Human Initiative, there was a negative and significant effect between the recruitment process on work performance at the Human Initiative, There is a positive and significant influence between training on job performance at the Human Initiative, There is a positive and significant influence between career development on work performance at the Human Initiative, There is an effect of the recruitment, training and career development processes together the same for work performance in the Human Initiative.

Therefore, it is recommended to the Human Initiative that the recruitment process be carried out transparently and openly. And for training and career development in order to maintain activities that are already good and make improvements to

activities that are not good

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puja, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI., M.Pd.I , selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr Adityo Ari Wibowo SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Pembimbing I, dosen yang paling sabar dan perhatian kepada para mahasiswanya dan terimakasih atas pendapat dan "wejangan" yang selalu diberikan kepada kami.
8. Ibu Amilia Zainita Saini, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu bermanfaat selama menjadi mahasiswa dibangku perkuliahan

10. Kepada orangtua tercinta dan keluarga yang selalu memberikan support moril maupun material serta tidak henti-hentinya selalu mendoakan yang terbaik untuk anaknya.
11. Kepada Mas Hilmi Abdul Aziz, Ibu Indah Pratiwi dan Pak Agung Cahyanto selaku pimpinan perusahaan Human Initiative yang telah memberikan kesempatan yang luarbiasa selama magang dan penelitian.
12. Kepada teman seperjuangan selama perkuliahan Ranti Ruswanti, Imelia Pariska, Fajar Hidayat, Imam Menia, Bangkit Ikhsan Hakim, Tivany Nindya Ega Devintya dan Zaini Hadinurrohman, terimakasih sudah selalu bersama baik suka maupun duka.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah Swt.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 24 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Permasalahan.....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Penelitian Terdahulu.....	13
2.2. Telaah Pustaka.....	24
2.2.1. Landasan Teori.....	24
1. Teori <i>Stewardship</i>	24
2. Teori <i>Agency</i>	24
2.2.2. Proses Rekrutmen.....	25
2.2.3. Tujuan Rekrutmen.....	26
2.2.4. Sumber-sumber Rekrutmen.....	26
2.2.5. Pelatihan.....	30
2.2.6. Berbagai Bentuk Pelatihan.....	31
2.2.7. Pengembangan Karir.....	32
2.2.8. Tujuan Pengembangan Karir.....	33
2.2.9. Prestasi Kerja.....	33
2.2.7. Pengembangan Karir.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran.....	35
2.4. Paradigma Penelitian.....	37
2.5. Rumusan Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Metode Penelitian.....	41
3.2. Operasional Variabel.....	41
3.3. Populasi dan Sampel.....	43
2.3.1. Populasi.....	43
2.3.2. Sampel.....	43
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	44
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
3.5.2. Analisis Deskriptif.....	46
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.4. Uji Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.5. Uji Hipotesis.....	48
3.5.6. Adjusted R Square (R^2).....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.1. Lokasi Penelitian.....	51
4.1.2. Sejarah Singkat Human Initiative.....	51
4.2. Data Perusahaan.....	53
4.3. Hasil dan Pembahasan.....	55
4.3.1. Hasil Penelitian.....	55
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	65
4.3.3. Uji Regresi Linier Berganda.....	69
4.3.4. Uji Hipotesis.....	71
4.4. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	83
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran-Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Karyawan di Human Initiative Tahun 2019.....	2
2.	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di Human Initiative Tahun 2019 dengan Metode <i>Key Behaviour Indicator</i> dan <i>Key Performance Indicator</i>	6
3.	Penelitian Terdahulu.....	17
4.	Operasional Variabel Proses Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja.....	42
5.	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	55
6.	Responden Menurut Usia.....	56
7.	Responden Menurut Pendidikan.....	58
8.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Proses Rekrutmen (X1)...	60
9.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2).....	60
10.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X3)..	61
11.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).....	62
12.	Hasil Uji Validitas.....	63
13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
14.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	66
15.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
16.	Hasil Uji Autokorelasi.....	69
17.	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.....	70
18.	Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial).....	72
19.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
20.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Untuk Variabel Y,X1,X2,X3...	75
21.	Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Model Kerangka Pemikiran Teoritis.....	36
2.	Jenis Kelamin Responden.....	56
3.	Usia Responden.....	57
4.	Tingkat Pendidikan Responden.....	59
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
6.	Tingkat Pendidikan Responden.....	59
7.	Tingkat Pendidikan Responden.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	87/92
2.	Data Responden.....	93/95
3.	Data Isian Instrumen Penelitian Proses Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Prestasi Kerja (Y).....	96/110
4.	Hasil Statistik Menggunakan Program SPSS 20.0.....	111/128
5.	Tabel F Distribusi.....	129
6.	Tabel r.....	130/131
7.	Tabel t Distribusi.....	132
8.	Daftar Riwayat Hidup.....	133



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, setiap organisasi atau perusahaan yang ada sebagai perusahaan swasta atau pemerintah pasti memiliki sumber daya manusia dan sumber daya manusia tersebut kini semakin berperan penting dalam keberhasilan perusahaan tempat karyawan bekerja. Globalisasi berdampak pada dunia bisnis, menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk pencapaian perusahaan. Mereka menetapkan tujuan, strategi, dan inovasi tujuan perusahaan, termasuk tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai perusahaan melalui rencana dan kegiatan yang diperlukan.

Perusahaan mengharapkan agar setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, sehingga kualitas SDM terus berkembang dan menuju tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi atau pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Fokus utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi bagi kesuksesan perusahaan. Agar produktivitas suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka diperlukan tenaga kerja atau

karyawan yang sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”. Sejalan dengan itu, langkah pertama yang menjadi kunci utama, yaitu proses rekrutmen dalam merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Kemudian tugas manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengisi posisi SDM yang sesuai dan kompeten selama proses rekrutmen. Rekrutmen dan seleksi adalah tugas yang sangat penting dan vital serta membutuhkan tanggung jawab yang besar.

Tabel 1
Data Karyawan di *Human Initiative* Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah		Status Karyawan		Pendidikan	Masa Kerja
		Laki-Laki	Perempuan	Tetap	Kontrak		
1	Partnership & Program Development Expert	1		1		S1	17 Thn
2	Manager HI Institute	4		4		S1	14 Thn
3	Kabid Kemitraan	4	4	7	1	S1	2-11 Thn
4	Manager Children Program	3		3		S1	10 Thn
5	Staf Program	5	3	6	2	S2	3-10 Thn
6	Staf Program Charity & Digital Marketing	4	4	5	3	S1	2-9 Thn
7	Supervisor Public Relation	3	1	4		S1	13 Thn
8	Manager Research & Development		2	2		S1	9 Thn
9	Manager Retail Partnership	2		2		S1	9 Thn
10	Staf KCP	6	2	8		S1	14 Thn
11	Staf Retail Partnership	8	4	8	4	S1	3-8 Thn
12	Finance Project Children	2	7	9		S1	15 Thn
13	Manager Empowerment Program	3		3		S2	13 Thn

No	Jabatan	Jumlah		Status Karyawan		Pendidikan	Masa Kerja
		Laki-Laki	Perempuan	Tetap	Kontrak		
14	Kabid Kemitraan & Institution Partnership	2		2		S1	13 Thn
15	Staf Website & Digital Event	7	5	7	5	S1	2-8 Thn
16	Project Manager Disaster Program	3	1	3	1	S1	2-16 Thn
17	VP Operations	4		4		S1	14 Thn
18	Supervisor Policy & Compliance	6	3	1		S1	16 Thn
19	Finance Project Disaster Program	2	6	7	1	S1	3-7 Thn
20	Staf Mailman	4		2	2	S1	21 Thn
21	General Manager	1		1		S2	17 Thn
22	Supervisor Finance	5	1	6		S1	8 Thn
23	Staf Program	4	6	8	2	S1	2-11 Thn
24	Admin & CSR Analyst	4	8	7	5	S1	2-8 Thn
25	Driver Disaster Program	2	2	4		SMA	10 Thn
26	VP Resources	2	2	4		S1	21 Thn
27	Supervisor	4	2	4	2	S1	2-8 Thn
28	Staf Strategic Planner	3	4	4	3	SMA	1-3 Thn
29	Supervisor International Partnership Timur Tengah	4	2	4	2	S1	2-11 Thn
30	Staf Perawatan & Pengelolaan Aset	2	8	8	2	SMA	2-5 Thn
	Jumlah	91	82	138	35		

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari tabel 1 diketahui bahwa jumlah karyawan seluruhnya 173 dengan rincian karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 91 orang dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 82 orang. Karyawan berstatus karyawan tetap sebanyak 138 orang dan karyawan berstatus honorer/kontrak berjumlah 35

orang. Tingkat pendidikan karyawan sebagian besar berpendidikan Strata Satu (S.1). Karyawan dengan masa kerja tertinggi adalah 17 tahun dan masa kerja karyawan terendah adalah 1 tahun.

Proses rekrutmen sangat penting dalam sebuah perusahaan. Akurasi dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang diharapkan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, setiap perusahaan harus memiliki dan menjalankan proses rekrutmen calon karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal. Upaya penyediaan sumber daya tersebut dapat diperoleh dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas yang memenuhi kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan, artinya apabila suatu perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja atau karyawan yang profesional, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan

kemampuannya sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan pengembangan kapabilitas karyawan, serta dapat memberikan semangat kerja mandiri sehingga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia maka prestasi kerja karyawan perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bagi perusahaan penilaian prestasi kerja karyawan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Adapun prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir. Prestasi kerja yang meningkat, berarti seorang karyawan telah memberikan hasil yang optimal dan akan menjadi *feedback* bagi perusahaan atau motivasi karyawan pada tahap berikutnya.

Human Initiative adalah organisasi kemanusiaan yang telah berdiri sejak tahun 1999 dan berfokus pada isu-isu kemanusiaan di bidang pemberdayaan masyarakat, program perlindungan anak, dan manajemen kebencanaan dan tanggap darurat, baik di tanah air maupun luar negeri. *Human Initiative*

sebelumnya bernama PKPU *Human Initiative*.

Berdasarkan hasil pra survey peneliti dengan HRD *Human Initiative* ditemukan bahwa prestasi kerja di *Human Initiative* belum optimal dan maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang belum mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan standar penilaian kinerja di *Human Initiative*. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dengan metode *Key Behaviour Indicator* (Hasil Training) dan *Key Performance Indicator* (Budaya Kerja) terhadap 138 karyawan (semua Divisi dan Direktorat) tahun 2019 seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di *Human Initiative* Tahun 2019 dengan Metode *Key Behaviour Indicator* dan *Key Performance Indicator*

Indikator Prestasi Kerja	Kategori Nilai					Jumlah
	Sangat Baik (90<89)	Baik (80<89)	Cukup (70<79)	Kurang (60<69)	Sangat Kurang (50<29)	
Kualitas	22	70	20	24	2	138
Kuantitas	24	80	10	20	4	138
Kemampuan	28	76	15	16	3	138
Kerjasama	20	81	18	10	9	138
Tanggung Jawab	25	86	15	6	6	138
Inisiatif Kerja	16	60	24	18	20	138

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja dengan metode *Key Behaviour Indicator* (hasil training) dan *Key Performance Indicator* (budaya kerja) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas (ketepatan waktu membuat kerja efektif dan efisien, antusias bekerja, selalu mau belajar), memiliki nilai kategori Sangat Baik sebanyak 22 orang

atau 15,94%, Baik sebanyak 70 orang atau 50,72%, Cukup sebanyak 20 orang atau 14,49%, Kurang sebanyak 24 orang atau 17,39%, dan Sangat Kurang sebanyak 2 orang atau 1,45%.

2. Kuantitas (membandingkan target dan hasil kerja yang dicapai karyawan, lama bekerja menyelesaikan pekerjaan) memiliki nilai kategori Sangat Baik sebanyak 24 orang atau 17,39%, Baik sebanyak 80 orang atau 57,97%, Cukup sebanyak 10 orang atau 7,25%, Kurang sebanyak 20 orang atau 14,49%, dan Sangat Kurang sebanyak 4 orang atau 2,90%.
3. Kemampuan (mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman), memiliki nilai kategori Sangat Baik sebanyak 28 orang atau 20,29%, Baik sebanyak 76 orang atau 55,07%, Cukup sebanyak 15 orang atau 10,87%, Kurang sebanyak 16 orang atau 11,59%, dan Sangat Kurang sebanyak 3 orang atau 2,17%.
4. Kerjasama (komunikasi, loyalitas, hubungan kerjasama Tim), memiliki nilai kategori Sangat Baik sebanyak 20 orang atau 14,49%, Baik sebanyak 81 orang atau 58,70%, Cukup sebanyak 18 orang atau 13,04%, Kurang sebanyak 10 orang atau 7,25%, dan Sangat Kurang sebanyak 9 orang atau 6,52%.
5. Tanggungjawab (kehadiran, komitmen individu dalam setiap aktifitasnya, sikap dan perilaku kerja), memiliki nilai kategori Sangat Baik sebanyak 25 orang atau 18,12%, Baik sebanyak 86 orang atau 62,32%, Cukup sebanyak 15 orang atau 10,87%, Kurang sebanyak 6 orang atau 4,35%, dan Sangat Kurang sebanyak 6 orang atau 4,35%.

6. Inisiatif (menyelesaikan pekerjaan mandiri, percaya diri) memiliki nilai kategori Sangat Baik sebanyak 16 orang atau 11,59%, Baik sebanyak 60 orang atau 43,48%, Cukup sebanyak 24 orang atau 17,39%, Kurang sebanyak 18 orang atau 13,04%, dan Sangat Kurang sebanyak 20 orang atau 14,49%.

Mengacu pada uraian diatas dan melihat pentingnya rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir dalam prestasi kerja karyawan di *Human Initiative*, dimana perusahaan perlu memperhatikan masalah yang sangat penting tentang prestasi kerja karyawan, antara lain kualitas kerja karyawan yang masih rendah, kuantitas kerja yang belum optimal, kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan masih kurang, kerjasama antar karyawan belum berjalan baik, dan inisiatif menyelesaikan pekerjaan mandiri masih kurang.

Dengan mengacu pada permasalahan tersebut di atas, maka perusahaan Human Initiative guna memperoleh keuntungan jika karyawan memiliki kedudukan yang berpengaruh besar pada perusahaan dengan keahliannya dengan tercapainya harapan dari suatu perusahaan. Sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menjabarkan mengenai proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir dalam proses kerja yang dilakukan oleh karyawan. Maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di *human initiative* dengan mengambil judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja di *Human Initiative*”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan belum optimal dan maksimal.
2. Kuantitas kerja karyawan masih rendah
3. Kemampuan kerja karyawan berupa pengetahuan, kemampuan dan pengalaman masih kurang
4. Kerjasama antar karyawan belum berjalan dengan baik
5. Inisiatif kerja mandiri karyawan masih rendah
6. Proses rekrutmen yang belum memiliki standar mutu.
7. Program pelatihan yang salah sasaran atau target
8. Pengembangan karir yang tidak sesuai prosedur
9. Proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
10. Proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Human Initiative secara bersama-sama.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas penelitian ini dibatasi, sehingga pembahasan tidak keluar dari yang akan dibahas.

1. Penelitian ini membatasi tiga variabel yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai variabel Y (Variabel Dependen) di Human Initiative. Ketiga variabel

tersebut antara lain variabel Proses Rekrutmen, variabel Pelatihan, variabel Pengembangan Karir sebagai variabel X (Variabel Independen). Selain itu juga adanya keterbatasan waktu penelitian yang dimulai dari bulan Desember 2021 hingga Juni 2022

2. Penelitian ini membatasi pada usia dan jenjang pendidikan serta masa kerja karyawan yang berdurasi > 3 tahun dan karyawan tetap
3. Priode pengamatan ini hanya menggunakan data pada tahun 2019 sebagai landasan penelitian.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan pokok - pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*?
4. Apakah proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di *Human Initiative*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap prestasi kerja di *Human Initiative*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan mengenai pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja, serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan tentang *Non-Government Organization*, terutama dalam proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai metode dalam menerapkan pengetahuan yang secara teoritis diperoleh dari universitas terkait dengan situasi aktual di lapangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang *Non-Government Organization*, terutama dalam hal proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir sehingga dapat mengkaji pengaruh lain untuk penelitian lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi HRD

Dapat dijadikan bahan sumber *information* dalam pengambilan keputusan perusahaan.

b. Bagi perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan input lebih banyak untuk perusahaan dalam meningkatkan mutu karyawan dan membantu dalam menyeleksi kandidat pelamar.

c. Bagi Pemerintah

Hal Ini bisa digunakan untuk bahan referensi pemerintah guna menentukan kebijakan dalam undang-undang ketenagakerjaan dalam memberikan kehidupan yang layak untuk para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. dan Zamzam, F. (2015). Model Penelitian Kuantitatif: Berbasis Sem Amos. Yogyakarta: Deepublish.
- Amalia, Nika Rizki. (2017). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi. no. 2, 2017, p. 44.
- Arifin, Agus Zainul, et al. (2017) "MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen." MIX: Jurnal IlmiahManajemen, vol. VII, no. 1
- Rekrutmen, Pengaruh Pross. (2017) "Junaedi, Pramudito, Wida yati Dan Ratwidita: Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatian..." Jurnal Imiah Manajemen B, vol. 3,no. 01, diunduh tanggal 10 Desember 2021.
- Zunara, Nita, and Adi Neka Fatyandri. (2017) "Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan, Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan, Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Batamindo." Journal of Accounting & Management Innovation, vol. 1, no. 2
- Rekrutmen, Pengaruh Pross. "Junaedi, Pramudito, Wida yati Dan Ratwidita: Pengaruh Pross Rekrutmen, Pelatian..." Jurnal Imiah Manajemen B, vol. 3, no.01.
- Yatipai, Theodora, and Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado." JurnalAdministrasi Bisnis, vol. 3, no. 011, 2015, pp. 1–7.
- Zunara, Nita, and Adi Neka Fatyandri. (2018) "Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan, Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan, Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Batamindo." Journal of Accounting & Management Innovation, vol. 1, no..
- Anwar Sanusi. (2011) Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Bahari, Yudo. (2011) "Pengaruh Program Diklat dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Ilimiah Penelitian Manajemen, 9 (1)
- Bambang, Wahyudi. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Basuki, Sulistyoy. (2011) Pengantar Ilmu Perpustakaan. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Duwi, Priyatno. (2010) Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Badan penerbit, Yogyakarta: Gaya Media.

- Hani, Handoko T. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*(Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Pertama). Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Iqbal Hasan. (2009) *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendy Tannady (2018) *.Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Pertama. Jogjakarta: Expert
- Drs.H.Sofyan Tsauri,MM (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jember: STAIN Jember Press
- Prof.Dr.H.Wirman Syarif, M.Si (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.Bandung: IPDN Press
- T.M. Haikal, S.Pd et al (2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Gorontalo: Ideas Publishing
- Prof.Dr.M.E. Winarno, M.Pd (2013) *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press
- I Gede Putu Kawiana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press
- Muspawi Mohamad (2017) *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.1 Tahun 2017*
- Purnamasari, Novia (2017) *Pengaruh Remunerasi Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero)* Bandung. JIMM UNIKOM, Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia

