

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Kasus Pada PT AIA Financial)**

**Junaedi, Onggo Pramudito, Catur Widayati dan Reshi Ratwidita**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana*

*Email: christinewijaya73@yahoo.co.id; ong.latief@gmail.com*

**ABSTRACT**

*This thesis discusses the influence of the process recruitment, training and career development on job performance. The data obtained by disseminating questionnaires to 50 respondent employees of PT AIA Financial. Data tested by using path analysis. And to determine whether there is influence between process recruitment with the job performance, whether there is influence between training with the job performance, whether there is influence between career development with the job performance and whether there is influence process recruitment, training and career development together on job performance this research is done in PT AIA Financial, Pancoran, South Jakarta. Variables used in this thesis is the process of recruitment, variables training, variables career development and variables job performance. Therefore, analysis of the data used is test validity and reliability testing. The test results showed that the research hypothesis process of recruitment positive and significant influence to job performance, training positive and significant influence to the job performance and career development positive and significant influence to the job performance.*

**Keyword :** *process recruitment, training, career development and job performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini membahas mengenai pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden karyawan pada PT AIA Financial. Data diuji dengan menggunakan metode analisis jalur. Dan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara proses rekrutmen dengan prestasi kerja, apakah ada pengaruh pelatihan dengan prestasi kerja, apakah ada pengaruh pengembangan karir dengan prestasi kerja dan apakah ada pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap PT AIA Financial, Pancoran Jakarta Selatan. Variabel proses rekrutmen, variabel pelatihan, variabel pengembangan karir dan variabel prestasi kerja. Oleh karena itu analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Proses Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah tentu memiliki sumber daya manusia yang kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha sehingga menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pencapaian perusahaan. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi sampai tujuan perusahaan baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai perusahaan melalui aktivitas yang dilakukannya dengan diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya (Wijayanti, 2012).

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan diperusahaan (Kurniati, 2014). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Kalangi, 2015).

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place*" (Suhefriandi, 2015). Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen yang dilaksanakan sehingga akan diperolehnya pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras dan bermoralitas (Yullyanti, 2009).

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan (Pranoto, 2016). Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan (Salma, 2012).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kesehatan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan (Salma, 2012). Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

Dalam mengadakan kegiatan pelatihan, perusahaan harus memperhatikan program-program yang akan dibutuhkan oleh para tenaga kerja sehingga pelatihan yang diadakan dapat mencegah masalah yang dihadapi perusahaan, dan juga dana dan waktu yang disediakan oleh perusahaan tidak merugikan pihak perusahaan atau para tenaga kerja itu sendiri (Kambey, 2013). Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar mengadakan pelatihan untuk para tenaga kerja yang tepat agar setelah mendapat pelatihan, mereka dapat memahami tugas mereka masing-masing dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugasnya sehingga mereka dapat mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pelatihan memberikan peran penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat agar dapat bekerja mandiri sehingga menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Kezia, 2014).

Dalam hal prestasi kerja karyawan, pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang mereka inginkan dan tetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap individu karyawan (Nurmatin, 2006). Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan tidak menerapkan standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Berdasarkan cara pandang diatas, rasional bila kemudian muncul persepsi. Bahwa proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT AIA

PT AIA FINANCIAL (AIA) merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa terkemuka di Indonesia dan merupakan perusahaan asuransi jiwa yang terdaftar di dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. AIA di Indonesia merupakan anak perusahaan AIA Group. AIA menawarkan berbagai produk asuransi, termasuk asuransi dengan prinsip Syariah, yang meliputi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan diri, asuransi yang dikaitkan dengan investasi, program kesejahteraan karyawan, program pesangon, dan program Dana Pensiun (DPLK).

**Tabel 1.** Data Fenomena Pelatihan PT AIA Financial

No.	Schedule	TRAINING SUPPORT
1.	15 Januari 2016	IPOS Workshop
2.	21 March 2016	Seminar/Workshop (Ekternal Speaker)
3.	5 May 2016	ABC Workshop

**Tabel 2.** Data Fenomena Prestasi Kerja PT AIA Financial

A G E N T	Target		Quality					
	M O N T H	Y E A R	Quality Of The Individual				Corporation	
			Life Insurance	Health	Critical Illnes	Savings & Investments	Pension Fund	Employee Benefit
Fc	20 Jt	240 Jt	√					√
Am	120 Jt	1,44 M	√	√			√	
Sam	363 Jt 1,08	4,36 M	√		√		√	√
Ad	M	12,96 M	√	√	√		√	√

Saat ini PT AIA Financial telah mengalami kesulitan dalam mencari agen yang mempunyai kriteria yang diinginkan dalam pemenuhan kualifikasi perusahaan dikarenakan calon agen belum tentu paham dalam menjalani bisnis asuransi tersebut, sedangkan waktu yang sudah diberikan dalam proses rekrutmen sampai dengan pelatihan sudah memenuhi standar akan tetapi pencapaian proses tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kemudian terdapatnya isu yang beredar diluar bahwa sebagai agen asuransi tidak mudah dalam memasarkan produk karena dapat berpengaruh terhadap penghasilan seperti penghasilan pada bisnis perusahaan lain dengan penerimaan gaji perbulannya akan tetapi bisnis asuransi berdasarkan pendapatan atas hasil nasabah yang diperoleh, sehingga agen yang sudah berjalan tidak mudah untuk mengembangkan karirnya sendiri akibat terdapatnya pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan.

Dari indentifikasi masalah tersebut diatas peneliti merumuskan pokokpokok masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi karyawan PT AIA Financial?; (2)Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan PT AIA Financial?; (3) Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi karyawan PT AIA Financial ?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi karyawan PT AIA Financial; (2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan PT AIA Financial; (3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi karyawan PT AIA Financial

## KAJIAN TEORI

### Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan

karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Setiani, 2013). Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar. Informasi yang jelas dan berkesinambungan mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sangat dibutuhkan dalam melakukan kegiatan rekrutmen agar menjadi lebih efektif.

Rekrutmen adalah “Usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan” (Hasibuan, 2009:40). Sedangkan “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan” (Handoko, 2008:69). Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menentukan dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode rekrutmen yang digunakan, dan mengidentifikasi kendala-kendala rekrutmen.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan (Setiani, 2013).

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah (Meldona, 2009:133): (a) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang; (b) Agar konsisten dengan strategi perusahaan; (c) Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin; (d) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam; (e) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja; (f) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan; (g) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya; (h) Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.

## **Pelatihan**

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora : 2006:273). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2012:50).

Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2007:233).

Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian

prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Yang termasuk termasuk metode *on the job training* adalah sebagai berikut:

- a. *Job instruction training* (Latihan Instruktur Pekerjaan). Adalah dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang.
- b. *Job rotation* (Rotasi Pekerjaan). Dalam rotasi jabatan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yang berbeda dan juga praktek berbagai macam ketrampilan dengan cara berpindah dari satu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain.
- c. *Apprenticehip*. Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengembangkan keahlian perorangan, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- d. *Coaching* (Pembinaan). Proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada karyawan tentang realitas di tempat kerja dan membantu mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi yang optimum Dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai membina.
  1. *Off the job training* (Diluar kerjaan). Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaannya.
  2. *Video Presentation* (Presentasi video). Adalah prestasi yang dilakukan melalui media televisi, film, slides dan sejenisnya serupa dengan bentuk lecture.
  3. *Role Playing* (Permainan peran). Merupakan suatu permainan peran yang dilakukan oleh peserta untuk memainkan berbagai peran orang tertentu dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.
  4. *Case Study* (Studi kasus). Merupakan metode pelatihan dimana para peserta pelatihan dihadapkan pada beberapa kasus tertulis dan diharuskan memecahkan masalah-masalah tersebut.
  5. *Simulation* (Simulasi). Simulasi merupakan suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja dan para pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya.
  6. *Self Study* (Belajar mandiri). Merupakan teknik yang menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman dan para peserta hanya mempelajarinya sendiri.
  7. *Programmed Learning* (Program belajar). Dalam metode ini, diberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan dan para peserta pelatihan harus memberikan jawaban yang benar.
  8. *Laboratory Training* (Pelatihan laboratorium). Teknik ini adalah merupakan suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Latihan ini bersifat sensitivitas, dimana peserta menjadi lebih sensitif terhadap perasaan orang lain dan lingkungan.

## Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan. status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo (2007:74).

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Mangkunegara, 2014). Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.

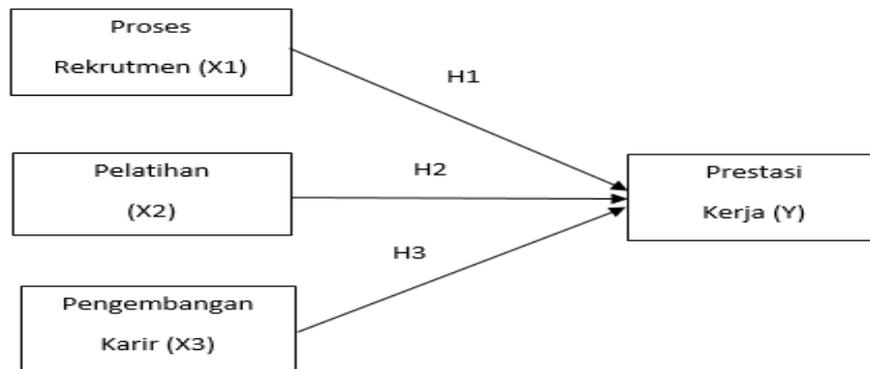
Tujuan pengembangan karir (Mangkunegara, 2009:77) diantaranya yaitu: (a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan yaitu seseorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi; (b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai yaitu perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggiloyalitasnya; (c) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka yaitu pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dankeahliannya; (d) Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan yaitu pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhdap perusahaannya; (e) Membuktikan tanggung jawab sosial yaitu suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi mental yang sehat; (f) Mengurai (*turnover*) biaya kepegawaian yaitu dapat menjadikan (*turnover*) rendah dan begitu pula biaya kepegawaian lebih efektif.

## Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance (Sudiro, 2006:9). Pada prinsipnya ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan (Sudiro, 2009).

## Rerangka Konseptual Dan Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Rerangka Konseptual

### Hubungan Proses Rekrutmen dan Prestasi Kerja

Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki prosedur perekrutan yang sesuai dalam proses pengumpulan calon pemegang jabatan diperusahaan dalam mencapai prestasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif untuk memperbaiki mutu pegawainya. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga berkualitas baik, perekrutan dan prestasi kerja harus merupakan proses yang aktif yang menjangkau calon potensial. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan merupakan dasar penyelesaian tenaga yang bermutu tinggi untuk memperoleh pegawai yang berprestasi baik

**H1:** Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. AIA Financial

### Hubungan Pelatihan dan Prestasi Kerja

Dalam pelaksanaan program pelatihan yang terarah dan sistematis dapat diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, baik dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi tuntutan baru dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka. Sehingga para karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mampu meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu program pelatihan ini memerlukan suatu perencanaan yang matang dan sistematis dalam pelaksanaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan karyawannya. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan dan memberikan semangat untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

**H2:** Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. AIA Financial

### Hubungan Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan

pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir karyawan hal ini terlihat dengan adanya peningkatan jabatan dan pemberian pelatihan secara signifikan bagi karyawan yang mempunyai hasil prestasi kerja yang. Perusahaan selain harus menyediakan jalur-jalur karir yang jelas juga harus memperoleh informasi yang lengkap dan akurat tentang perilaku dan prestasi kerja karyawan. Informasi mengenai prestasi kerja karyawan diperlukan perusahaan untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan di jenjang berikut dari karirnya. Jika hasil prestasi kerja karyawan telah memenuhi persyaratan maka, dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen untuk promosi.

**H3:** Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. AIA Financial.

## **METODE**

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Penelitian ini dilakukan pada PT. AIA Financial yang berlokasi Jl. GatotSubroto, GedungBidangkara 2, Bina. Sentra lantai 3, Pancoran, Kota Jakarta Selatan. Periode waktu dalam penelitian ini secara keseluruhan dilaksan akanse lama Bulan Maret 2016 sampai Desember 2016.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian berguna bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Desain Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Desain penelitian kausal ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen).

Dimana desain kausal menguji “hubungan yang bersifat sebab akibat” (Sugiyono, 2010:56). Jadi variable independent atau variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) adalah proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (dipengaruhi) adalah prestasi kerja pada PT AIA Financial.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:1480). Berdasarkan populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT AIA Financial sejumlah 100 orang.

Sampel ditentukan dengan rumus slovin. Hasil diatas dilakukan dengan menggunakan teknik penentuan Metode Penarikan Sampel Isidental sampling yang diperoleh berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/isidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Dengan ini hasil yang didapat dari pengambilan sampel menurut rumus Slovin adalah 50 responden pada karyawan PT AIA Financial

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan melampirkan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup)

dan pemberiannya dilakukan langsung dalam satu kelompok sehingga dapat mengetahui kondisi yang terjadi di lapangan secara lebih jelas.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengujian dan pembuktian hipotesis. Guna memudahkan peneliti terhadap data yang terkumpul, maka metode kualitas data yang digunakan yaitu: (1) Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2011: 52). (2) Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subyek yang sama (Iqbal Hasan, 2008:15). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan seberapa besar hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang lebih dari sekali.

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program *Statistikal Package for the Social Sciens (SPSS)* versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Profil Responden.** Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden, yaitu pada karyawan PT AIA Financial maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, unit kerja dan pendidikan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang karakteristik responden dapat diketahui dari seluruh jawaban responden sebagai berikut:

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	28.0	28.0	28.0
	Perempuan	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukan bahwa daari 50 responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 72%, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 28%.

### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 3.** Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	33	66.0	66.0	66.0
	> 31 Tahun	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden yang terbanyak adalah responden untuk usia sebanyak 20-30 tahun sebesar 66%, dan sebanyak 34% responden berusia >31 tahun. Dengan ini berarti diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang yang bekerja pada PT AIA Financial dengan usia 20 s/d 30 tahun.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma 3	15	30.0	30.0	30.0
	Sarjana	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukan bahwa dari 50 responden yang terbanyak adalah responden yang tingkat pendidikannya Sarjana sebesar 70%, dan pendidikan Diploma 3 sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT AIA Financial berpendidikan Sarjana (S1).

## Deskriptif Jawaban Responden

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah dan standar deviasi dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir. Dari hasil olah staistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 34 butir instrumen yang disampaikan kepada 50 responden diperoleh :

### 1. Hasil deskriptif jawaban kuesioner variabel proses rekrutmen

**Tabel 5.** Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Proses Rekrutmen

No.	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1.	Pimpinan menetapkan metode rekrutmen karyawan	50	4.34	.717
2.	Pimpinan menetapkan sumber rekrutmen karyawan	50	4.54	.838
3.	Pimpinan memperhatikan proses seleksi karyawan	50	4.60	.904
4.	Pimpinan memberikan sarana dan prasarana dalam proses seleksi karyawan	50	4.68	.683
5.	Pimpinan melihat kesesuaian akademis atau bidang ilmu karyawan	50	4.36	.875
6.	Pimpinan menempatkan karyawan sesuai pengalaman kerja karyawan	50	4.26	.922
7.	Pimpinan melihat kondisi fisik dan mental bawahan karyawan sebelum penempatan kerja karyawan	50	3.90	.678

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat instrumen untuk variabel proses rekrutmen memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan memberikan sarana dan prasarana dalam proses seleksi karyawan yaitu sebesar 4.68 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,683, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan pimpinan melihat kondisi fisik dan mental bawahan karyawan sebelum penempatan kerja karyawan yaitu sebesar 3.90 dengan nilai standard deviasi 0,678.

2. Hasil Deskriptif jawaban kuesioner variabel pelatihan

**Tabel 6.** Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1.	Pimpinan mengarahkan pelatihan dengan memberikan semangat dalam bekerja karyawan	50	4.62	.635
2.	Pimpinan berusaha menyediakan fasilitas pelatihan karyawan	50	4.24	.960
3.	Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan keterampilan	50	3.84	1.057
4.	Pimpinan memberi dorongan pada karyawan dalam hal mendapatkan pengetahuan	50	4.20	.990
5.	Pimpinan menerapkan keterampilan dan pengetahuan dari pelatih untuk karyawan	50	4.26	.876
6.	Pimpinan melihat kesadaran dari aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban untuk karyawan	50	4.26	.751
7.	Pimpinan melihat kinerja karyawan meningkat	50	4.12	.918
8.	Pimpinan melihat kemampuan komunikasi karyawan meningkat	50	4.30	.886

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat instrumen untuk variabel pelatihan memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan mengarahkan pelatihan dengan memberikan semangat dalam bekerja karyawan yaitu sebesar 4.62 dengan standar deviasi sebesar 0,635, Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan keterampilan yaitu sebesar 3.84 dengan standar deviasi 1.057.

3. Hasil deskriptif jawaban kuesioner variabel pengembangan karir

**Tabel 7.** Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	N	Mean	Std. deviation
1.	Pimpinan melihat kesesuaian minat dengan pekerjaan	50	4.36	.827
2.	Pimpinan melihat peluang pengembangan karir didalam perusahaan untuk karyawan	50	4.08	.900
3.	Pimpinan memberikan kejelasan rencana	50	4.66	.658

	karir jangka pendek dan jangka panjang pada karyawan			
4.	Pimpinan melakukan perencanaan SDM untuk karyawan	50	4.02	.742
5.	Pimpinan memberikan penyebaran informasi karir pada karyawan	50	4.42	.731
6.	Pimpinan memberikan publikasi lowongan pekerjaan	50	4.62	.567
7.	Pimpinan memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan	50	4.64	.749

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat instrumen untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pimpinan memberikan kejelasan rencana karir jangka pendek dan jangka panjang pada karyawan yaitu sebesar 4.66 dengan standar deviasi 0,658, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan pimpinan melakukan perencanaan SDM untuk karyawan yaitu sebesar 4.02 dengan standar deviasi 0,742.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas data dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan menggunakan program SPSS versi 23 for windos.

Tujuan uji validitas yaitu mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

Kriteria validitas setiap item atau butir pernyataan adalah apabila nilai korelasi tiap item tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas berarti item atau butir pernyataan tersebut valid (Sugiyono, 2013). Pengujian variabel proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir diperlihatkan pada Tabel 8, 9 dan 10 berikut ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Proses Rekrutmen

Peryataan	r Hitung	r kritis	keterangan
PR 1	0,881	0,3	Valid
PR 2	0,951	0,3	Valid
PR 3	0,930	0,3	Valid
PR 4	0,945	0,3	Valid
PR 5	0,930	0,3	Valid
PR 6	0,957	0,3	Valid
PR 7	0,886	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan proses rekrutmen dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *pearson corelation* positif dan lebih besar dari pada nilai r kritis (0,3).

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas Pelatihan

Peryataan	r Hitung	r kritis	Keterangan
P 1	0,875	0,3	Valid
P 2	0,971	0,3	Valid
P 3	0,939	0,3	Valid
P 4	0,965	0,3	Valid
P 5	0,974	0,3	Valid
P 6	0,927	0,3	Valid
P 7	0,963	0,3	Valid
P 8	0,961	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pelatihan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai pearson corelation positif dan lebih besar dari pada niali r kritis (0,3).

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Peryataan	r Hitung	r kritis	keterangan
PK 1	0,966	0,3	Valid
PK 2	0,889	0,3	Valid
PK 3	0,890	0,3	Valid
PK 4	0,881	0,3	Valid
PK 5	0,948	0,3	Valid
PR 6	0,906	0,3	Valid
PR 7	0,862	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pengembangan karir dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai pearson corelation positif dan lebih besar dari pada niali r kritis (0,3).

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan variabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0,6 maka variabe tersebut dinyatakan reliabel. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
1.	Proses Rekrutmen (X1)	0,970	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0,981	0,6	Reliabel
3.	Pengembangan Karir (X3)	0,960	0,6	Reliabel
4.	Prestasi Kerja (Y)	0,983	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dicapai variabel proses rekrutmen adalah sebesar 0,970, variabel pelatihan sebesar 0,981, variabel pengembangan karir sebesar 0,960, dan variabel prestasi kerja sebesar 0,983. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, hal ini berarti reliabel.

### Uji Ketepatan Model

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dan satu. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square. Hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini:

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.994 <sup>a</sup>	.988	.987	.948	.983

a. Predictors: (Constant), PK\_X3, PR\_X1, P\_X2

b. Dependent Variable: Pres\_K\_Y

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat nilai Adjusted R Square adalah 0,987 hal ini berarti bahwa 98,7% variasi dari variabel dependen prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variasi dari variabel independen yaitu proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 1,3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Misalnya variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F adalah menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian statistik F dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13.** Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3395.926	3	1131.975	1259.154	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.354	46	.899		
	Total	3437.280	49			

a. Dependent Variable: Pres\_K\_Y

b. Predictors: (Constant), PK\_X3, PR\_X1, P\_X2

Berdasarkan Tabel 13 terlihat nilai F hitung 1259.154 dengan probabilitas 0,000, itu berarti nilai probabilitas  $< 0,05$  sedangkan hasil yang diperoleh F tabel adalah sebesar 3,07 yang berarti F hitung  $> F$  tabel ( $1259.154 > 3,07$ ) sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen,

pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja, atau modelnya sudah tepat.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut hasil perhitungan uji ststistik t yang disajikan pada Tabel 14.

**Tabel 14.** Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.052	1.276		1.609	.115
	Proses Rekrutmen_X1	.305	.092	.190	3.325	.002
	Pelatihan_X2	.559	.101	.448	5.524	.000
	Pengembangan Karir_X3	1.308	.149	.732	8.788	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Y

Pada Tabel 14 diperoleh nilai t hitung proses rekrutmen lebih besar dari nilai t tabel yakni  $3,325 > 1,9796$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , jadi proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, nilai t hitung pelatihan juga lebih besar dari t tabel yakni  $5,524 > 1,9796$  nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , jadi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, nilai t hitung pengembangan karir lebih besar dari t tabel yaitu  $8,788 > 1,9796$  nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , jadi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikansi terhadap prestasi kerja.

Dari hasil uji statistik t diatas dapat disimpulkan proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada PT AIA Financial adalah pengembangan karir dengan nilai t hitung terbesar 8.788 dan nilai signifikansi (0,000).

### Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai signifikansi, hal tersebut menandakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT AIA Financial : belum menemukan karyawan calon agen asuransi yang sesuai dengan kriteria dan karyawan agen asuransi tidak paham dalam menjalankan bisnis. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika proses rekrutmen meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika proses rekrutmen menurun maka prestasi kerja karyawan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2015) menunjukkan bahwa prose rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai signifikansi, hal tersebut menandakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT AIA Financial: prosedur pelatihan sudah memenuhi standar akan tetapi pencapaian proses calon agen tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika pelatihan meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika pelatihan menurun maka prestasi kerja karyawan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Praditya (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung lebih besar nilai signifikansi, hal tersebut menandakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada PT AIA Financial : terdapatnya isu yang beredar diluar bahwa sebagai agen asuransi tidak mudah dalam memasarkan produk, terkaitnya pengaruh terhadap penghasilan karena berdasarkan pendapatan atas hasil nasabah yang diperoleh dan pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan untuk calon agen. Dari hal tersebut dapat disimpulkan jika pengembangan karir meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka prestasi kerja karyawan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widayanti (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT AIA Financial, hal ini berarti bahwa apabila proses rekrutmen meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika proses rekrutmen menurun maka prestasi karyawan mengalami penurunan.(2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT AIA Financial, hal ini berarti bahwa apabila pelatihan meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan menurun maka prestasi karyawan mengalami penurunan. (3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT AIA Financial, hal ini berarti bahwa apabila pengembangan karir meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka prestasi karyawan mengalami penurunan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dalam kesimpulan penelitian ini maka beberapa saran yang perlu disampaikan adalah: (1) PT AIA Financial dalam proses rekrutmen karyawan harus

menemukan karyawan calon agen asuransi yang sesuai dengan kriteria dan karyawan agen asuransi yang paham dalam menjalankan bisnis asuransi.(2) PT AIA Financial dalam melakukan pelatihan harus memaksimalkan dalam meningkatkan prosedur pelatihan agar dapat memenuhi standar sehingga pencapaian proses calon agen tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.(3) PT AIA Financial dalam melakukan pengembangan karir harus mengurangi isu yang beredar diluar untuk sebagai agen asuransi adalah mudah dalam memasarkan produk dengan cara memberikan pengarahan yang baik dan memberikan informasi yang jelas mengenai bisnis asuransi dan menyesuaikan pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan untuk calon agen. (4) Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama maka disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya akan memberikan informasi yang banyak.

## DAFTAR RUJUKAN

- 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), 33-47.
- Bambang, Wahyudi. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Basuki, Sulistyoo. (2011) *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Duwi, Priyatno. (2010) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Badan penerbit, Yogyakarta: Gaya Media.
- Ghozali, Imam. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS)(Edisi Keempat)*. Badan penerbit, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS)(Cetakan Keempat)*. Badan Penerbit, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS)*. Badan Penerbit, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF: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.
- Kalangi, Roosje. (2015) “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2 (1), 1-18.
- Kambey, Fendy Levy. (2013) “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Njonja Meneer Semarang”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 10 (2), 1-10.

- Kezia, Celine. (2014) “Studi Deskriptif Tentang Prestasi Kerja Karyawan PT. Parewa Air Catering Service”. *Jurnal Agora*. 2 (1), 1-8.
- Kurniati, Tursina. (2014) “Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BANK Syariah Mandiri cabang Yogyakarta)”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, AA. Prabu. (2006) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eresco.
- \_\_\_\_\_. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2012) *Evaluasi Kinerja Simber Daya Manusia(cetakan keenam)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. Cetakan Pertama. BPFE: Yogyakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006) *Human Resource Management*. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press. Malang.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. (2014) “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014”. *Jurnal Ekonomi*. 4 (1), 1-11.
- Nurmatin, Imran. (2005) “Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Universitas Widyatama Bandung”. *Skripsi*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Pranoto, Edy. (2016) “Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati”. *Journal Of Management*. 2 (2), 1-18.
- Sadili Samsudin. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Salmah, Ninin Non Ayu. (2012) “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu ”. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, 2 (3), 1-13.
- Setiani, Baiq. (2013) “Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah*, 1 (1) 1-7.
- Simamora, Henry. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sudiro, Achmad. (2011) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011) *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013) *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2015) *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academi Publishing Service): Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahmuharnis. (2013) "Assessment Center: Tidak Ada Matinya". *Human Capital Journal*, 9(2), 1-13.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012) "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang". *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Yullyanti, Ellyta. (2009) "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16 (3), 1-9.