

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artindo Pratama Sejahtera

Nadia Ratna Wati¹, Iwan Asmadi²

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia^{1,2}

Email: nadiaratnawati74@gmail.com¹, Iwan.iad@bsi.ac.id²

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 9
Bulan : September
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan performa organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan karir yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 57 responden dari total populasi 190 karyawan, dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27 dengan uji regresi linear berganda yang mencakup uji normalitas, uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, rekrutmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 4,034 > t tabel 2,004 dan kontribusi sebesar 23,7%. Pengembangan karir (X_2) juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 3,449 > t tabel 2,004 dan kontribusi sebesar 16,7%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 20,932 > F tabel 3,16 dan nilai koefisien determinasi sebesar 42,9%. Artinya, rekrutmen dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,9%.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi manajemen SDM yang tepat guna mendukung produktivitas kerja. Salah satu strategi penting dalam hal ini adalah penerapan proses rekrutmen yang selektif dan program pengembangan karir yang terencana. Rekrutmen yang efektif akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan posisi, sedangkan pengembangan karir mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas terhadap perusahaan. (Suryani et al., 2023)

Namun, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi tersebut secara optimal. Salah satunya adalah PT. Artindo Pratama Sejahtera, yang masih mengalami kendala dalam proses penempatan tenaga kerja serta kurangnya kejelasan jalur pengembangan karir. Ketidaksiuaian antara posisi kerja dan kualifikasi karyawan dapat menurunkan efektivitas kerja, sedangkan ketidakjelasan prospek karir berdampak pada semangat kerja dan loyalitas. (Meilina, 2023)

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem organisasi yang mampu mengarahkan dan memfasilitasi potensi mereka secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali proses rekrutmen dan pengembangan karir yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Artindo Pratama Sejahtera, sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. (Putra et al., 2023)

Landasan Teori

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Rivai (2009), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar kerja dengan kompetensi yang sesuai dengan posisi yang tersedia, sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Proses ini tidak hanya mencakup penarikan tenaga kerja, tetapi juga seleksi dan penempatan yang tepat. Menurut penelitian (Eryana & Indah, 2020) rekrutmen yang efektif dinilai melalui beberapa indikator seperti penarikan, seleksi, penempatan, sosialisasi, dan analisis pekerjaan. Kombinasi antara perencanaan dan pelaksanaan yang baik dalam proses rekrutmen akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan budaya organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Simamora (2004) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dan terstruktur yang dirancang untuk membantu individu dalam merencanakan dan mempersiapkan karirnya secara sistematis. Strategi ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam jurnal yang ditulis oleh (Nasution et al., 2021), pengembangan karir dapat dinilai dari indikator

seperti keadilan, dukungan dari atasan, dan ketersediaan informasi peluang karir. Ketika karyawan melihat adanya jalur karir yang jelas, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja yang tepat dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pelatihan, atau kompensasi. (Eryana & Indah, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal.

B. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif statistik merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas, yaitu Rekrutmen (X1) dan Pengembangan Karir (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 27.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artindo Pratama Sejahtera yang berjumlah 190 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto (dalam Lenaini, 2021), jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka sampel dapat diambil sebesar 10% hingga lebih dari 25%, tergantung kebutuhan dan kondisi penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan proporsi sampel sebesar 30% dari total populasi, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = N \times 30\% = 190 \times 0,30 = 57$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden. Pengambilan sampel sebesar ini dianggap memadai untuk mewakili populasi dan memungkinkan hasil penelitian mencerminkan kondisi yang sebenarnya secara lebih akurat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor (konstruk variabel).

Kriteria pengujian validitas ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = n - 2$), yaitu: $df = 57 - 2 = 55$

Berdasarkan tabel distribusi r Product Moment, diperoleh nilai r tabel = 0,260. Maka:

- Jika r hitung > r tabel (0,260) → item valid
- Jika r hitung ≤ r tabel (0,260) → item tidak valid

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket
Rekrutmen (X1)	X1.1	0.558	0.260	Valid
	X1.2	0.782	0.260	Valid
	X1.3	0.702	0.260	Valid
	X1.4	0.713	0.260	Valid
	X1.5	0.613	0.260	Valid
	X1.6	0.786	0.260	Valid
	X1.7	0.848	0.260	Valid
	X1.8	0.771	0.260	Valid
	X1.9	0.852	0.260	Valid
	X1.10	0.733	0.260	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0.766	0.260	Valid
	X2.2	0.826	0.260	Valid
	X2.3	0.832	0.260	Valid
	X2.4	0.673	0.260	Valid
	X2.5	0.79	0.260	Valid
	X2.6	0.743	0.260	Valid

	X2.7	0.797	0.260	Valid
	X2.8	0.771	0.260	Valid
	X2.9	0.855	0.260	Valid
	X2.10	0.749	0.260	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.64	0.260	Valid
	Y.2	0.681	0.260	Valid
	Y.3	0.879	0.260	Valid
	Y.4	0.829	0.260	Valid
	Y.5	0.578	0.260	Valid
	Y.6	0.623	0.260	Valid
	Y.7	0.814	0.260	Valid
	Y.8	0.643	0.260	Valid
	Y.9	0.738	0.260	Valid
	Y.10	0.785	0.260	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,260), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengambilan data penelitian ini.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas ditentukan melalui nilai Cronbach Alpha, di mana jika nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka seluruh pernyataan dalam variabel tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas, yang berarti instrument tersebut dapat dianggap andal atau konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keputusan
X1- Rekrutmen	10	0,904	0,60	Reliabel
X2- Pengembangan Karir	10	0,926		
Y. Kinerja Karyawan	10	0,895		

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu 0,904 (rekrutmen), 0,926 (pengembangan karir), dan 0,895 (kinerja karyawan). Nilai-nilai

tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel, konsisten, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan mengetahui apakah data residual memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig) apabila nilai Sig lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05), maka residual dianggap tidak berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov, Histogram dan P-P Plot.

Uji Kolmogorov-Smirnov

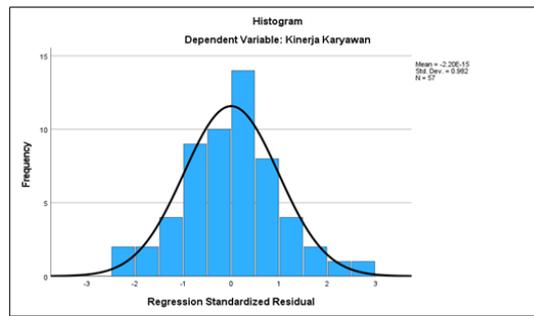
Tabel 3 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81550377
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.058
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,050), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

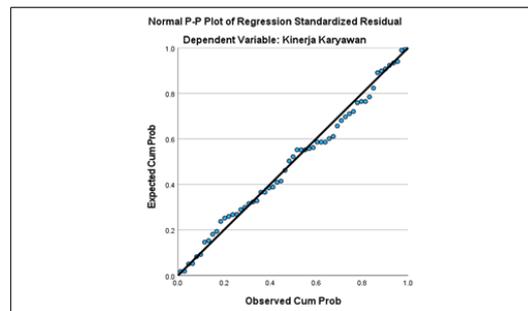
Gambar Histogram



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan pada grafik histogram, menunjukkan bahwa grafik pada histogram membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped), di mana puncak grafik berada di sekitar titik nol dan tidak tampak kemiringan ke arah kiri maupun kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Grafik Probability Plots

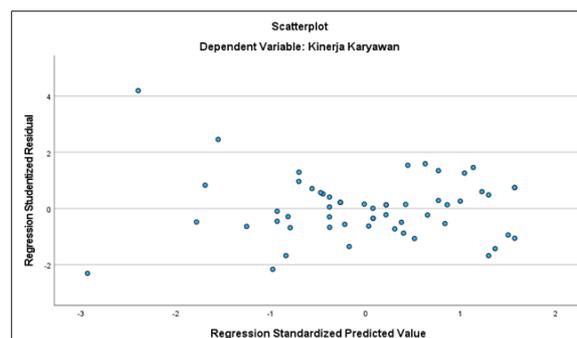


Gambar 2 Grafik Probability Plots

Berdasarkan grafik Probability Plot, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan sebagian besar berada di sekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Keputusan uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika membentuk pola teratur, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatter plot, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan berada diatas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heterokedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 (VIF < 10) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 (tolerance > 0,1), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikoleniaritas dalam model.

Tabel 4 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	.485	2.063
	Pengembangan Karir	.485	2.063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Hasil menunjukan bahwa nilai rekrutmen (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki VIF sebesar 2,063 dimana nilai tersebut kurang dari 10 (2,063 < 10) dan memiliki nilai tolerance sebesar 0,485 lebih besar dari 0,1 (0,485 > 0,1). Sehingga dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi masalah pada multikoleniaritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.159	2.941		1.754	.085
	Rekrutmen	.536	.096	.563	5.571	.000

Pengembangan Karir	.320	.091	.356	3.526	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

menunjukkan bahwa pada hasil uji regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.159 + 0,536X_1 + 0,320X_2 + e$$

- a. $Y = 5.159 + 0,536X_1 + 0,320X_2 + e$ Nilai konstanta sebesar 5.159 menunjukkan bahwa jika nilai variabel rekrutmen (X_1) dan pengembangan karir (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar positif 5.159.
- b. Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen (X_1) adalah 0,536 yang bernilai positif. Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,536 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin aktif dan efektif rekrutmen, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_2) adalah 0,320 yang bernilai positif. Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan konsumen, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Rumus untuk mencari t table :

$$T \text{ tabel} = a/2 : n-k-1$$

Keterangan :

$$a = 0,05$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

$$\text{jadi, } t \text{ tabel} = 0,05/2 : 57-2-1$$

$$= 0,025: 54$$

$$= 2,004$$

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.159	2.941		1.754	.085
	Rekrutmen	.536	.096	.563	5.571	.000
	Pengembangan Karir	.320	.091	.356	3.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada table diatas bahwa :

- a. Pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai t hitung sebesar 5.571 > t tabel 2,004 dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, bahwa secara parsial variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan hipotesis juga diterima, karena nilai t hitung sebesar 3.526 > t tabel 1,98472 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 < 0,05, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, bahwa secara parsial variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel promosi media sosial (X1) dan kualitas produk (2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).

Rumus untuk mencari f tabel : $Df_1 = k-1$

$df_1 = (3-1=2)$, $df_2 = (57-2-1=54)$ jadi, nilai f tabel sebesar 3,168.

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1215.593	2	607.797	73.935	.000 ^b

Residual	443.915	54	8.221		
Total	1659.509	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Rekrutmen					

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel IV.18, menjelaskan bahwa nilai f hitung $73.935 > f$ tabel $3,168$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel rekrutmen (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinisasi Parsial

Uji koefisien determinisasi parsial adalah uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. dimana apabila nilai KD : 0 (tidak ada korelasi), 0 - 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi sedang), 0,51 - 0,99 (korelasi kuat), 1 (korelasi sempurna).

Tabel 8 Uji Koefisien Determinisasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,665	3,151
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen				

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,671 atau 67,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Uji Koefisien Determinisasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,571	3,565
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,579 atau 57,9% yang mana menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi (R square) maupun dilambangkan sebagai R² bermanfaat dalam mengetahui sebesar apa dampak yang dihasilkan variabel X dengan simultan atas variabel Y. Berikut temuan koefisien determinasi dengan SPSS.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.723	2.867
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Rekrutmen				

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2025

Temuan Pengujian koefisien determinasi seperti tersaji diatas, memperlihatkan bahwasanya angka R Square pada pendekatan regresi sebanyak 0,733. Artinya bahwasanya variabel-variabel independen (X), yakni Rekrutmen dan Pengembangan Karir yang dimanfaatkan dalam studi ini secara kolektif menyumbang 73,3% dari variasi Kinerja Karyawan yang diamati, sisanya sebanyak 26,7% disebabkan oleh variabel lain yang diikutkan dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengamatan yang telah di lakukan dalam studi ini memperlihatkan bahwasanya Rekrutmen mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera. Temuan studi ini memberi dukungan terhadap hipotesis (Ha1). Telah dibuktikan bahwa rekrutmen memiliki berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Konteks tersebut dapat dibuktikan dengan angka Thitung sebanyak 5,571 lebih tinggi dari pada angka Ttabel 2,004.

Selanjutnya angka Signifikansi (Sig) variabel Rekrutmen (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan sebanyak 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasanya H0 ditolak dan Ha1 diterima yang memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera. Hasil temuan ini

mendukung penerimaan H_{a1} , yang mengindikasikan bahwasanya Rekrutmen memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera.

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mariska et al., 2023) bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengamatan yang telah dilakukan dalam studi ini memperlihatkan bahwasanya Rekrutmen memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera. Temuan studi ini memberi dukungan terhadap hipotesis (H_{a2}). Telah dibuktikan bahwa Pengembangan Karir memiliki berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Konteks tersebut dapat dibuktikan dengan angka T_{hitung} sebanyak 3,526 lebih tinggi dari pada angka T_{tabel} 2,004.

Selanjutnya angka Signifikansi (Sig) variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan sebanyak $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasanya H_0 ditolak dan H_{a1} diterima yang memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera. Hasil temuan ini mendukung penerimaan H_{a2} , yang mengindikasikan bahwasanya Pengembangan Karir memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera.

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo & Lestari, 2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan studi ini ialah guna mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Artindo Pratama Sejahtera.

Temuan studi ini mendukung rumusan hipotesis (H_{a3}) yang memaparkan bahwasanya Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Konteks tersebut dibuktikan dengan angka F_{hitung} 73.935 > F_{tabel} 3,168, dan angka signifikansi (Sig) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,000 yaitu < 0,05.

Oleh sebab itu dapat diindikasikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengacu pada hasil sebelumnya maka, H_{a3} diterima, sehingga mengindikasikan bahwasanya terdapat pengaruh yang nyata terhadap Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera.

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang diteliti oleh (Kharisma & Wening, 2023) bahwa rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, maka penulis mengambil beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara parsial rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung $5,571 > t$ tabel $2,004$ dan nilai sigfikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Secara parsial Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,526 > t$ tabel $2,004$ dan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menggunakan uji f menunjukkan nilai f hitung $73.935 > f$ tabel $3,168$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Pada nilai R square hasil uji determinasi diperoleh sebesar $0,733$, sehingga rekrutmen dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $73,3\%$.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya :

- a. Penelitian ini diimplementasikan terhadap sampel yang meliputi seluruh karyawan pada PT. Artindo Pratama Sejahtera. Maka, temuan yang diperoleh belum tentu berlaku di luar konteks penelitian ini ke organisasi lain dengan karakteristik dan kondisi yang berbeda.
- b. Variabel (independen) yang digunakan hanya dua, yaitu rekrutmen dan pengembangan karir. Penelitian berikutnya dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti aspek-aspek lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, misalnya motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang lebih luas.
- c. Penelitian ini mempunyai 57 responden, yang dirasa terlalu kecil untuk menggambarkan situasi secara keseluruhan. Bagi studi berikutnya, diinginkan jumlah responden bisa semakin meningkat untuk dapat memberikan temuan yang semakin pasti atau akurat perihal kinerja karyawan.

- d. Dikarenakan menggunakan teknik kuesioner, terdapat responden yang memuat pernyataan yang tidak konsisten, Kekurangan pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner serta kurangnya kejujuran dalam merespons dapat menimbulkan ketidakakuratan hasil. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian, maka disarankan bagi studi berikutnya bisa menerapkan teknik analisis data yang lain.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 325–337. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1320>
- Meilina. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gistex Garmen Majalengka). 1(5). <https://jurnal.unma.ac.id/index.php/mk/article/view/512>
- Nasution, D., Zamora, R., & Nasution, A. A. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 89–97.
- Prabowo, B. A., & Lestari, S. D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bangun Mulia Persada. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur*, 1–10.
- Putra, F. R. H., Putra, F. I. F. S., & Iwan Koerniawan. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Sumber Baru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 310–322. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1252>
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>