

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR STRATEGI REKRUTMEN SELEKSI DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. X

RUBEN CHRISTOPHER
IAN NURPATRIA SURYAWAN

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta, Indonesia
Christofher150@gmail.com, inp@tsm.ac.id

Abstract : *This research aims to find out the influence of career development, recruitment strategies and selection on employee performance at PT. X. This research design uses quantitative descriptive, using a likert scale divided into five points, as well as secondary data in the form of information obtained from internal companies. Purposive sampling methods with primary and secondary data are used in sample determination. The sample used 119 respondents and data analysis using a double linear regression with IBM SPSS statistic 25 as a test tool. The results of this study show that there is an influence of career development, recruitment strategies and selection on employee performance in PT. X.*

Keywords: career development, recruitment strategy, selection, employee performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir, strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. X. Rancangan penelitian ini menggunakan kuantitatif yang bersifat deskriptif, menggunakan skala likert yang dibagi menjadi lima poin, serta data sekunder berupa informasi yang didapat dari internal perusahaan. Metode *purposive sampling* dengan data primer dan sekunder digunakan dalam penentuan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 119 responden dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan IBM SPSS statistic 25 sebagai alat ujinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir, strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pengembangan karir, strategi rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi, berbagai organisasi mulai bermunculan baik organisasi besar atau kecil, milik pemerintah maupun swasta yang dibentuk untuk mencapai suatu

tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan maka diperlukan sumber daya yang dapat mendukung baik itu sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Perkembangan bisnis saat ini sangat pesat sehingga persaingan bisnis sangat ketat. Untuk itu, perusahaan

dituntut untuk meningkatkan daya saingnya, dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan, maka kualitas sumber daya manusia harus diupayakan maksimal agar dapat tercapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja serta kepuasan dalam bekerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Salah satu wujud perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusianya adalah PT X. Jumlah produksi pada tahun 2017 adalah 2.818.689 m2, namun jumlah produksi pada tahun 2018 menjadi 2.612.946. Sehingga terjadi penurunan jumlah produksi dari 2017 ke 2018 sebesar 3,78%. Namun jumlah produksi pada tahun 2019 menjadi 2.692.023. Sehingga terjadi kenaikan jumlah produksi dari 2018 ke 2019 sebesar 1,49% Kemudian pada tahun 2020 jumlah produksi naik sebesar 2,4% menjadi 2.756.659.

Rekrutmen diperusahaan ini dilakukan dengan

1. Menggunakan banner yang dipasang di depan perusahaan agar warga yang berdomisili sekitar sana bisa melamar.
2. Dengan cara menyebar lowongan melalui internet.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas baik dalam rangka memenuhi standar yang telah ditetapkan manajemen. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja baik, maka manajemen harus memperhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Pada tahun 2018 karyawan pada bagian produksi rata-rata memiliki tingkat ketidakhadiran sebesar 12,85%, lalu pada tahun 2019 rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat sebesar 7,85% menjadi 20,7%, kemudian pada tahun 2020 rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan menurun dari tahun sebelumnya sebesar 5,7% menjadi 15%.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan masih di atas 10%. Hal ini menunjukkan masih kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, sehingga hal itu yang memungkinkan sulitnya karir karyawan berkembang (naik jabatan) dan membuat kinerja perusahaan menjadi kurang optimal.

Hasil penelitian sebelumnya dari (Wahyuni et al. 2021) menyatakan bahwa strategi rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor menurut (Rivai dalam jurnal Lisdiani and Ngatno 2017:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Beberapa hasil penelitian terdahulu dalam penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan : Penelitian Abdul Haeba Ramli, Rizky Yudhistira (2021) menyimpulkan bahwa Pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan, Penelitian Daru Suryantiko, Genita Lumintang (2021) pengembangan karir berpengaruh positif baik secara parsial dan simultan. Penelitian Moh,Sutoro (2021)

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu dalam penelitian pengaruh strategi rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa: Penelitian Putri Handrayani, Nora Anisa Br.Sinulingga (2021) Rekrutmen memiliki dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian N.Lilis Suryani, Asep Sulaeman (2021) Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom akses Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Ruby Nufa Ukhudua, Kemas Vivi Andayani (2021) Rekrutmen memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurul Aisyah, Angelia Giovanni (2021) Hubungan Rekrutmen terhadap kinerja sangat kuat

Berdasarkan Penelitian Handayani & Anisa Br Simulingga (2018) rekrutmen dan seleksi memiliki dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah strategi rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh strategi rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

Manfaat dari penelitian ini bagi :

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan

2. Perguruan Tinggi

Untuk menambah literatur penelitian serta memperluas wawasan bagi Civitas Akademika khususnya mahasiswa Manajemen.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi tambahan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh strategi rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Menurut (Sinambela 2018) pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merancang karir karyawan. Juga, menurut (Rivai dalam Lisdiani dan Ngatno 2017:290) pengembangan karir merupakan kemampuan kerja individu yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan. (Hamali 2018:155) berpendapat pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi dalam rangka mencapai rencana karir, memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pekerjaan para karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik.

Menurut (Wahyuni et al. 2021:5) hasil kinerja yang baik dan berkualitas merupakan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat terlihat melalui perkembangan motivasi serta skill yang ada pada diri setiap individu karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, untuk itu, ketika kinerja karyawan tidak maksimal, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Menurut (Wulandari, 2019) hasil kerja yang dicapai seseorang yang dilandaskan atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama. Kinerja karyawan merupakan kunci sukses atau tidaknya kualitas perkembangan perusahaan.

Pengaruh Strategi Rekrutmen terhadap Kinerja

(Septiningtyas dan Nurwanti 2017:234) memiliki pengertian bahwa rekrutmen merupakan proses menelusuri bakat dan minat calon karyawan untuk bergabung menjadi bagian dari karyawan. Untuk itu, (Zainal et al., 2018:118) berpendapat bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari calon karyawan agar dapat bergabung menjadi karyawan yang sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut (Sutrisno 2020:45) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan pencarian para kandidat karyawan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut (Wahyuni et al. 2021:5) rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan calon karyawan yang memiliki motivasi dalam dunia bisnis serta keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang sangat baik sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia untuk melamar kerja sehingga calon-calon tersebut dapat terpilih yang terbaik

diantara mereka yang layak untuk mengisi dan menduduki lowongan tersebut sesuai keahlian serta kemampuan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja

(Dessler 2016) berpendapat bahwa tujuan dari seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan, hal itu harus menyesuaikan pengetahuan, keterampilan, Kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh manajemen. Menurut (Septiningtyas dan Nurwanti 2017:234) seleksi merupakan proses memilih pelamar kerja terbaik untuk mengisi jabatan yang ditentukan berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Rivai dalam (Aisyah & Giovanni, 2018) mengatakan bahwa seleksi adalah proses yang dilakukan setelah selesai melaksanakan rekrutmen yang termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia. (Zainal et al. 2018:126) berpendapat bahwa seleksi merupakan proses yang dilakukan setelah selesai melaksanakan rekrutmen yang termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia. Untuk itu, sejumlah calon karyawan yang terpilih maka dikumpulkan untuk ditetapkan menjadi karyawan. Proses penetapan atau penarikan ini yang disebut dengan seleksi.

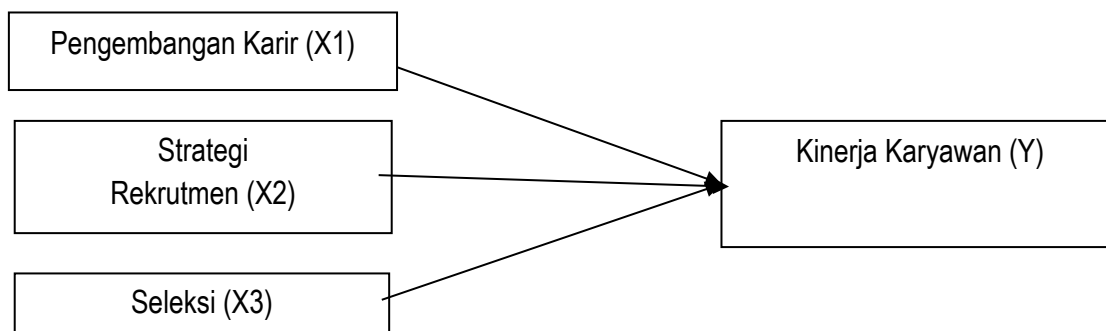
Untuk itu, (Sinambela 2018:140) menyimpulkan seleksi merupakan proses penarikan calon karyawan yang telah memenuhi syarat yang ditentukan manajemen untuk mengisi lowongan pekerjaan. Selanjutnya (Wahyuni et al. 2021:5) berpendapat bahwa seleksi berguna untuk mengetahui keahlian atau potensi yang dibutuhkan manajemen perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam (Sutrisno, 2021) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Menurut (Kasmir 2018:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pada periode tertentu. Selanjutnya (Pianda 2018) mengatakan kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja. Untuk itu (Sumiati dan Purbasari 2019:212) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan

kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama.

(Wahyuni et al. 2021:5) mengatakan kinerja karyawan merupakan prestasi yang baik dan berkualitas serta sesuai dengan tanggung jawab dan kedudukan kinerja karyawan dapat dilihat melalui perkembangan motivasi serta skill yang ada pada diri seseorang, biasanya kinerja karyawan berperan sangat penting bagi perusahaan ketika tidak ada kinerja karyawan perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik, kinerja karyawan akan menentukan sukses atau tidaknya kualitas perkembangan perusahaan.



Gambar 1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: Strategi rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dilihat dari jenis data yang dipakai penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat

deskriptif, yang di maksud dengan kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang penting dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif. Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir.

Dalam penelitian ini, ada dua sumber pengumpulan data yang digunakan, yaitu data

primer dengan skala *likert* yang dibagi menjadi lima poin, serta data sekunder berupa informasi yang didapat dari internal perusahaan. Data jumlah karyawan dan informasi yang didapat dari buku-buku maupun jurnal yang terkait. Sampel yang digunakan untuk penelitian yang berkaitan langsung dengan proses produksi berjumlah 8 divisi dengan total 119 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil data yang diolah, penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Total	Pendidikan	Total	Lama Bekerja	Total
Laki-laki	117	SMA	93	< 5 tahun	35
Perempuan	2	SMK	26	5-10 tahun	21
				11-15 tahun	2
				21-25 tahun	30
				> 25 tahun	31

Sumber: Data Responden

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket
Pengembangan Karir	Indikator 1	1,000	0,1816	Valid
	Indikator 2	0,435	0,1816	Valid
	Indikator 3	0,363	0,1816	Valid
Strategi Rekrutmen	Indikator 1	0,460	0,1816	Valid
	Indikator 2	0,31	0,1816	Valid
	Indikator 3	0,344	0,1816	Valid
	Indikator 4	0,278	0,1816	Valid
Seleksi	Indikator 1	0,654	0,1816	Valid
	Indikator 2	0,292	0,1816	Valid
	Indikator 3	0,229	0,1816	Valid
	Indikator 4	0,211	0,1816	Valid

Kinerja Karyawan	Indikator 1	0,351	0,1816	Valid
	Indikator 2	0,401	0,1816	Valid
	Indikator 3	0,410	0,1816	Valid

Sumber: Hasil olah data

Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang terdapat pada variabel penelitian memiliki nilai r hitung di atas r tabel atau 0,1816 sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator tersebut memiliki data yang valid.

Tabel 3 Uji Realibitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	3	0,639	0,60	Reliabel
Strategi Rekrutmen (X2)	4	0,687	0,60	Reliabel
Seleksi (X3)	4	0,683	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	3	0,608	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data

Tabel 3 maka dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha pada setiap variabel memiliki

nilai di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan pada variabel tersebut bersifat reliabel.

Tabel 4 Uji Glejser

Model	Sig.
1 (constant)	0,048
Pengembangan Karir	0,013
Strategi Rekrutmen	0,042
Seleksi	0,048

Sumber: Hasil olah data

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai (Sig.) lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diujikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan karir	0,639	1,565
	Strategi rekrutmen	0,643	1,555
	Seleksi	0,670	1,494

Sumber: Hasil olah data

Tabel 5 memperlihatkan variabel independent memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independent.

Tabel 6 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil olah data

Tabel 6 memperlihatkan bahwa didapatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan berada diatas 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 7 Uji Autokorelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.019	1.448		-.013	.990
	PENGEMBANGA N_KARIR	.002	.118	.002	.015	.988
	STRATEGI_REK RUTMEN	.006	.090	.008	.070	.944
	SELEKSI	-.006	.081	-.009	-.080	.937
	RES_2	.033	.098	.033	.338	.736

Dapat dilihat dari tabel 7 bahwa hasil Res_2 terhadap Res 1 disimpulkan tidak berpengaruh karna hasil Res 2 di bawah 0,05

Tabel 8 Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.531a	.282	.263	1.32405

Sumber : Hasil olah data

Tabel 8 memperlihatkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,531. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel independen memiliki hubungan cukup kuat terhadap kinerja karyawan (Y) karena terletak di antara 0,40-0,599.

Tabel 8 memperlihatkan Nilai Adjusted R Square yang terdapat pada tabel 8

menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,282 yang berarti 28,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengembangan karir, strategi rekrutmen dan seleksi. Sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.855	1.430		1.996	0.48
PENGEMBANGAN KARIR	.295	.177	.249	2.516	0.13
PROSES REKRUTMEN	.181	.088	.203	2.057	.042
SELEKSI	.155	.078	.193	1.996	.048

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data

**Tabel 10 Hasil Uji Goodness of Fit
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.032	3	26.344	15.027	.000 ^b
	Residual	201.607	115	1.753		
	Total	280.639	118			

Tabel 10 nilai Sig bernilai 0,000 dan $\alpha = 0,05$. Nilai F hitung 15.02 dan F tabel 2,68. Nilai

Sig < α dan F hitung > F tabel, maka didapatkan bahwa model termasuk kriteria Fit.

**Tabel 11 Uji t
Coefficient^a**

Models	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.855	1.430		1.996	0.48
PENGEMBANGAN KARIR	.295	.177	.249	2.516	0.13
PROSES REKRUTMEN	.181	.088	.203	2.057	.042
SELEKSI	.155	.078	.193	1.996	.048

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data

Pada tabel 11 pengembangan karir memiliki nilai t hitung 2.516 sedangkan t tabel - 1,983, maka t hitung > t tabel, yaitu nilai Sig = 0,0013 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (Sig) > α . Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.X, Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Wahyuni et al. 2021) Dalam penelitian ini, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X dikarenakan suatu kondisi yang menunjukkan

adanya peningkatan kinerja pada seseorang untuk dalam suatu perusahaan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada seperti Prestasi kerja dan Pengalaman kerja.

Strategi rekrutmen memiliki nilai t hitung 2.057 sedangkan t tabel 1,983, maka t hitung > t tabel nilai Sig = 0,0042 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (Sig) > α . Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh strategi rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada

PT.X. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Wahyuni et al. 2021) Dalam penelitian ini, variable strategi rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT X dikarenakan dengan menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga memungkinkan untuk kemajuan perusahaan dalam persaingan serta menemukan para karyawan dengan kemampuan dan skill yang sangatlah bagus di dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi.

Seleksi memiliki nilai t hitung 1,996 sedangkan t tabel 1,983, maka t hitung $\geq t$ tabel. nilai Sig = 0,00048 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p -value (Sig) $> \alpha$. Disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Wahyuni et al. 2021) Dalam penelitian ini, variable seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT X, karena Seleksi merupakan suatu tahapan penyeleksian yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan calon anggota karyawan baru

yang telah memenuhi kriteria atau kualifikasi serta kemampuan pada posisi yang dibutuhkan perusahaan, sedangkan pelamar-pelamar yang tidak memiliki kualifikasi yang sesuai atau tidak cocok dengan persyaratan yang telah ditentukan akan ditolak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Dalam penelitian ini H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.X
2. Dalam penelitian ini H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara strategi rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.X.
1. 3. Dalam penelitian ini H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.X.

REFERENCES:

- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Kasmir 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 1st Ed. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Lisdiani, V. dan Ngatno 2017. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang), *J. Ilmu Adm. Bisnis*, 6(4): 105-112
- Septiningtyas, A. dan Nurwanti. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19 (2): 229-242. DOI: <https://doi.org/10.34208/jba.v19i2.275>
- Sinambela, L, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta: Bumi Aksara
- Sumiati, M. dan Purbasari, RR. N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 21 (1a-2):211-220. DOI: <https://doi.org/10.34208/jba.v21i1a-2.758>
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1 Cet. 11. Jakarta: Kencana
- Hamali, A. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak
- Wahyuni, Firdayani, N., Kusumawati, S., Eviliyani, V. dan Pratiwi, R. 2021. Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif dan UMKM*. 2(1): 1-11
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers
- Aisyah, N., & Giovanni, A. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i2.10073>
- Wulandari, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- Handayani, P., & Anisa Br Sinulingga, N. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1), 2684–9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>
- Lisdiani, V. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 6(4), 105–112.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. 2018. The Influence of Work Training and Career Development to Employee Performance (Sudy on PT Air Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- Sutrisno, S. 2021. Metode Work from Home dan Kinerja Karyawan; Analisis Perusahaan Sektor Non Esensial dalam Kondisi Pandemi. *Jurnal Sosial Sains*, 1(9), 1093–1101. <https://doi.org/10.36418/sosains.v1i9.204>