

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri

Niken Anggraini Nur Islami

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Kediri, Universitas Islam Kediri

Email: nikenang18@gmail.com

Ahmad Jauhari

Universitas Islam Kediri Fakultas Ekonomi Kediri

Email: jauhariahmad179@gmail.com

Nur Hidayati

Universitas Islam Kediri Fakultas Ekonomi Kediri

Email: nurhidayati4499@gmail.com

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: nikenang18@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the effect of recruitment and career development on employee performance by researchers. This study uses independent variables, namely recruitment and career development, and the dependent variable, namely employee performance. The sample in this study is monthly employees at PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri Regency. Data were obtained through questionnaires, observations, and interviews. The sampling technique is carried out by the simple random sampling technique method. The analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis, with hypothesis testing of t test and F test. The results of this study show that recruitment does not have a partial effect on employee performance, it is known from the results of the sig value recruitment t test. = $0.677 > 0.05$. The results of career development research show that it has a significant effect on employee performance, this is known from the results of the sig value recruitment t test. = $0.000 > 0.05$. The results of recruitment and career development research have a simultaneous effect on employee performance, it is known from the F test of the sig value. = $0.000 < 0.05$

Keywords: recruitment, career development, and employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan variable bebas yaitu rekrutmen dan pengembangan karir serta variable terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bulanan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik simple random sampling. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil uji t rekrutmen nilai sig. = $0,677 > 0,05$. Hasil penelitian pengembangan karir menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil uji t rekrutmen nilai sig. = $0,000 > 0,05$. Hasil penelitian rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari uji F nilai sig. = $0,000 < 0,05$

Kata kunci: rekrutmen, pengembangan karir, dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Seiring dengan kemajuan teknologi saat ini dalam dunia kerja, persaingan antar perusahaan semakin meningkat yang mendorong perusahaan atau usaha jasa untuk lebih meningkatkan produktivitas guna menciptakan produk atau jasa yang bermanfaat bagi banyak orang. Banyak perusahaan bersiap untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mengembangkan berbagai hal untuk mengikuti perubahan zaman. Tidak menutup

kemungkinan perubahan tersebut akan sangat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia dan mempengaruhi daya saing dan eksistensi suatu organisasi atau bisnis.

Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah melakukan pengembangan karir untuk mencapai kinerja karyawan hasil yang maksimal. Pengembangan karir dan rekrutmen sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir akan menjadi motivasi bagi karyawan, dan juga rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas karyawan dan kinerjanya.

Kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Nurdin, 2021) mengemukakan bahwa hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk sebuah perusahaan, melalui adanya kinerja dapat terlihat bahwa perusahaan atau organisasi masih hidup tidaknya, dapat terlihat kemajuan dan kemampuannya dalam bersaing.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain rekrutmen dan pengembangan karir. Rekrutmen menurut Hasibuan (dalam Widyani & Putra, 2020) adalah rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah (dalam Widyani & Putra, 2020) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Perusahaan akan melakukan perekrutan calon karyawan yang bisa memenuhi persyaratan yang diajukan oleh perusahaan tersebut. Bila proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak tepat upaya tersebut akan berjalan percuma.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Simamora (dalam Shaputra & Hendriani, 2015) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Menurut Handoko (dalam Bambulu *et al.*, 2018) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Karyawan yang memiliki perencanaan karir secara jelas serta ditunjang oleh pengembangan karir maka akan berpengaruh terhadap komitmennya terhadap perusahaan.

PT Sukses Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi triplek (*plywood*). PT Sukses Mitra Sejahtera (“Perseroan”) didirikan di Kediri berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam Akta No. 6 tanggal 10 Agustus 2010 yang berlokasi di Dusun Cangak, Desa Krandang, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. PT. Sukses Mitra Sejahtera menyatakan bahwa rekrutmen sempat dilakukan cukup sering, bisa dikatakan dalam rentang waktu satu bulan divisi rekrutmen melakukan dua hingga tiga kali pembukaan kesempatan untuk bergabung dengan perusahaan ini. Namun hal tersebut terjadi sebelum kasus Covid-19 menjadi wabah di Indonesia. Semenjak pertengahan tahun 2019, perusahaan mulai mengurangi program rekrutmen dan memberlakukan sistem perekrutan baru. Adanya perubahan cara rekrutmen tersebut tentunya menghadirkan beberapa dampak baik dalam waktu dekat maupun berkepanjangan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Sukses Mitra Sejahtera menjelaskan bahwa kinerja karyawan menurun, hal ini disebabkan karena perubahan cara rekrutmen dan ditambah dengan pengembangan karir di PT. Sukses Mitra Sejahtera yang tidak perlu waktu lama untuk mencapai tahapan atau jabatan yang lebih atas. Hal tersebut tentu saja akan memengaruhi kinerja karyawan karena jika kemudahan diberikan dalam pengembangan karir maka akan rotasi yang sangat cepat dalam pengelolaan sumber daya manusia di level yang lebih rendah. Tentunya dengan sistem yang saat ini diberlakukan oleh perusahaan akan tidak sesuai jika seorang karyawan mudah naik level dalam karirnya namun tidak ada yang mengisi di posisi karyawan tersebut sebelumnya.

Seperti menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syifa Umra Syitah, Nasir (2019) dan Amsal Alessandro Faustino, Sulistya (2022) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathasia Laurenci Panaha *et al.*, (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syifa Umra Syitah, Nasir (2019), Maggie G.V. Bambulu, Victor P.K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2018) dan Amsal Alessandro Faustino, Sulistya (2022) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki celah untuk melakukan penelitian kembali dan peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri”**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Yasa (dalam Syariah & Syitah, 2019) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat juga dikatakan kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja dapat dikatakan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Berdasarkan definisi dari kinerja di atas, sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan, sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada sumber daya ini.

Rekrutmen

Salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir adalah proses rekrutmen. Rekrutmen karyawan merupakan upaya setiap perusahaan untuk menarik calon karyawan yang memenuhi persyaratan kelayakan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tawaran pekerjaan di anak perusahaan. Setiap kandidat kemudian melalui proses seleksi sampai perusahaan memutuskan apakah kandidat cocok atau tidak untuk posisi yang dimaksud diputuskan.

Pengembangan Karir

Menurut Moekijat (dalam Wijaya, 2017) “Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang mrenunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan”. Menurut Deden Sutisna (dalam Wijaya, 2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti peneliti mambatasi ruang lingkup penelitian yaitu hanya melakukan obyek penelitian pada karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri, dan penelitian ini membahas masalah rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Sukses Mitra Sejahtera yang berada di Dusun Cangak, Desa Krandang, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. Alasan pengambilan lokasi

tersebut karena penelitian ini relevan untuk dilakukan pada karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera sebagai perusahaan yang menerapkan rekrutmen dan pengembangan karir guna meningkatkan kinerja karyawan dan penanggung jawab dari PT. Sukses Mitra Sejahtera sangat terbuka memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan bagian dari *Probability sampling*. Populasi penelitian sering jumlahnya sangat besar sehingga penelitian tidak dapat memiliki keseluruhan populasi karena jumlahnya terlalu besar, memerlukan biaya yang sangat besar dan waktu terlalu lama untuk menguji keseluruhan populasi. Oleh karena itu, digunakan teknik penyampelan yang ditarik dari populasi. Setiap subyek dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk di jadikan sampel, dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan perhitungan statistik atau menggunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan. Dari perhitungan diatas didapat hasil dengan jumlah 56,52 atau 57 orang. Sehingga berdasarkan rumus slovin diatas dapat ditentukan jumlah sampel sebanyak 57 orang responden dari 130 jumlah karyawan tetap PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, dari 22 item pertanyaan dinyatakan semua valid karena setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel bila memberikan nilai *alpha cronchbach* $\geq 0,7$ dan dikatakan tidak reliabel bila nilai *alpha cronchbach* $\leq 0,7$.

No	Variabel	<i>Alpha Cronchbach</i>	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,905	<i>Reliabel</i>
2	Penempatan Karyawan (X2)	0,903	<i>Reliabel</i>
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,944	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari uji reliabilitas menunjukkan hasil nilai *Alpha Cronchbach* dari variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan $\geq 0,7$ artinya semua item dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,200	0,05	Normal
Penempatan Karyawan (X2)	0,200	0,05	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data menunjukkan distribusi normal dari hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Rekrutmen sebesar $0,200 \geq 0,05$. Hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Pengembangan Karir sebesar $0,200 \geq 0,05$. Hasil uji normalitas pada nilai sig variabel Kinerja Karyawansebesar $0,200 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig	Nilai Sig F	Keterangan
Rekrutmen (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,05	1,404	Normal
Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,05	1,454	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas tabel 9, diketahui bahwa variabel Rekrutmen dan Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan memiliki nilai sig F $>0,05$, sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya $>0,05$ maka hubungan antar variabel bersifat linear.

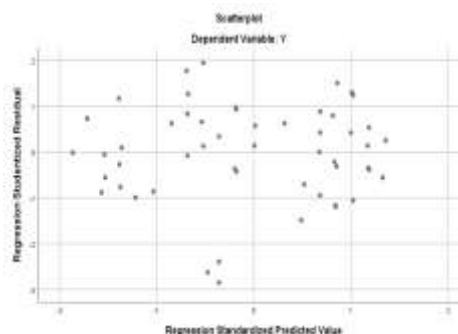
3) Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,091	1,207
Pengembangan Karir (X2)	0,091	1,207

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa VIF variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir sebesar $1,207 < 10$ dengan nilai *tolerance* $0,091 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir.

4) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada setiap variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama untuk mengetahui hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig	Keterangan
Konstanta	0,697		
Rekrutmen (X1)	0,071	0,677	H ₀ : Diterima H _a : Ditolak
Pengembangan karir (X2)	1,541	0,000	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
F _{hitung}	503,996	0,000	
R Square	0,974		

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Uji Persial (Uji t)

No	Variabel	Sig.
1	Rekrutmen	0,677
2	Pengembangan Karir	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Uji Simultan (Uji F)

No	Variabel	F	Sig.
1	Rekrutmen	503,996	0,000
2	Pegembangan Karir		

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Uji Koefisien Determinasi (R²)

No	Variabel	R ²
1	Rekrutmen	0,949
2	Pengembangan Karir	

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji-t menunjukkan nilai sebesar 0,418 dengan signifikansi sejumlah $0,677 > 0,05$ diketahui bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan tidak ada pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam proses rekrutmen pada perusahaan ini hanya dilakukan pada saat ada permintaan karyawan. Oleh karena itu rekrutmen tidak menjadi bagian yang

berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan bagian bulanan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri, bahwasannya proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan hanya dilakukan ketika ada permintaan dari karyawan, jika tidak ada permintaan maka tidak akan dilakukan proses rekrutmen. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang disampaikan Mathis (dalam Panaha et al., 2022) Rekrutmen bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Pembandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Syifa Umra Syitah, Nasir (2019) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji-t, variabel pengembangan karir menunjukkan nilai sebesar 9,187 dengan signifikansi sejumlah $0,000 > 0,05$ diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan memiliki pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan bulanan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri, bahwasanya pengembangan karir merupakan hal-hal sekeliling yang melingkupi kinerja karyawan di perusahaan. Pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Pengembangan karir di PT. Sukses Mitra Sejahtera ini tidak memerlukan waktu yang lama, ketika karyawan sudah menguasai pekerjaan meskipun dalam waktu satu bulan maka karyawan tersebut dapat naik jabatan yang lebih tinggi. Sehingga dampak pemberian pengembangan karir yang cepat ini akan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Rumawas (dalam Panaha et al., 2022) Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.

Pembandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), yaitu penelitian terdahulu yang menyatakan tidak adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan bulanan di PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri yaitu membuktikan bahwa rekrutmen, pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 serta F hitung 503,996. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya variabel rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penjelasan mengenai pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dapat memperkuat analisis diatas yaitu pengertian rekrutmen menurut Sirait (dalam Wijaya, 2017) merupakan penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Menurut Marwansyah (dalam Wijaya, 2017) pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan diatas oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Hal ini dijelaskan bahwa dalam proses rekrutmen dalam perusahaan ini dilakukan ketika ada permintaan dari karyawan saja. Oleh karena itu tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap pengembangan karir.
2. Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Maka dengan meningkatnya pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Maka dengan meningkatnya rekrutmen dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Saran dari peneliti untuk perusahaan terkait rekrutmen adalah perlunya meningkatkan proses rekrutmen sesuai tahapan-tahapan dan ketentuan dari proses rekrutmen.
2. Saran dari peneliti untuk perusahaan yaitu terkait pengembangan karir adalah perlunya bimbingan dari peranan manajer untuk mengembangkan karir karyawan.
3. Saran dari peneliti untuk perusahaan adalah perlunya meningkatkan kesadaran karyawan cara menguasai pekerjaan, sehingga karyawan mampu mencapai hasil sesuai dengan perintah atasan dengan teliti dan juga dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia Teori, Konsep dan Indikator.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Jurnal ilmiah manajemen & bisnis. 18(1), 9–15.
- Bambullul, M. G. V., Lengkolng, V. P. K., & Lulintang, G. G. (2018). Lingkulan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Sullultgol Pulsat the Effect of Recruitment and Selection , Career Development , and Work Environment on Employee Performance At Pt . Bank Sullultgol. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi, 6(4), 2508–2517.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tuhuna. Jurnal EMBA, 4(5), 353–361.
- Bulkit, B., Malulsa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Zahir Publishing.
- Faulstinol, Alessandol, A., & Sullistya. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cardig Air Jakarta. 20(4), 321–330.
- Firmansyah, F. B., & Setiolol, A. (2021). Analisis Penempatan Staf Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengabdian Strata 1 Di Universitas Darulssalam Gorontalo. Jurnal of Business Administration (JBA), 1(2), 99. <https://doi.org/10.31963/jba.v1i2.2714>
- Gholzali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, E. S., & Sulsilol, Y. S. (2015). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan, 12(1), 45. <https://doi.org/10.23917/jep.v12i1.204>
- Hamid, N., Hakim, A., & Shaleha, W. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Rekrutmen Organisasi Karyawan pada Hotel Clarion Kota Kendari. Jurnal Valuasi, 1(1), 200–215.
- Julnaedi, O. P., Widayati, C., & ... (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja. Jurnal Ilmiah ..., 3(01), 1–20.
- Julniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkulan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm.
- Nasutioln, D., & Zamolra2, Ramoln, A. A. N. (2021). Karyawan. 1(1), 89–97.
- Nulrdin, M. (2021). Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima. II.

- Panaha, N. L., Arerols, W. A., & Rolgahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pulra 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Prodidulctivity*, 3(4), 297–303.
- Setiani, B. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Shapultra, A. rahyul, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- Sulgiyolno. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Sulgiyolno. (2016). Metode Penelitian (Edisi 23). ALFABETA.
- Sulgiyolno. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Sulmulal, T. E. M., Lia, & Sullistyol, E. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sulpardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Sulprayitno, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia (A. H. Fathani (ed.)). UIIN-MALIKA (Anggota IKAPI).
- Sulpriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data (A. H. Fathani (ed.); 2nd ed.).
- Syariah, C., & Syitah, S. Ul. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PEGADAIAN. 4(3), 446–458.
- Talakula, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1, 1253–1270.
- Tulngga, A. W., Saputra, K. A. K., & Vijaya, D. P. (2014). Metodologi penelitian bisnis (1st ed.). Graha ilmu.
- Ullfa, R. (n.d.). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. 6115, 342–351.
- Widayani, A. A. D., & Pultra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 12(1), 80–88.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–8.