



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

- ▶ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama**
Mimiasri, Altari Nurfarisha
- ▶ **Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada Pt. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh**
Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati
- ▶ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal
- ▶ **Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh**
Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 3, No. 1, Mei 2024

Managing Editors

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Editor in Chief

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Editors

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Riviewers

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

Penerbit

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 3, No. 1, Mei 2024



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 1, Mei 2024

Daftar Isi

Halaman

- 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Usaha Pratama**
Mimiasri, Altari Nurfarisha 377-398
- 2. Analisis Manajemen Laporan Keuangan Penjualan Pada PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Cabang Banda Aceh**
Maidar, Elviza, Fitri Yunina, Ratnawati 399-413
- 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, M. Akmal 414-431
- 4. Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh**
Nasrul Hadi, Muhammad Andi, Witra Dian Utami 432-451

***THE INFLUENCE OF RECRUITMENT AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
MATAHARI DEPARTMENT STORE PLAZA ACEH***

¹⁾Nasrul Hadi, ²⁾Mimiasri, ³⁾Muhammad Andi, ⁴⁾Witra Dian Utami
^{1,2,3,4,} Universitas Muhammadiyah Aceh
nasrul.hadi@unmuha.ac.id

Abstract

PT. Matahari Department Store Plaza Aceh is a retail industrial company that sells all fashion products such as clothes, trousers, bags, accessories, etc. The aim of this research is to examine the influence of recruitment and career development variables on employee performance at PT. Matahari Department Store Plaza Aceh, the research method uses quantitative methods, where the results of the data processing output are presented in the form of statistical figures, the population and sample in this research are Matahari employees totaling 62 employees, data collection techniques use questionnaires or questionnaires, analysis techniques The data uses multiple linear regression analysis techniques. The results of the research show that partially the recruitment variable has a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t statistic value of $3,681 > 1,671$, meaning H_a is accepted and H_o is rejected, then the career development variable also has a significant effect on employee performance, as evidenced by the t statistic value of $3,835 > 1,671$ means H_a is accepted and H_o is rejected. For the simultaneous test, the recruitment and career development variables have a significant influence on employee performance, this is proven by the calculated statistical value f of $85,845 > 2,371$, meaning that H_a is accepted and H_o is rejected. The coefficient of determination itself shows a value of 0.736 , meaning that recruitment and career development can influence employee performance by 73.6% , while the remaining 26.4% is influenced by other variables not examined in this research such as discipline, work environment, etc.

Keywords: *Recruitment, Career Development, Employee Performance*

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE PLAZA ACEH

¹⁾ Nasrul Hadi, ²⁾ Mimi Asri, ³⁾ Muhammad Andi, ³⁾ Witra Dian Utami
^{1,2,3,4,} Universitas Muhammadiyah Aceh
nasrul.hadi@unmuha.ac.id

Abstrak

PT. Matahari Department Store Plaza Aceh merupakan salah satu perusahaan industri retail yang menjual segala produk fashion seperti baju, celana, tas, aksesoris, dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh, metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, yang mana hasil output olah data nya disajikan dalam bentuk angka statistic, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan matahari yang berjumlah sebanyak 62 karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket, teknik analisis data nya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai hitung statistic t sebesar $3.681 > 1.671$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, kemudian variabel pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai statistic t sebesar $3.835 > 1.671$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk uji secara simultan sendiri variabel rekrutmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai hitung statistic f sebesar $85.845 > 2.371$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk koefisien determinasi nya sendiri menunjukkan nilai sebesar 0.736, artinya rekrutmen dan pengembangan karir mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73.6%, sedangkan sisa nya sebesar 26.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

Operasional sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, selain itu juga ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan rekrutmen yang tepat maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis.

Menurut Hasibuan (2018:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peningkatan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan dan sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada sumber daya yang ada di perusahaan dengan memberikan peraturan serta kebijakan yang dapat memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan (Silaen et al, 2021:41).

Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karirnya (Bambulu et al, 2018:2508).

Tekkay et al (2022) menjelaskan Perekrutan merupakan suatu proses dalam menghasilkan para sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi untuk pekerjaan di dalam organisasi atau suatu perusahaan. Rekrutmen juga diartikan sebagai proses mencari, mengajak, menemukan dan menetapkan sejumlah pelamar, baik internal maupun eksternal perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan memiliki karakter tertentu.

Dengan kebijakan perekrutan yang baik maka pada setiap perusahaan akan mendapatkan kinerja pada setiap karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perekrutan sendiri memiliki tujuan untuk mencari para tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan berpotensi sebagai syarat dalam memenuhi kebutuhan seleksi atau penempatan karyawan didalam perusahaan.

Penarikan atau rekrutmen karyawan baru bagi perusahaan akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Rekrutmen adalah proses

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

pencaharian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) para pelamar diserahkan.

Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun terkadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruiters*. Proses rekrutmen penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya (Handoko Hamali, 2018). Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualifaid untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasai atau perusahaan.

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Bambulu et al, 2018:2508). Menurut Silaen et al (2021). mengemukakan bahwa: “Penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai”.

Tekkay et al (2022) menyebutkan bahwa “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dikerjakan dalam suatu organisasi. Berbagai riset menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.

Studi yang dilakukan Tall dan Hall (Hamali, 2018) misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar didalam pasar yang sangat ketat.

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan dituntut untuk berorganisasi untuk beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bersangkutan. Samsudin dalam (Hamali, 2018). Masing-masing anggota perusahaan tentu saja tidak sama karena bergantung pada faktor terdahulu.

Proses pengembangan karir dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kegiatan yang memuaskan dirinya sebagai manusia, mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, dan memuaskan karyawan dari pendapatan meningkat. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya.

Hasil survey diatas dilakukan oleh penulis pada 20 karyawan di PT Matahari Department Store Plaza Aceh, menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata dari

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

kinerja karyawan sebesar 3,04. Berdasarkan skor rata – rata, rendahnya kinerja karyawan akan mengakibatkan tidak tercapainya target dari suatu perusahaan, seperti kurangnya kualitas kerja dari karyawan, kurangnya kuantitas kerja karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, kurangnya efektivitas karyawan dalam bekerja, dan masih kurangnya kemandirian karyawan dalam bekerja, masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam penyelesaian pekerjaannya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kinerja yang optimal untuk mencapai target dalam suatu perusahaan, namun untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal tidaklah mudah. Berikut hasil survey pendahuluan dari kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Plaza Aceh.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang qualifaid untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya proses rekrutmen maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian awal, diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program pengembangan karir maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal pada perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan Kinerja karyawan yang dilakukan di PT Matahari Departement Store Plaza Aceh, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif yang pada akhirnya akan meningkatkan laba usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diharapkan rekrutmen yang efektif dan pengembangan karir yang baik nantinya dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap kerja serta membantu karyawan dalam mencapai puncak kerja yang stabil dan membangun kinerja karyawan yang maksimal, sehingga perusahaan mencapai target ataupun tujuan yang di harapkan.

Tinjauan Kepustakaan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fransiska, 2020).

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya dijalankan dengan sebaik-baiknya. Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut (Mawardi *et al*, 2019):

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi karyawan
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Di samping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan sebelum perusahaan membuka lamaran.

Maksudnya adalah sejumlah surat lamaran masuk dan diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu (Handoko Hamali, 2018). Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Prabowo, 2019).

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi. Proses rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat sebanyak-banyaknya untuk dipilih yang paling baik diantara yang terbaik (Sari *et al.*, 2019). Rekrutmen

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dikelola department sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar perusahaan berfokus pada cara kerja yang efektif dan efisien, rekrutmen orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama. Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian rekrutmen dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari karyawan baru untuk menduduki suatu posisi tertentu dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tujuan Rekrutmen

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu (Sari *et al.*, 2019).

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
Memperoleh tenaga kerja yang potensial maksudnya para calon pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya para calon pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.
2. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau persyaratan lainnya.
3. Untuk kebutuhan seleksi
Untuk kebutuhan seleksi artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan.

Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Tujuan utama dan proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar.

Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen (Hamali, 2018):

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

1. Mengidentifikasi jabatan yang diperlukan
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
3. Menentukan calon yang tepat
4. Memilih metode-metode yang paling tepat
5. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
6. Menyaring atau menyeleksi kandidat
7. Membuat penawaran kerja
8. Mulai kerja

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Bambulu *et al*, 2018).

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur -jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi terhadap para karyawannya.

Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia karyawan - karyawan yang akan mengisi posisi - posisi yang akan lowong di waktu mendatang (Muspawi, 2018). Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian pengembangan karir, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang karyawan melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh suatu perusahaan.

Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan yaitu sebagai berikut (Sari *et al.*, 2019):

1. Perusahaan perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
2. Perusahaan perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

3. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti

Variabel Independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel rekrutmen (X1) dan pengembangan karir (X2) Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.1 penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari *Departement Store* Plaza Aceh, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha₁: Diduga Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari *Departement Store* Plaza Aceh.
- Ha₂: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari *Departement Store* Plaza Aceh.
- Ha₃: Diduga Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari *Departement Store* Plaza Aceh.

Metode Penelitian

Teknis Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah kedalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan utama statistik deskriptif ialah untuk menggambarkan jawaban - jawaban penelitian yang salah satunya adalah rata-rata (Raja *et al.*, 2020:38).

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan skala likert dengan skor maksimal 5 dan skor minimal 1.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Sebuah instrument atau kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan/pertanyaan pada instrument atau kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table.

Di dalam menentukan layak dan tidak nya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05 yang artinya suatu item dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r table dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau variable tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung lebih kecil ($<$) dari r table maka butir atau pernyataan atau variable tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Suatu model regresi yang baik yaitu (Trisnawaty, 2017:69)

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai tolerance:

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- b. Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor):

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- b. Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis *scatterplot* adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear (Tarwijo, 2018).

Adapun perumusan analisis ini yaitu menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS) sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

X_1 : Rekrutmen

X_2 : Pengembangan Karir

b_1 : Koefisien Regresi Variabel Rekrutmen

b_2 : Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

e: Error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi (naik-turunnya) Y bersama-sama adalah 100%.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka cocok pula garis regresi untuk meramalkan.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

Taraf signifikan $\alpha = 0,05$

- a. H_a akan diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. H_o akan diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengujian Instrumen (Uji Validitas & Uji Reliabilitas)

Pengujian Validitas

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Berdasarkan data yang ada, hasil uji validitas menyebutkan bahwa nilai angka yang didapatkan berkisar rata-rata 0.800 – 0.900, untuk mengetahui apakah valid atau tidak perlu untuk membandingkan nya dengan nilai r table, untuk mengetahui nilai r table itu sendiri harus menggunakan rumus *degree of freedom* (df) yakni $n-2$, (n) sebagai sampel dan dikurangi 2, jadi $62 - 2 = 60$, berdasarkan data yang ada pada table r , dengan tingkat signifikansi 0.05 untuk uji dua arah maka didapati nilai r table sebesar 0.250, r hitung $\geq r$ table $0.824/0.928 \geq 0.250$. Artinya seluruh pernyataan kuesioner pada penelitian ini bisa dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya, pengujian nya dilakukan dengan teknik belahan data dengan rumus keofisien alpha dari Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha nya ≥ 0.60 , hasil uji kehandalan dapat dilihat pada table 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Reliabilitas Variable Pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja Karyawan (Y)	5	0.905	0.60	Handal
2	Rekrutmen (X1)	5	0.943	0.60	Handal
3	Pengembangan Karir (X2)	3	0.814	0.60	Handal

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Table 4.3 menjelaskan uji reliabilitas sebagaimana yang ditunjukkan dari nilai Cronbach alpha untuk 3 variabel yang diteliti yaitu rekrutmen, pengembangan karir, dan kinerja karyawan memperoleh nilai alpha lebih besar dari 0.60, yakni $0.814/0.943 \geq 0.60$. dengan demikian memberi jawaban bahwa item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dapat diandalkan (*reliable*).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas sendiri merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak

Berdasarkan gambar normal P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja karyawan dengan jumlah sample 62 orang, dan seluruhnya titik titik pada gambar mendekati atau berdekatan dengan garis diagonal dan searah atau mengikuti garis diagonal tersebut. Maka bisa dipastikan bahwa seluruh data

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

dalam penelitian benar normal adanya dan bisa dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas ini tujuannya adalah untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Outputnya adalah dalam uji ini tidak boleh terjadi gejala multikolinieritas atau hasil dari pengujian harus non multikolinieritas, pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance inflation factors*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance (0.10)	Nilai VIF (10.0)	Keterangan
1	Rekrutmen (X_1)	$0.302 \geq 0.10$	$3.311 \leq 10.0$	Non Multikolinieritas
2	Pengembangan Karir (X_2)	$0.302 \geq 0.10$	$3.311 \leq 10.0$	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Bisa dikatakan non multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0. Hasil uji data multikolinieritas pada penelitian ini pula bisa dilihat pada tabel 4.4 bahwa nilai *tolerance* nya dan nilai VIF nya sama-sama di atas 0.10 dan sama-sama di bawah 10.0, maka bisa dipastikan data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat menggunakan alat bantu software SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penyajian Data Angket Responden **Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item – item pernyataan tersebut tampak bahwa responden memiliki hasil pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Responden mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,87. Responden mampu bekerja tanpa arahan oleh atasan dengan nilai rata-rata 3,94. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 3,93 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan.

Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Rekrutmen (X1)

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner tentang Rekrutmen (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item – item pernyataan tersebut tampak proses rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Metode rekrutmen dilakukan secara efisiensi dan efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Persyaratan dalam proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Metode rekrutmen bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Hasil rekrutmen diharapkan karyawan mampu berkontribusi dengan maksimal kepada perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Nilai Rerata pada variabel Rekrutmen sebesar 4,06 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Rekrutmen.

Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner tentang pengembangan karir (X2) terlihat bahwa distribusi jawaban responden dari item – item pernyataan tersebut tampak jenjang karir yang ada di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Fasilitas penunjang karir di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Sistem kerja sudah berjalan dengan baik diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Nilai rerata pada variabel pengembangan karir sebesar 3,8 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Pengembangan Karir.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda antara rekrutmen (X1), pengembangan karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu software program statistik SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Coefficient

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.149	1.293		2.436	.018
Rekrutmen	.387	.105	.441	3.681	.001
Pengembangan Karir	.757	.197	.459	3.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2023)

Pada tabel “*coefficient*” di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3.149 + 0.387 + 0.757$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.149 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Rekrutmen, Pengembangan Karir dianggap konstan maka nilai Kinerja Karyawan adalah 3.149, satuan skala likert.
2. Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0.387 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat nilai Rekrutmen naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.387
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0.757 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat nilai pengembangan karir naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.757.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pengaruh linier antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinan. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Koefisien determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh
Nasrul Hadi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.736	2.172

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Rekrutmen

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS “*model summary*” di atas, diketahui nilai korelasi R sebesar 0.863 atau sama dengan 86,3%. Koefisien determinasi/ *Adjusted R Square* adalah 0.736 atau sama dengan 73,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel rekrutmen (X1) dan Pengembangan karir (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,6%.

Sedangkan sisa nya ($100\% - 73,6\% = 26,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji – T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi sebesar 0.05 ($\alpha = 5\%$) untuk kinerja karyawan, rekrutmen, dan pengembangan karir. Jika t-hitung \geq dari t-tabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Hipotesis diterima) dengan tingkat signifikansi 0.05

Begitu pula sebaliknya apabila jika t-hitung \leq dari t-tabel maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Hipotesis ditolak). Kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa nilai t-hitung dari variabel rekrutmen adalah sebesar $3.681 \geq$ dari t-tabel 1.671 ($3.681 \geq 1.671$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 \leq$ dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Kemudian berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa nilai t-hitung dari variabel pengembangan karir adalah sebesar $3.835 \geq$ dari t-tabel 1.671 ($3.835 \geq 1.671$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq$ dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Uji – F

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

Uji f dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen dalam sebuah penelitian secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dasar keputusan untuk mengukur uji f ini sendiri adalah dengan membandingkan nilai f-hitung dan f-tabel. Apabila nilai f-hitung \geq dari f-tabel maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Hipotesis diterima) dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, begitu pula sebaliknya.

Tabel 5.0
Hasil Uji Simultan (Uji-f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809.883	2	404.941	85.845	.000 ^b
	Residual	278.311	59	4.717		
	Total	1088.194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Rekrutmen

Sumber: Hasil penelitian, data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa f-hitung memiliki nilai sebesar 85.845 lebih besar dari f-tabel yakni sebesar 2.371 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($85.845 \geq 2.371$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen, pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis diterima) pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh.

Pembahasan & Implikasi Hasil Penelitian

1. Berdasarkan tabel *output* SPSS ‘‘*coefficient*’’ diketahui nilai signifikansi variabel Rekrutmen (X1) adalah sebesar 0.001. karena nilai Sig 0.001 < probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, hal ini memberi arti apabila suatu perusahaan selektif dalam memilih kandidat baru untuk perusahaan nya, maka hal itu bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh.
2. Berdasarkan tabel *output* SPSS ‘‘*coefficient*’’ diketahui nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 0.000. karena nilai Sig 0.000 < probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, hal ini memberi arti apabila perusahaan memberikan jenjang karir bagi para karyawan nya seperti contoh: on job training, tes untuk jadi karyawan tetap, dan bentuk pengembangan karir lain nya, maka hal itu sangat berdampak kepada kinerja karyawan khusus nya karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh.
3. Hasil penelitian diatas juga memiliki kesamaan atau sejalan dengan penelitian – penelitian sebelumnya, beberapa contoh nya adalah: penelitian yang dilakukan

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

oleh Rosna Dwi Agustian (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nurdin (2021), dan Tolu Tamalika (2017) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data, pengolahan data, dan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai statistik bahwa t hitung lebih besar t tabel. Artinya apabila hasil rekrutmen mampu mendapatkan karyawan yang berkontribusi dengan maksimal, maka perusahaan tersebut akan mencapai target yang di inginkan.
2. Pengembangan karir pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai statistik bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Berarti apabila perusahaan sering memberikan pengembangan ataupun jenjang karir kepada karyawan nya, hal ini akan berdampak positif kepada kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh.
3. Untuk uji koefisien determinasi variabel rekrutmen dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh, dibuktikan bahwa nilai statistik f hitung lebih besar dari f tabel. Artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Plaza Aceh.

Referensi

- Abdullah Sani, Ridwan, dkk. (2018). *Penelitian Pendidikan*. Medan: Tira Smart.
- Agus Ariyanto, Husnaina Mailisa Safitri, Syarifah Raihan Zakiya. (2022). *Pengaruh*
- Agoes, Sukrisno dan Estralia Trisnawati. (2017). *Akuntansi Perpajakan*. Edisi 3 Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Plaza Aceh

Nasrul Hadi

- Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ma'rifah, Diana. (2020). *Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai*. *Civil Service* , 14, 53-64.
- Mimiasri, M., Nuzulman, N., & Darni, S. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 87-99.
- Muhammad Nurdin. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Staf, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. Volume II, Nomor II, Tahun 2021. ISSN Online: 2685-984X.
- Muspawi. (2018). *Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol 18 No 1, 87–95.
- Hadi, N., Mimiasri, M., & Sari, L. A. (2021). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.Trisnawaty, 2017
- Tekkay, et al. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia*. *Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022*, Hal. 1315-1325.
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan batu Utara*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

