

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. CORONET CROWN SURABAYA**

JURNAL

Oleh:

Sulailiyatul Khusnah¹

Email : sulailiyatulkhusnah92@gmail.com

Dr. Asmirin Noor, S.E., M.M.²

Email : asmirinnoor@stiemahardhika.ac.id

Dr. Lanny Purnama Kosasi, S.E., M.M.³

Email : lannypurnama@yahoo.com

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA

2020

Abstract

This study discusses the effect of recruitment, selection, and career development on employee performance at PT. Coronet Crown Surabaya. This research is an explanatory research that will prove the causal relationship between the independent variables, namely, the recruitment, selection, and career development variables and the dependent variable, namely performance. The population in this study were employees at PT. Coronet Crown Surabaya in Surabaya, amounting to 422 people. The sampling technique uses purposive sampling. The sample in this study were all employees at the staff level with status as permanent employees at PT. Coronet Crown Surabaya, amounting to 72 people. The method of analysis of this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Recruitment, selection, and career development simultaneously have a significant effect on employee performance with a simultaneous contribution of 75.2%. (2) Recruitment partially has a significant effect on employee performance with a contribution of 26.9%. (3) Partial selection has a significant effect on employee performance with a contribution of 30.7%. (4) Career development partially has a significant effect on employee performance with a contribution of 35.6%. (5) Career development has a dominant influence on employee performance with a contribution of 35.6%.

Keywords: Recruitment, Selection, Career Development, Performance

Abstraksi

Penelitian ini membahas tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Coronet Crown Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu, variabel rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya di Surabaya yang berjumlah 422 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada level staf dengan status sebagai karyawan tetap di PT. Coronet Crown Surabaya yang berjumlah 72 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi simultan sebesar 75,2%. (2) Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 26,9%. (3) Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30,7%. (4) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 35,6%. (5) Pengembangan karir memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 35,6%.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pengembangan karir, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kegiatan 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.

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu untuk perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan dan seleksi yang efektif. Semakin efektif organisasi merekrut dan memilih kandidat, semakin besar kemungkinan mereka untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang puas. Perusahaan harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karena saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Peluang karir dan promosi adalah dampak positif pada dukungan organisasi.

PT. Coronet Crown merupakan perusahaan farmasi berskala nasional yang sedang berkembang yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan farmasi yang mampu bersaing sebagai perusahaan

terkemuka di bidang bisnis dengan mengutamakan pelayanan terbaik untuk customer dan menjadi perusahaan bertaraf global dengan mencapai standart kualitas produktifitas serta inovasi kelas dunia guna meningkatkan derajat kesehatan dan kualitas hidup manusia.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui system rekrutmen yang transparan dan terpercaya sehingga berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait peningkatan kinerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah melalui rekrutmen yang sesuai prosedur dan transparan, pelaksanaan seleksi yang professional dan kapabel, dan pelaksanaan pengembangan karir didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dapat menghasilkan keputusan pemilihan calon karyawan berkualitas. Simamora (2012:37) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Faktor pembentuk kinerja selain rekrutmen dan seleksi, adalah faktor

pengembangan karir. Program pengembangan karir yang baik adalah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga perusahaan perlu untuk memfasilitasi karyawan untuk melakukan pembelajaran dan pelatihan. Dessler (2013:5) mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

PT. Coronet Crown Surabaya dalam pencapaian kinerja karyawannya terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang melakukan maladministrasi rekrutmen yang transparan, seleksi yang kurang jeli dan adil dalam pengembangan kompetensi karyawan, serta program pengembangan karir karyawan yang kurang mampu menumbuhkan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topik tentang **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan di PT. Coronet Crown Surabaya.**

2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown Surabaya?
2. Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?
3. Apakah seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?

4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?
5. Manakah diantara ketiga variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?

3. KAJIAN TEORI

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Penarikan (*recruitment*) merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik (Hasibuan, 2013:40).

Seleksi

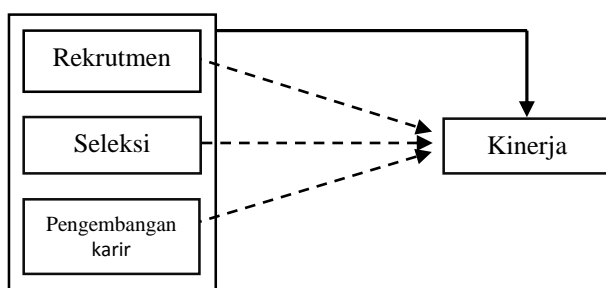
Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Kiranya hal inilah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu (Hasibuan, 2013:52).

Pengembangan Karir

Mondy (2012:243) mendefenisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

Kinerja

Menurut Suprihanto (2011:33) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja merupakan bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan bersama, sehingga tujuan dari kinerja akan menghasilkan organisasi yang berprestasi dengan kriteria keberhasilan berupa tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai dan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan secara efektif sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

4. HIPOTESIS

1. Diduga rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.
2. Diduga rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.
3. Diduga seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.
4. Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.

5. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis, data yang terukur dan menghasilkan bukti kebenaran hipotesis, hal ini diharapkan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu, variable rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal komparatif, yaitu rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2016:27).

6. POPULASI dan SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan obyek peneliti (Arikunto, 2013:109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya di Surabaya yang berjumlah 422 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada level staf dengan status sebagai karyawan tetap di PT. Coronet Crown Surabaya yang berjumlah 72 orang.

7. HASIL

Tanggapan Responden Pada Tiap Variabel

Tabel 1 Tanggapan Responden Pada Variabel Rekrutmen

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>system patronage</i>	-	-	14	49	11
	Persentase (%)	-	-	19,4	68,0	15,2
2	<i>system merit</i>	-	-	3	53	18
	Persentase (%)	-	-	4,17	73,6	25,0
3	<i>system carier</i>	-	-	14	33	27
	Persentase (%)	-	-	19,4	45,8	37,5

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 72 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator rekrutmen yang meliputi: *system patronage* sebesar 68,06%, *system merit* sebesar 73,61%, dan *system carier* sebesar 45,83%.

Tabel 2. Tanggapan Responden Pada Variabel Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	berpedoman pada analisis jabatan	-	-	18	36	20

	Persentase (%)	-	-	25,0	50,0	27,7
2	efektif dan efisien	-	-	22	41	11
	Persentase (%)	-	-	30,5	56,9	15,2
3	berpedoman pada perencanaan SDM	-	-	20	28	26
	Persentase (%)	-	-	27,7	38,8	36,1
4	memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku	-	-	4	31	39
	Persentase (%)	-	-	5,56	43,0	54,1
5	dilaksanakan objektif dan jujur	-	-	19	25	30
	Persentase (%)	-	-	26,3	34,7	41,6

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa dari 72 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator berpedoman pada analisis jabatan sebesar 50%, efektif dan efisien sebesar 56,94%, berpedoman pada perencanaan SDM sebesar 38,89%, dan dilaksanakan objektif dan jujur sebesar 34,72%, sementara indikator memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku sebagian besar menyatakan sangat setuju sebesar 43,06%.

Tabel 3. Hasil Responden Pada Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pelatihan	-	-	20	30	24
	Persentase (%)	-	-	27,7	41,6	33,3
2	Promosi	-	12	24	34	4
	Persentase (%)	-	16,6	33,3	47,2	5,56
3	Mutase	-	-	11	39	24

	Presentase (%)	-	-	15,2	54,1	33,3
--	----------------	---	---	------	------	------

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa dari 72 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator pengembangan karir yang meliputi: pelatihan sebesar 41,67%, promosi sebesar 47,22%, dan mutasi sebesar 54,17%.

Tabel 4. Hasil Responden Pada Variabel Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas kerja	-	18	24	32	-
	Persentase (%)	-	25,0	33,3	44,4	-
2	Kuantitas kerja	-	-	18	42	14
	Persentase (%)	-	-	25,0	58,3	19,4
3	Pengetahuan	-	-	31	39	4
	Persentase (%)	-	-	43,0	54,1	5,56
4	Penyesuaian pekerjaan	-	4	19	30	21
	Persentase (%)	-	5,56	26,3	41,6	29,1
5	Keandalan	-	-	5	38	31
	Persentase (%)	-	-	6,94	52,7	43,0
6	Hubungan kerja	-	-	19	51	4
	Persentase (%)	-	-	26,3	70,8	5,56
7	Keselamatan kerja	-	8	24	41	1
	Persentase (%)	-	11,1	33,3	56,9	1,39

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa dari 72 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator kinerja yang meliputi: kualitas kerja sebesar 44,44%, kuantitaas kerja sebesar 58,33%, pengetahuan sebesar 54,17%, penyesuaian pekerjaan sebesar

41,67%, keandalan sebesar 52,78%, hubungan kerja sebesar 70,83%, dan keselamatan kerja sebesar 56,94%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	Alpha Cronbach
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	0,459	0,666
	Kuantitas kerja	0,437	
	Pengetahuan	0,551	
	Penyesuaian pekerjaan	0,503	
	Keandalan	0,463	
	Hubungan kerja	0,761	
	Keselamatan kerja	0,471	
Rekrutmen (X1)	<i>system patronage</i>	0,755	0,647
	<i>system merit</i>	0,649	
	<i>system carier</i>	0,703	
Seleksi (X2)	berpedoman pada analisis jabatan	0,702	0,783
	efektif dan efisien	0,466	
	berpedoman pada perencanaan SDM	0,678	
	memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku	0,613	
	dilaksanakan objektif dan jujur	0,619	
Pengembangan karir (X3)	Pelatihan	0,820	0,697
	promosi	0,670	
	mutasi	0,882	

Sumber: Data diolah (2019)

Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

Deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini menjelaskan tentang hasil perhitunga rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 6. Nilai Mean dan Standar Deviasi Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	3,19	0,81
	Kuantitas kerja	3,95	0,66
	Pengetahuan	3,64	0,59
	Penyesuaian	3,92	0,87

	pekerjaan		
	Keandalan	4,35	0,61
	Hubungan kerja	3,80	0,52
	Keselamatan kerja	3,47	0,71
Rekrutmen (X1)	<i>system patronage</i>	3,96	0,58
	<i>system meryt</i>	4,20	0,50
	<i>system carier</i>	4,18	0,73
Seleksi (X2)	berpedoman pada analisis jabatan	4,03	0,72
	efektif dan efisien	3,85	0,66
	berpedoman pada perencanaan SDM	4,08	0,79
	memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku	4,47	0,60
	dilaksanakan objektif dan jujur	4,15	0,81
Pengembangan karir (X3)	pelatihan	4,05	0,77
	promosi	3,41	0,83
	mutasi	4,18	0,67

Sumber: Data diolah (2019)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sign. T
	B	Std. Error		
Constant	21,947	7,877	2,786	0,007
Rekrutmen (X1)	0,876	0,417	2,101	0,039
Seleksi (X2)	1,256	0,493	2,548	0,013
Pengembangan karir (X3)	0,997	0,321	3,106	0,003
Dependen Variabel	Kinerja (Y)			
F hitung	12,005			
Sign. F	0,000			
R	0,871			
Adjusted R ²	0,752			

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 21,947 + 0,876X_1 + 1,256X_2 + 0,997X_3$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan ditunjukkan pada tabel 8. Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,871. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pengembangan karir (X3) dengan variabel kinerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 87,1%. Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel kinerja. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *adjusted R²* = 0,752 yang berarti bahwa sebesar 75,2% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan pengembangan karir (X3).

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Parsial	Koefisien Determinasi Parsial
Rekrutmen (X1)	0,449	0,269
Pengembangan karir (X2)	0,511	0,307
Seleksi (X3)	0,593	0,356

Sumber: Data diolah (2019)

Secara parsial didapatkan nilai $r_1 = 0,449$, $r_2 = 0,511$, dan $r_3 = 0,593$ (lebih dari 0,235) yang berarti nilai korelasi ketiga variabel bebas rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pengembangan karir (X3) berkorelasi signifikan dengan kinerja. Selanjutnya variabel rekrutmen (X1) memberikan kontribusi kepada kinerja sebesar 0,269 atau 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Kontribusi seleksi (X2) terhadap kinerja sebesar 0,307 atau 30,7% dan 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Selanjutnya kontribusi pengembangan karir

(X3) terhadap kinerja sebesar 0,356 atau 35,6% dan 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi parsial terlihat bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja. Artinya variable pengembangan karir mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 12,005 dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi “rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Selanjutnya dapat Dilihat nilai t hitung variabel rekrutmen (X1) sebesar 2,101 dengan nilai $P = 0,039 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi ”rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown” diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bambulu, dkk (2018) yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat.

Pada variabel seleksi (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,548 dengan nilai $P = 0,013 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 4 yang berbunyi ”seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown ” diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil ini mendukung hasil penelitian Surianti dan Wijaya (2018)

yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati.

Pada variabel pengembangan karir (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar 3,106 dengan nilai $P = 0,003 < 0,05$, hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 yang berbunyi ”pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown” diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosyidawati (2018) yang menyatakan secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.

8. KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Uji F menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown Surabaya dengan kontribusi simultan sebesar 75,2%.
2. Hasil Uji t:
 - a. Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Coronet Crown Surabaya dengan kontribusi sebesar 26,9%.
 - b. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Coronet Crown Surabaya dengan kontribusi sebesar 30,7%.
 - c. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Coronet Crown Surabaya dengan kontribusi sebesar 35,6%.

3. Pengembangan karir memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Coronet Crown Surabaya dengan kontribusi sebesar 35,6%.

Saran

1. Karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya lebih mempertahankan keandalan karyawan dan lebih memperhatikan kualitas kerja karena kedua faktor ini sudah baik maka terjadi keseimbangan pada kinerja karyawan.
2. Dalam meningkatkan pengembangan karir, perusahaan lebih menekankan pada jalur mutasi karena jalur ini lebih efektif dari pada jalur pengembangan karir lainnya seperti pelatihan dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Bambulu, Maggie G.V., Viktor P.K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat*. Jurnal Riset Ekonomi. Vol.6, Nomor 4, Hal: 2508-2517.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dessler, Garry. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2*, Jakarta: Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kie, Surlanti. 2018 *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati*. *Journal of Management Accounting and Business Administration*. Vol.2, Nomor 1, Hal: 39-47.
- Mahsun. 2012. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy, R. Wayne. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soffi, Rosyidawaty dan Jafar Sembiring. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat*. *Open Journal E Proceeding of Management*. Vol.5, Nomor 1, Hal: 428-491.