

THE EFFECT OF RECRUITMENT AND PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH CAREER DEVELOPMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT SAI APPAREL INDUSTRIES

EFEK REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SAI APPAREL INDUSTRIES

Aulia Syifa Salsabila¹, Kasmari Kasmari²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang^{1,2}
auliasyifasalsabila@mhs.unisbank.ac.id¹, fkasmari@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of recruitment and placement on employee performance through employee career development at PT Sai Apparel Industries. This research used a quantitative approach with a sample of 90 respondents. The sampling technique is Accidental Sampling with calculations resulting from the Solvin formula. The data processing technique in this research uses SmartPLS 3 software. The results of this research can be concluded that recruitment does not have a significant effect on the performance of PT Sai Apparel Industries employees, Recruitment has a positive and significant effect on the career development of PT Sai Apparel Industries employees, Placement has a positive and significant effect on the performance of PT Sai Apparel Industries employees, Placements have a positive and significant effect on the career development of PT Sai Apparel Industries employees, Career Development has a positive and significant effect on the performance of PT Sai Apparel Industries employees, Recruitment influences employee performance through employee development at PT Sai Apparel Industries, Placement does not have a significant effect on employee performance if it is through PT Sai Apparel Industries Employee Career Development.

Keywords: Recruitment, Placement, Employee Performance, Career Development

ABSTRAK

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk menganalisis dampak rekrutmen dan penempatan pada kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan pada PT Sai Apparel Industries. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 90 orang responden. *Accidental Sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dengan perhitungan yang diperoleh dari rumus solvin. Teknik pengolahan data penelitian menggunakan *Software SmartPLS 3*. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries, Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Sai Apparel Industries, Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries, Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Sai Apparel Industries, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sai Apparel Industries, Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karyawan PT Sai Apparel Industries, Penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jika melalui Pengembangan Karir Karyawan PT Sai Apparel Industries.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti menentukan tujuan yang akan dicapai. Dalam menggapai tujuan itu, organisasi wajib didukung oleh SDM yang handal. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan akan menggapai tujuan sangat dipengaruhi

oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Samadara,

2020), (Silaban et al., 2021). Aspek utama SDM adalah hal yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah suatu pencapaian individu dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui kemampuan dan keahliannya yang

dapat meningkatkan produktivitas (Muvariz, 2019). Sebagai upaya meningkatkan kinerja diperlukan manajemen kinerja yang baik. Upaya manajemen kinerja dimaksudkan untuk mendorong karyawan mencapai level tertinggi di setiap organisasi (Frimayasa et al., 2019).

Setiap organisasi atau perusahaan pasti ingin beroperasi secara efektif dan efisien. Dengan itu, setiap organisasi harus mampu untuk mendapatkan dan menempatkan karyawan yang memiliki kualitas pada posisi tertentu. Karyawan merupakan individu yang dipekerjakan setelah melalui proses rekrutmen dengan memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dan memenuhi tanggung jawab kepada suatu organisasi atau perusahaan. Hamza et al (2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai rangkaian kegiatan suatu organisasi dengan menarik SDM yang mempunyai kapabilitas tertentu untuk membantu organisasi menggapai tujuannya. Rekrutmen menjadi sangat penting dan menarik perhatian banyak organisasi karena meningkatkan persaingan dapat melalui tingkat kemampuan organisasi dalam mendapatkan SDM yang tepat sebagai upaya membantu organisasi dalam menggapai tujuan secara efektif (Adeyemi et al., 2015).

Ada atau tidaknya seseorang pada jabatan tertentu tergantung pada penempatan kerja menjadi hal utama dalam manajemen sumber daya manusia. Apabila sistem penempatan tidak berjalan semestinya, maka secara otomatis berdampak fatal pada pencapaian tujuan organisasi (Gomes, 2003). Penempatan adalah prosedur pemberian tugas dan pekerjaan untuk pegawai melalui proses rekrutmen guna melaksanakan tuntutan berdasarkan tanggung jawab dan wewenangnya serta mampu mengatasi resiko beban kerjanya (Ardana et al., 2012).

Penempatan kerja karyawan yang baik harus dijaga agar timbul upaya peningkatan kinerja oleh karyawan yang bersangkutan (Aldy, 2020). Dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, suatu perusahaan pasti melakukan proses mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan yang disesuaikan hingga pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan prosedur menaikkan kapabilitas pekerja dalam menggapai karir yang diharapkan (Adnyani & Dewi, 2019). Pengembangan karir tidak hanya memberikan peluang karyawan dalam menggapai karir yang lebih baik tetapi dapat memberikan responibilitas dan apresiasi yang lebih besar atas usaha yang dikerjakan karyawan (Afiyati, 2018).

PT Sai Apparel Industries merupakan perusahaan manufaktur swasta di Semarang yang berfokus dibidang garmen dan tekstil memproduksi pakaian jadi. Perusahaan berorientasi pasar ekspor. Perusahaan memerlukan karyawan dengan kualitas kerja yang tinggi untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka perlunya strategi perencanaan rekrutmen yang baik. Saat ini perusahaan telah melakukan dua jenis rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan perusahaan untuk mendukung karir karyawan sedangkan rekrutmen eksternal dilakukan jika perusahaan sedang membutuhkan ekstra karyawan untuk dapat mencapai hasil maksimal yang diakibatkan karena meningkatnya barang produksi. Rekrutmen eksternal dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan data sekunder, jumlah karyawan lolos rekrutmen dengan status karyawan kontrak dan

mutasi karyawan pada tahun 2022, sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Lolos Rekrutmen Internal dan Eksternal 2022

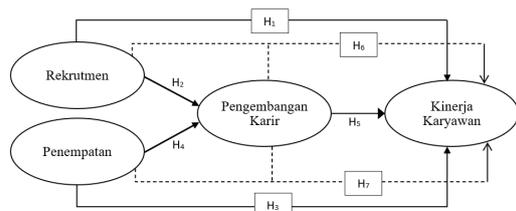
Periode	Pen-daftar	Lolos	Mutasi
Triwulan 1	103	90	13
Triwulan 2	156	115	18
Triwulan 3	116	75	11
Triwulan 4	78	30	9
	453	310	51

Sumber: Data Sekunder 2022

Pada tabel 1, tampak jika setiap triwulan PT. Sai Apparel melakukan proses Rekrutmen terbuka sesuai dengan kebutuhan produksi. Status karyawan setelah individu dinyatakan lolos yaitu sebagai Karyawan Kontrak. Perubahan jumlah karyawan lolos disesuaikan dengan seberapa banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk membantu proses produksi. Pada tahun 2022, perusahaan juga melakukan proses rekrutmen tertutup dengan mutasi karyawan. Mutasi dilakukan untuk menunjang karir karyawan berdasarkan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Model penelitian yang menggambarkan konsep hubungan variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1) dan Penempatan (X_2), dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), melalui variabel intervening yaitu Pengembangan Karir (Y_1).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Ekwoaba & Ikeije (2015) berpendapat bahwa suatu organisasi harus mampu untuk menghasilkan individu sebagai sumber daya manusia

yang mempunyai kelebihan dan mampu mempertahankannya. Rekrutmen dapat menjadi kunci untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang berkelanjutan (Dharshini & Seleena, 2020). Berdasarkan penelitian Arifin et al (2020), Fitri et al (2021), dan Ukpabi & Salaudeen (2021) mengungkapkan jika adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

H₁: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan SDM menjadi bagian yang sangat berdampak dalam aktivitas organisasi. SDM yang berkualitas dihasilkan dari ketepatan proses rekrutmen serta ditentukan juga oleh sistem pengembangan karir. Berdasarkan penelitian Akbar & Amirudin (2022) dan Zamzam et al (2020) menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir.

H₂: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Mempunyai karyawan yang tepat penempatannya menjadi pilihan yang ideal untuk dapat menjalankan peran organisasi secara optimal. Hidayah & Tobing (2018) mengungkapkan bahwa ketepatan dalam penempatan dapat memotivasi individu untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab individu. Berdasarkan hasil penelitian Suwanto & Subyantoro (2019), Fitri et al (2021), Ukpabi & Salaudeen (2021), Nikmah & Armaniah (2021), dan Apriansyah & Widigdo (2020) menyatakan bahwa penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia mempunyai kaitan yang menjadi kebutuhan suatu

organisasi. Dapat dikatakan demikian, karena karyawan merupakan aset berharga dalam organisasi atau perusahaan. Ketepatan penempatan penting bagi organisasi, karena ketidaksesuaian penempatan dapat mempengaruhi kinerja untuk dapat berkembang yang pada akhirnya dapat berakibat merugikan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian Naibaho et al (2022) dan Sahadewa & Rahmawati (2021) menyatakan bahwa penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

H4: Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir

Muspawi (2017) dan Kaseger & Sendow (2017) mengungkapkan jika dengan memberikan dukungan untuk calon karyawan maupun karyawan agar dapat selalu meningkatkan kemampuan dapat mewujudkan kinerja yang kondusif dan optimal. Dengan itu, dinyatakan jika pengembangan karir terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Arifin et al (2020) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

H5: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan model teoritis yang telah dipaparkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan karir ditemukan dalam penelitian Akbar & Amirudin (2022) dan Zamzam et al (2020), penempatan berpengaruh terhadap pengembangan karir ditemukan dalam penelitian Naibaho et al (2022) dan Sahadewa & Rahmawati (2021) dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian Arifin et al

(2020) dapat dikatakan model ini mempunyai sifat mediasi sederhana dimana perusahaan yang menerapkan sistem rekrutmen dan penempatan yang baik cenderung memiliki tingkat pengembangan karir karyawan yang baik juga yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan.

H6: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir

H7: Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode diskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan survei menggunakan kuesioner. Batasan penelitian ini yaitu variabel rekrutmen dan penempatan, dukungan pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Sasaran penelitiannya merupakan karyawan PT Sai Apparel Industries. Populasi yang akan diuji merupakan seluruh karyawan PT Sai Apparel Industries. Teknik *Accidental Sampling* digunakan sebagai prosedur pengambilan sampel. Teknik *Accidental Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti yang dipandang cocok digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dihitung dengan rumus solvin yaitu sebanyak 90 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outher Model)

Tabel 2. Nilai AVE untuk Convergent Validity

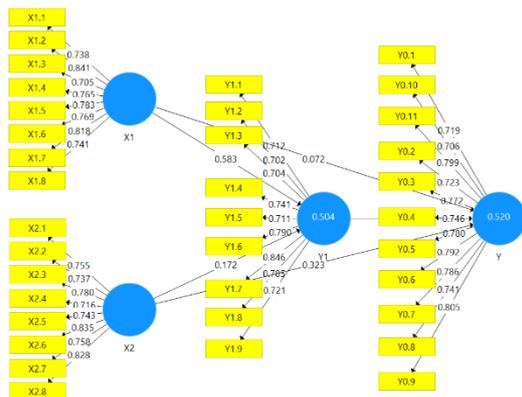
No	Variabel	Nilai AVE
1	Rekrutmen	0.595
2	Penempatan	0.593

3	Pengembangan Karir	0.559
4	Kinerja Karyawan	0.580

Sumber: Output data primer, 2023

Pada tabel 2, dapat dikatakan Rekrutmen memiliki nilai AVE 0.595, Penempatan sebesar 0.593, Pengembangan Karir sebesar 0.559 dan kinerja karyawan sebesar 0.580. Seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0.5 maka diambil kesimpulan semua variabel *valid*.

Uji *validitas konvergen* juga bisa ditentukan dengan mengamati indikator validitas yang ditunjukkan oleh angka *loading factor* (λ). Apabila nilai *loading factor* (λ) ≥ 0.7 maka indikator valid, namun apabila nilai *loading factor* (λ) < 0.7 maka dikatakan tidak valid dan wajib dieliminasi sebab hal itu mengindikasikan bahwa indikator tidak cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten. Perolehan evaluasi model pengukuran dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2. Diagram Jalur Persamaan Struktural

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 3. Nilai R-Square Skema Path PLS

No	Variabel Laten	Nilai R-Square
1	Kinerja Karyawan	0.520
2	Pengembangan Karir	0.504

Sumber: Output data primer, 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat dikatakan bahwa variabel terikat mempunyai pengaruh sedang sebab nilai berada dalam rentang 0.05-0.75. Pengujian R-Square kinerja karyawan 0.520 diartikan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karir sebesar 52% sedangkan 48% dijelaskan oleh variabel lain. Pengembangan karir memiliki nilai sebesar 0.504 artinya pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, penempatan, dan kinerja karyawan sebesar 50,4% sedangkan 49.6% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan perolehan dari uji hipotesis dengan menggunakan program SmartPLS 3.

Tabel 4. Output Result for Inner Wight

Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Value
X1 → Y	0.072	0.603	0.274
X1 → Y1	0.583	5.657	0.000
X2 → Y	0.323	2.550	0.006
X2 → Y1	0.172	1.695	0.045
Y1 → Y	0.426	3.717	0.000
X1 → Y1 → Y	0.248	3.201	0.001
X2 → Y1 → Y	0.073	1.437	0.076

Sumber: Output data primer, 2023

H1: Nilai koefisien jalur rekrutmen pada kinerja karyawan menunjukkan angka original sample sebesar 0.072 artinya pengaruh rekrutmen pada kinerja karyawan adalah positif. Nilai t-statistic 0.603 (< 1.96) dan p-values 0.274 (> 0.05) maka diartikan tidak signifikan. Ditarik kesimpulan adanya efek positif tetapi tidak signifikan antara rekrutmen pada kinerja karyawan sehingga H1 ditolak.

H2: Nilai koefisien jalur rekrutmen pada pengembangan karir menunjukkan nilai original sample sebesar 0.583 artinya pengaruh rekrutmen terhadap pengembangan karir yaitu positif. Nilai

t-statistic 5.657 (>1.96) dan p-values 0.000 (<0.05) artinya signifikan. Ditarik kesimpulan terdapat efek positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap pengembangan karir maka H2 diterima.

H3: Nilai koefisien jalur penempatan pada kinerja karyawan menunjukkan nilai original sample sebesar 0.323 artinya pengaruh penempatan pada kinerja karyawan adalah positif. Nilai t-statistic 2.550 (>1.96) dan p-values 0.006 (<0.05) diartikan signifikan. Ditarik kesimpulan adanya efek positif dan signifikan oleh penempatan pada kinerja karyawan maka H3 diterima.

H4: Nilai koefisien jalur penempatan pada pengembangan karir menunjukkan nilai original sample sebesar 0.172 artinya pengaruh penempatan terhadap pengembangan karir yakni positif. Nilai t-statistic 1.695 (>1.96) dan p-values 0.045 (<0.05) diartikan signifikan. Ditarik kesimpulan adanya efek positif dan signifikan oleh penempatan pada pengembangan karir sehingga H4 diterima.

H5: Nilai koefisien jalur pengembangan karir pada kinerja karyawan menunjukkan angka original sample sebesar 0.426 artinya pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan yaitu positif. Nilai t-statistic 3.717 (>1.96) dan p-values 0.000 (<0.05) artinya signifikan. Ditarik kesimpulan terdapat efek positif dan signifikan oleh pengembangan karir pada kinerja karyawan maka H5 diterima.

H6: Nilai koefisien jalur rekrutmen pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karir menunjukkan nilai original sample sebesar 0.248 artinya pengaruh rekrutmen pada kinerja karyawan adalah positif. Nilai t-statistics 3.201 (>1.96) dan p-values 0.001 (<0.05) diartikan signifikan. Ditarik kesimpulan yakni pengembangan karir memiliki efek

positif dan signifikan diantara rekrutmen terhadap kinerja karyawan maka H6 diterima.

H7: Nilai koefisien jalur penempatan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karir menunjukkan nilai original sample sebesar 0.073 artinya pengaruh antara penempatan pada kinerja karyawan adalah positif. Nilai t-statistics 1.437 (<1.96) dan p-values 0.076 (>0.05) diartikan tidak signifikan. Ditarik kesimpulan pengembangan karir mempunyai efek positif namun tidak signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan maka H7 ditolak.

Pembahasan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Penarikan tenaga kerja dari dalam yang diadakan perusahaan kurang mampu menciptakan keinginan untuk bersaing dalam bekerja antar karyawan. Rendahnya minat karyawan dalam bersaing berefek pada turunnya kinerja karyawan tersebut. Penemuan ini bertolak belakang dengan penelitian Arifin et al (2020), Fitri et al (2021), dan Ukpabi & Salaudeen (2021) bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penemuan ini mendukung penelitian Suwanto & Subyantoro (2019) yang mengatakan rekrutmen tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Diartikan semakin baik sistem Rekrutmen tidak akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula.

Rekrutmen terhadap Pengembangan Karir

Peningkatan penerapan sistem rekrutmen disebabkan karena perusahaan menawarkan spesifikasi pekerjaan yang sangat mudah sehingga terjadi proses peningkatan minat karyawan untuk mengembangkan karir.

Penemuan ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Zamzam et al (2020) dan Akbar & Amirudin (2022) yang mengatakan rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir. Artinya, semakin baik pelaksanaan rekrutmen akan berpengaruh pada pengembangan karir karyawan yang baik pula. Sehingga perusahaan yang menerapkan sistem rekrutmen yang baik cenderung memikirkan pengembangan karir karyawan. Hal ini dikarenakan rekrutmen memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya secara berkelanjutan.

Penempatan terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan penerapan penempatan disebabkan karena pekerjaan yang diberikan perusahaan relevan dengan minat dan bakat karyawan sehingga dengan penyesuaian penempatan tersebut menjadikan kinerja karyawan semakin baik. Perolehan ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Suwanto & Subyantoro (2019), Fitri et al (2021), Ukpabi & Salaudeen (2021), Nikmah & Armaniah (2021) serta Apriansyah & Widigdo (2020) yang mengatakan penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penempatan terhadap Pengembangan Karir

Peningkatan penerapan penempatan disebabkan karena pekerjaan yang diberikan perusahaan relevan dengan minat dan bakat karyawan. Sehingga dengan penyesuaian pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat karyawan akan membuat karyawan ingin terus mengembangkan karir. Penemuan ini relevan dengan penelitian terdahulu

oleh Naibaho et al (2022) dan Sahadewa & Rahmawati (2021) yang menyatakan penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir.

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan penerapan pengembangan karir disebabkan adanya program pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi bagi karyawan untuk terus mengembangkan karir. Sehingga dengan program pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan menunjang peningkatan kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik. Penemuan ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin et al (2020) yang mengatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir

Karyawan yang melakukan kinerja dengan baik merupakan karyawan yang memiliki perencanaan karir yang baik dan diakibatkan oleh sistem rekrutmen yang baik pula oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan rekrutmen dan pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, artinya semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen perusahaan terutama rekrutmen dari dalam perusahaan, akan semakin baik juga pengembangan karir karyawan yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Tanpa adanya sistem pengembangan karir yang direncanakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Oleh sebab itu, sistem pengembangan karir

ialah salah satu faktor khusus yang sangat penting sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penemuan ini mendukung penelitian Zamzam et al (2020) dan Akbar & Amirudin (2022) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan karir dan hasil penelitian Arifin et al (2020) yang mengungkapkan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penempatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir

Karyawan yang melakukan kinerja dengan baik merupakan dampak dari sistem penempatan yang baik pula oleh perusahaan tanpa dilandasi pengembangan karir. Hal ini dikarenakan penempatan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara langsung, artinya semakin baik pelaksanaan sistem penempatan perusahaan, maka kinerja karyawan akan baik pula tanpa dilandasi oleh sistem pengembangan karir. Oleh karena itu, sistem pengembangan karir bukan salah satu faktor khusus yang dapat meningkatkan kinerja karyawan jika dikaitkan oleh sistem penempatan. Penemuan ini menolak pernyataan bersifat mediasi pada penelitian Naibaho et al (2022) dan Sahadewa & Rahmawati (2021) yang menyatakan penempatan berpengaruh terhadap pengembangan karir dan hasil penelitian Arifin et al (2020) yang mengatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

PENUTUP Kesimpulan

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperiksa dan

informasi yang dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen tidak mempunyai efek yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Rendahnya minat karyawan dalam bersaing dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.
2. Rekrutmen mempunyai efek positif dan signifikan pada Pengembangan Karir Karyawan. Rekrutmen berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya secara berkelanjutan.
3. Penempatan mempunyai efek positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Sistem penempatan yang disesuaikan dengan minat dan bakat karyawan menjadikan kinerja karyawan menjadi semakin baik
4. Penempatan mempunyai efek positif dan signifikan pada Pengembangan Karir Karyawan. Penempatan pekerjaan yang disesuaikan dengan minat dan bakat karyawan akan membuat karyawan ingin terus mengembangkan karir.
5. Pengembangan Karir memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan menunjang peningkatan kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik.
6. Rekrutmen mempunyai efek positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir Karyawan. Rekrutmen dan pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, artinya semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen perusahaan terutama rekrutmen dari dalam perusahaan, akan semakin baik pengembangan karir karyawan dan hal tersebut

berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

7. Penempatan tidak mempunyai efek signifikan pada Kinerja Karyawan jika melalui Pengembangan Karir Karyawan. Penempatan bisa memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara langsung, artinya semakin baik pelaksanaan sistem penempatan perusahaan, maka kinerja karyawan akan baik pula tanpa dilandasi oleh sistem pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, O., Dumade, E., & Fadare, O. (2015). The Influence Of Recruitment and Selection On Organizational Performance. In *International Journal of Advanced Academic Research IJAAR*. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.14135>
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073–4101. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03>
- Afiyati, E. M. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*.
- Akbar, R. A., & Amirudin, A. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt Siantar Top Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 18–32. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.261>
- Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 220–225. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4157>
- Apriansyah, R., & Widigdo, A. M. N. (2020). The Effect of Competence , Experience , and Placement on Employee Performance Bppsdm Ministry of Agriculture Jakarta with Motivation as Mediation Variable. *Budapest Internasional Research and Critics Institute (BIRCI)*, 5(2), 10519–10534.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Graha Ilmu.
- Arifin, A. H., Raza, Hendra., Saputra, Jumadil., & Puteh, Anwar. (2020). The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1040–1055. <http://www.iratde.com>
- Dharshini, K., & Seleena, R. (2020). A Pragmatic study on Human Resources Trends in recruitment and selection process in Non-Banking Financial Companies in Kanniyakumari district. *Studies in Indian Place Names*, 40(18), 2264–2270.
- Ekwoaba, Joy O., Ugochukwu, .U. Ikeije, N. U. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–33. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fitri, R. L., Handaru, A. W., & Yohana, C. (2021). The Effect of Recruitment, Selection, and

- Placement on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), 90–97. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/137>
- Frimayasa, A., Lawu, S. H., & Shinta, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2). Andi.
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Kaseger, G. F., & Greis M Sendow, H. N. T. J. E. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3058–3067.
- Muspawi, M. (2017). Mengelola perencanaan karir staf dalam sebuah organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 103–110.
- Muvariz, F. R. (2019). Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(2), 190–202. <https://news.detik.com/>
- Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G, Amin, M., Kumakauw, G. V., Mukuan, L. V., Kaawoan, J. S. D., Watania, M. T., Maramis, J. B. (2022). The Effect of Employee Placement and Career Development on Employee Performance At Pt. Mandala Finance Manado. 1891 *Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Nikmah, W., & Armaniah, H. (2021). Effect of employee selection and work placement on employee work achievement at PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/10.55942/jebll.v1i1.86>
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Samadara, P. D. (2020). The International Journal of Social Sciences World Internal Service Quality and Employee Performance: Case of Swiss Belin Kristal Hotel-Indonesia. *The International Journal of Social Sciences World TIJOSSW*, 2(01), 109–115. <https://www.growingscholar.org/j>

- ournal/index.php/
Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). The International Journal of Social Sciences World Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Suwarto, FX and Subyantoro, A. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7), 2308–9830.
- Ukpabi, I. D., & Salaudeen, K. K. (2021). Recruitment Process and Employee Performance in University of Ibadan, Nigeria. *European Journal of Education Studies*, 8(10), 175–188. <https://doi.org/10.46827/ejes.v8i10.3941>
- Zamzam, F., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan Dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 5(2), 223–236. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i2.1104>