

## PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA

Rifki Arya Akbar<sup>1)</sup>, Amirudin<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen  
Email: [rifkiaryaakbar@gmail.com](mailto:rifkiaryaakbar@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the effect of the Recruitment Process on Career Development, determine the effect of job selection on Career Development and determine the effect of the Recruitment and Job Selection Process simultaneously on Career Development at PT Siantar Top Tanjung Morawa. This quantitative descriptive research with a questionnaire instrument was conducted on a population of 65 people, determining the sample using a saturated sample so that the research sample was as much as. 65 people. The results showed that the tcount coefficient for the Recruitment Process was 6623, the ttable value was 2.748, the tcount > ttable (6,623 > 2,748 ) and the sig value < 0.05 (0.000 < 0.05), the tcount coefficient for Job Selection was 6.486 and the ttable value was 2.748, the value tcount > ttable (6,486 > 2,748 ) and sig < 0.05 (0.000 < 0.05). Furthermore, the F value of the Recruitment and Job Selection Process is 15,727 and the value of sig is 0.000, whereas, the value of Ftable is 1.997 then Fcount > Ftable or (15,727 > 1.997 ) and the value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05). The value of RSquare is 0.835 or R<sup>2</sup> x 100% of 83.50%, meaning that the recruitment and job selection process makes a major contribution to explaining Career Development at PT Siantar Top of 83.50% while the remaining 13.50% is another factor. The conclusion of the study is that the recruitment process has a significant effect on Career Development, Job Selection has a significant effect on Career Development, and the Recruitment and Job Selection Process simultaneously has a significant effect on Career Development at PT Siantar Top Tanjung Morawa.*

**Keywords:** Recruitment Process, Job Selection, Career Development

### ABSTRAK

Tujuan penelitian berguna untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Pengembangan Karir, mengetahui pengaruh Seleksi kerja terhadap Pengembangan Karir serta mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja secara serentak terhadap Pengembangan Karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa. Penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan instrumen kuisioner dilakukan pada populasi sebanyak 65 orang karyawan tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak. 65 orang. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien  $t_{hitung}$  Proses Rekrutmen 6,623, nilai  $t_{tabel}$  2,748 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,623 > 2,748 ) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), nilai koefisien  $t_{hitung}$  Seleksi Kerja 6,486 dan nilai  $t_{tabel}$  2,748 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,486 > 2,748 ) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja 15,727 dan nilai sig 0,000, sedangkan, nilai  $F_{tabel}$  1,997 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (15,727 > 1,997 ) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai  $R_{Square}$  yaitu 0,835 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 83,50%, artinya Proses rekrutmen dan Seleksi kerja memberi sumbangsih besar menjelaskan Pengembangan Karir pada PT Siantar Top sebesar 83,50% sedangkan sisanya 13,50% merupakan faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah Proses rekrutmen pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan Karir, Seleksi Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Pengembangan Karir, serta Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja secara serentak pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan Karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.

**Kata kunci:** Proses Rekrutmen, Seleksi kerja, Pengembangan Karir

## 1. PENDAHULUAN

Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Di mana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Pada organisasi pemerintah dalam penyusunan perencanaan karir untuk pengembangan karir disesuaikan dengan peraturan, di mana sering terbentur dengan adanya namanya peraturan sehingga menimbulkan pro dan kontra.

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, karena pegawai atau karyawan merupakan aset yang paling berharga. Karyawan yang di tempatkan di posisi yang tidak tepat akan mengalami frustrasi untuk dapat tumbuh dan berkembang, hal ini merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan, karyawan mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang didapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Karir adalah suatu proses kemitraaan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara mitra-mitra perusahaan, yaitu perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan karyawan sendiri. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang karyawan. Dalam mengembangkan karir seseorang melakukan berbagai cara untuk mencapai kesuksesan, karena setiap karyawan memiliki hak untuk mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya.

PT. Siantar Top Tbk memproduksi berbagai macam produk biskuit yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Biskuit yang diproduksi terbagi menjadi tiga jenis, yaitu *cookies*, *crackers* dan *wafer*. *Cookies* adalah jenis biskuit yang terbuat dari adonan lunak (*soft dough*), berkadar lemak tinggi, dan jika dipatahkan penampang potongannya bertekstur kurang padat. *Crackers* adalah jenis biskuit yang berbentuk pipih, terbuat dari adonan keras (*hard dough*), melalui proses fermentasi, dan rasanya asin/gurih dan renyah, serta jika dipatahkan penampang potongannya berlapis-lapis.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan Oktober 2021 dengan bagian personalia tentang pengembangan karir karyawan yang rendah terlihat dari pengembangan karir karyawan tidak terencana dengan baik mulai dari tahapan, prosedur, informasi maupun penempatan posisi yang kosong di seluruh wilayah kerja. Perusahaan kurang mendukung atau membantu

mempersiapkan kompetensi karyawan sehingga karyawan tidak dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah yang harus dilakukan melihat peluang yang tepat untuk mencapai tujuan karirnya.

Sistem pengembangan pola karir kurang tepat dimana pola karir yang sesuai yaitu karyawan berprestasi dapat berkembang dan dipersiapkan (*plot*) untuk menempati jabatan strategis pada seluruh kantor cabang yang ada, namun hal ini tidak dilakukan sehingga belum mampu memberikan arah dan gambaran bagi karyawan untuk pengembangan dirinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah Proses rekrutmen. Perekrutan karyawan adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan pada perusahaan terkait. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan Oktober 2021 dengan bagian personalia diketahui bahwa proses rekrutmen masih dilakukan secara manual dimana informasi lowongan hanya di tempel di papan pengumuman perusahaan sehingga informasi lowongan kerja terkesan tertutup, pelamar harus mengantri, informasi lowongan dimuat hanya pada satu media cetak selama satu minggu sehingga sangat terbatas. Hal ini kurang sesuai antara manfaat yang diperoleh dengan biaya yang harus dikeluarkan setiap kali melakukan rekrutmen karyawan baru serta informasi lamaran kerja biasanya hanya dari karyawan tetap perusahaan saja serta tahapan proses rekrutmen dalam kurun waktu yang lama.

Pengembangan karir pegawai juga akan ditentukan oleh seleksi kerja. Seleksi merupakan langkah kedua setelah rekrutmen karyawan dan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi. Pengembangan karir berkaitan dengan seleksi kerja melalui jalur karir yang merupakan posisi yang diduduki oleh seorang karyawan, mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi.

Berdasarkan survey awal penelitian melalui wawancara dengan bagian personalia pada bulan Oktober 2021 diketahui seleksi kerja yang kurang sesuai yaitu calon karyawan yang ikut dalam tahapan seleksi dirasa masih kurang kompeten pada tingkat pendidikan dan pengalaman

kerjanya. Permasalahan yang muncul adalah dalam mengembangkan karir dibutuhkan rekrutmen kerja yang begitu dinamis dan didukung dengan seleksi kerja, sehingga dapat memaksimalkan pengembangan karir karyawan. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari riset ini guna mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi kerja terhadap pengembangan karir karyawan baik secara Bersama maupun tunggal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

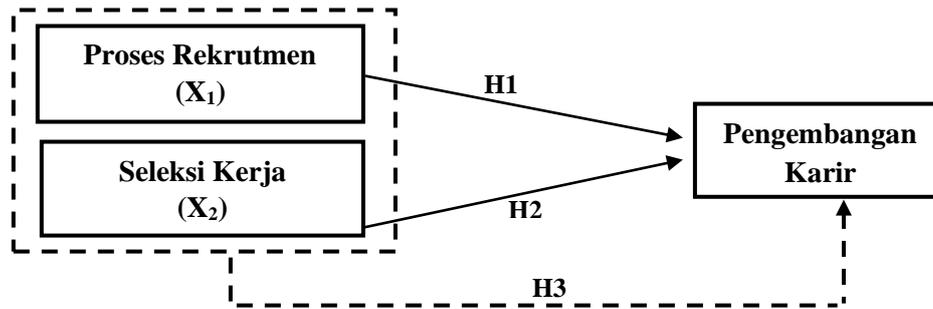
Mondy (2017:228) berpendapat tentang pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk memastikan tenaga kerja dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Menggunakan indicator penelitian yang bersal dari Veithzal (2016:274) (1) Kepuasan saat bekerja, (2) Eksposur, (3) Jaringan kerja, (4) Kesetian pada organisasi, (5) Peluang bertumbuh, (6) Dukungan Departemen personalia.

Hasibuan (2017:40) berpendapat sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan. Menggunakan indicator penelitian yang berasal dari Hasibuan, (2017:41) (1) Dasar Perekrutan, (2) Sumber Perekrutan internal, (3) Sumber perekrutan eksternal, (4) Metode Perekrutan tertutup (5) Metode perekrutan terbuka.

Menurut Sunyoto (2015:122) merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu intansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Menggunakan indicator penelitian yang berasal dari Ardana (2015:73) (1) Keahlian, (2) Pengalaman, (3) Umur, (4) Jenis kelamin, (5) Pendidikan pelatihan, (6) Keadaan fisik, (7) Tampang, (8) Bakat, (9) tempe-ramen, dan (10) Karakter.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 65 orang dan sampel diambil dengan metode sampling jenuh yaitu 65 responden. Teknik analisis data berupa pengujian Validitas dan Uji Realibilitas; pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, pegujian koefisien determinasi. Adapun kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

Dugaan sementara dikemukakan pada pernyataan berikut:

- Proses rekrutmen memiliki pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.
- Seleksi kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.
- Proses rekrutmen dan Seleksi kerja secara serentak memiliki pengaruh signifikansi terhadap pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

#### Deskripsi Identitas

Analisa uraian atau penjelasan dapat berupa persentase identitas responden yang menjawab kuesioner penelitian, responden merupakan karyawan PT Siantar Top Tanjung Morawa sebanyak 65 orang, berikut:

**Tabel 1. Identitas Dilihat dari Jenis Kelamin**

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	16	32.00
		Laki-Laki	34	68.00
	Total		<b>65</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar laki-laki adalah 34 orang (68,00%) dan Perempuan adalah 16 orang (32,00%).

**Tabel 2. Identitas Dilihat dari Umur**

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Umur	18 – 27 thn	9	18.00
		28 – 37 thn	29	48.00
		> 38 thn	12	24.00
	Total		<b>65</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar 28-37 tahun ada 29 orang (55,26%), > 38 tahun ada 10 orang (26,32%) dan 18-27 tahun ada 7 orang (18,42%).

**Tabel 3. Identitas Dilihat dari Pendidikan**

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
1	Pendidikan	SMA/SMK	12	24.00
		Diploma III (D3)	12	24.00
		Sarjana (S1)	24	48.00
		Magister (S2)	2	4.00
Total		<b>65</b>	<b>100.00</b>	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar Sarjana (S1) ada 24 orang (48,00%), Diploma III dan SMA/SMK ada 12 orang (24,00%), dan Magister (S2) ada 2 orang (4,00%).

**Tabel 4. Identitas Dilihat dari Lama Bekerja**

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
1	Lama Kerja	1 – 10 tahun	6	12.00
		11 – 20 tahun	15	30.00
		21 – 30 tahun	21	42.00
		> 31 tahun	8	16.00
Total		<b>65</b>	<b>100.00</b>	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Identitas sampel terbesar lama kerja 21-30 tahun ada 21 orang (42,00%) bekerja 11-20 tahun ada 15 orang (30,00%), bekerja > 31 tahun ada 8 orang (16,00%) dan bekerja 1-10 tahun ada 6 orang (12,00%).

## 2. Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Menguji Valid tidaknya hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas ( $df-1$ ) =  $45-1=44$ , diperoleh  $r_{(0,05;44)}$ ,  $r_{table}$  adalah 0,275. Skor kesahihan setiap butir Proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan Seleksi kerja ( $X_2$ ) serta Pengembangan karir ( $Y$ ) ada di kolom *Corrected item total correlation*. Yaitu:

**Tabel 5. Corrected Item Total Correlation Proses rekrutmen  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	$r_{table}$	Keterangan
X1 <sub>1</sub>	16.7846	5.703	<b>.720</b>	<b>.275</b>	<b>Sahih</b>
X1 <sub>2</sub>	16.4154	7.778	<b>.502</b>	<b>.275</b>	<b>Sahih</b>
X1 <sub>3</sub>	16.3692	6.862	<b>.606</b>	<b>.275</b>	<b>Sahih</b>
X1 <sub>4</sub>	16.5385	6.971	<b>.563</b>	<b>.275</b>	<b>Sahih</b>
X1 <sub>5</sub>	16.4769	6.378	<b>.598</b>	<b>.275</b>	<b>Sahih</b>

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Nilai Validitas tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari  $r_{table}$  (0,275) artinya dari 5 pertanyaan tentang Proses rekrutmen yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

**Tabel 6. Corrected Item Total Correlation Seleksi kerja  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2 <sub>1</sub>	37.1846	29.122	.782	.275	Sahih
X2 <sub>2</sub>	36.8923	32.629	.609	.275	Sahih
X2 <sub>3</sub>	36.7846	31.953	.614	.275	Sahih
X2 <sub>4</sub>	37.0000	31.563	.602	.275	Sahih
X2 <sub>5</sub>	36.8615	30.746	.673	.275	Sahih
X2 <sub>6</sub>	37.1692	32.674	.489	.275	Sahih
X2 <sub>7</sub>	37.0154	30.359	.749	.275	Sahih
X2 <sub>8</sub>	36.8615	32.527	.535	.275	Sahih
X2 <sub>9</sub>	36.8154	29.434	.847	.275	Sahih
X2 <sub>10</sub>	36.9692	31.405	.639	.275	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Nilai sahah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r<sub>tabel</sub> (0,275) artinya dari 10 pertanyaan tentang Seleksi kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

**Tabel 7. Corrected Item Total Correlation Pengembangan karir  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y1 <sub>1</sub>	20.6615	7.759	.780	.275	Sahih
Y1 <sub>2</sub>	20.3231	10.003	.581	.275	Sahih
Y1 <sub>3</sub>	20.3077	9.341	.575	.275	Sahih
Y1 <sub>4</sub>	20.4769	9.566	.516	.275	Sahih
Y1 <sub>5</sub>	20.3692	9.143	.549	.275	Sahih
Y1 <sub>6</sub>	20.7077	9.960	.384	.275	Sahih

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Nilai sahah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r<sub>tabel</sub> (0,275) artinya dari 6 butir pertanyaan tentang Pengembangan kari yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

## 2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel Proses rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan Seleksi kerja serta Pengembangan karir (Y) terlihat pada Tabel berikut:

**Tabel 8. Nilai Reliabel Proses rekrutmen, Seleksi kerja dan Pengembangan karir  
Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1	.807	.806	5	.60	Reliabel
X2	.902	.901	10	.60	Reliabel
Y	.801	.803	6	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Nilai pada kolom Alfa Kronbach adalah nilai kehandalan atau r<sub>alpha</sub> Proses rekrutmen 0,807 dan nilai r<sub>tabel</sub> 0,60 sehingga 0,807 > 0,60, nilai kehandalan atau r<sub>alpha</sub> Seleksi kerja 0,902 dan nilai r<sub>tabel</sub> 0,60 sehingga 0,902 > 0,60, nilai r<sub>alpha</sub> Pengembangan karir 0,801 dan nilai r<sub>tabel</sub> 0,60 sehingga

0,801 > 0,60, maka kuesioner tentang Proses rekrutmen, Seleksi kerja dan Pengembangan karir dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 1). Uji Normalitas

Normal atau tidaknya butir data dianalisis *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*  
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test**

		Pengembangan karir
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24.5692
	Std. Deviation	3.58804
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.101
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		<b>.939</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.341</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Saluran butir-butir soal tampak normal, nilai uji statistik 0,939, nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* 0,341 > sig 0,05 (5%) atau (0,341 > 0,05).

#### 2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dilihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF, ketentuan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka kolinieritas, terlihat tabel berikut:

**Tabel 10. Uji Kolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Proes rekrutmen	<b>.196</b>	<b>5.102</b>
	Seleksi Kerja	<b>.196</b>	<b>5.102</b>

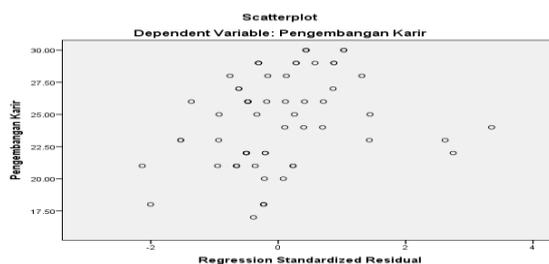
a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 10. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab dengan nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,0. Nilai *Tolerance* setiap variael sebab 0,196 > 0,10; dan nilai VIF setiap variabel sebab 5,102 < 10,0, artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

#### 3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas terlihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar disekitar pusaran 0 (nol) sumbu Y, pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1: Pengujian Homoskedastisitas.**

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Sebaran butir tidak beraturan dan tanpa bentuk pola khusus, terdeteksi menyebar di seputaran angka 0 (nol) sumbu variabel sebab. Diasumsikan tidak ada heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, model regresi linier patut digunakan.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity	Statistics
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>1.180</b>	<b>.821</b>			
Proes rekrutmen	<b>.567</b>	<b>.086</b>	.500	.196	5.102
Seleksi Kerja	<b>.285</b>	<b>.044</b>	.462	.196	5.102

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Model regresi linier berganda:  $Y = 1,180 + 0,567X_1 + 0,285X_2 + 0$ . Penjelasan persamaan regresi linier berikut:

- i. Nilai konstan sebesar 1,180, menunjuk bila variabel sebab berupa Proes rekrutmen dan Seleksi Kerja nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Pengembangan karir sebesar 1,180.
- ii. Koefisien Proes rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,567 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Proes rekrutmen dan variabel sebab lain tetap, maka Pengembangan karir ikut naik sebesar 0,567 kali, sebaliknya juga demikian.
- iii. Koefisien Seleksi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,285 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Seleksi Kerja dan variabel sebab lain tetap, maka Pengembangan karir ikut naik sebesar 0,285 kali, sebaliknya juga demikian

### d. Uji Hipotesis

#### 1). Uji t (uji Parsial)

Uji individual adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu Proes rekrutmen dan Seleksi Kerja terhadap variabel akibat yaitu Pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa, berikut:

**Tabel 12. Nilai *Coefficients*  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>1.180</b>	<b>.821</b>		1.438	.155		
Proes rekrutmen	<b>.567</b>	<b>.086</b>	.500	<b>6.623</b>	<b>.000</b>	.196	5.102
Seleksi Kerja	<b>.285</b>	<b>.044</b>	.462	<b>6.486</b>	<b>.000</b>	.196	5.102

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 13, nilai *coefficients* individu variabel sebab, penjelasannya:

- i. Nilai koefisien  $t_{hitung}$  Proes rekrutmen 3,296 dan nilai  $t_{tabel}$  2,748 (rumus Excel =TINV<sub>(0.05,37)</sub>); nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,296 > 2,748 ) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Proes rekrutmen pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan karir .
- ii. Nilai koefisien  $t_{hitung}$  Seleksi Kerja 6,486 dan nilai  $t_{tabel}$  2,748 (rumus Excel =TINV<sub>(0.05,37)</sub>); nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,486 > 2,748 ) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Seleksi Kerja pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan karir .
- iii. Nilai koefisien terdominan. Nilai  $t_{hitung}$  Proes rekrutmen 3,296, Nilai  $t_{hitung}$  Seleksi Kerja 6,486 , nilai  $t_{tabel}$  2,748 , nilai  $t_{hitung} X_1 > t_{hitung} X_2$  (3,296 > 6,486 ). Simpulan, Proes rekrutmen secara sendiri variabel dominan pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.

## 2). Uji F (Uji Serempak)

Uji bersama-sama melihat secara sekaligus pengaruh positif dan signifikansi Proes rekrutmen dan Seleksi Kerja terhadap Pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa pada Tabel 14 berikut:

**Tabel 14. Uji F (Uji Serempak)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	766.762	2	383.381	<b>15.727</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	57.176	62	.922		
Total	823.938	64			

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

b. Predictors: (Constant), Seleksi Kerja, Proes rekrutmen

Sumber : DataDiolah SPSS, (2022)

Nilai  $F_{hitung}$  Proes rekrutmen dan Seleksi Kerja 15,727 dan nilai  $F_{tabel}$  2,748 (rumus Excel =FINV<sub>(0.05,3,64)</sub> nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (15,727 > 2,748), nilai sig < 0,05. Secara serentak Proes rekrutmen dan Seleksi Kerja pengaruh signifikansi terhadap Pengembangan karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa.

## e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determin ( $R^2$ ) merupakan angka persentase besaran model variabel sebab mampu menjelaskan variabel akibat, persentase berkisar dari nol hingga satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ), pada Tabel 15 berikut :

Tabel 14. Model *Summary Goodness of Fit* ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.838	1.06394

a. Predictors: (Constant), Seleksi Kerja, Proses rekrutmen

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 14, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,835 atau  $R^2 \times 100\%$  atau 83,50%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar dalam angka persentase Pengembangan karir sebesar 83,50% sisa sebesar 16,50% dipengaruhi variabel lain tidak diteliti.

## 4.2 Pembahasan

Proses Rekrutmen merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai memberikan andil positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Peran Proses Rekrutmen juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu Proses Rekrutmen merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Renny Husniati (2019), hasil penelitian menunjukkan uji secara parsial ada pengaruh Seleksi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan Proses Rekrutmen terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.

Selanjutnya penelitian SM, R Bambang (2022), hasil penelitian menunjukkan Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor PT Siantar Top Tanjung Morawa Way Kanan, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor PT Siantar Top Tanjung Morawa Way Kanan serta secara simultan Proses Rekrutmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor PT Siantar Top Tanjung Morawa Way Kanan, bahwa terdapat pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Pengembangan Karir dengan tingkat pengaruh sebesar 49,9%, kemudian terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Pengembangan Karir dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8%, serta terdapat pengaruh Proses Rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap Pengembangan Karir dengan tingkat pengaruh sebesar 52,8%.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan PT Siantar Top Tanjung Morawa, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Seleksi Kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga.

Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu Proses Rekrutmen merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan operasional perusahaan. Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur.

Penelitian yang dilakukan Renny Husniati (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian, Seleksi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengelolaan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan Proses Rekrutmen terhadap Pengembangan Karir pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian

Selanjutnya hasil penelitian oleh Zulfan Yusuf (2019) hasil penelitian menunjukkan secara parsial Seleksi Kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kantor PT Siantar Top Sidoarjo, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kantor PT Siantar Top Sidoarjo, secara simultan Seleksi Kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor PT Siantar Top Tanjung Morawa Sidoarjo. Hasil korelasi determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.876, artinya sebesar 87.6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam Seleksi Kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 12.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Seleksi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada PT Siantar Top Tanjung Morawa dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Proses Rekrutmen (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Seleksi Kerja kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Seleksi Kerja mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan kecakapan atau keahlian. Seleksi Kerja dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan Seleksi Kerja dalam situasi lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maria Gratia Prima Sarman (2016), menunjukkan Proses Rekrutmen, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan, Proses Rekrutmen, kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan, Proses Rekrutmen, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir, kompetensi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir dan kompensasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan kantor wilayah kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melita Ndruru (2020), menunjukkan Proses Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir dengan nilai  $t_{hitung} 6.089 > t_{tabel} 1,701$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , variabel Seleksi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 3.996 > t_{tabel} 1,701$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel Proses Rekrutmen dan variabel Seleksi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Camat Lolomatua. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $43.434 > nilai F_{tabel}$  sebesar  $3.34$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$

Selanjutnya penelitian Enita Yuliasari (2022) diperoleh hasil variabel gaya Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,167$  dengan nilai Significant  $t$  lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,003 > 0,05$ ), variabel Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,891$  dengan nilai Significant  $t$  lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,006 < 0,05$ ), variabel Seleksi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,520$  dengan nilai Significant  $t$  lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,415$  dengan nilai Significant  $t$  lebih kecil dari  $\alpha 0,05$  ( $0,000 > 0,05$ ). Nilai  $R_{square}$  sebesar  $85,4\%$  yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi Pengembangan Karir.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT Siantar Top Tanjung Morawa Medan, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 KESIMPULAN

Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja secara simultan maupun secara mandiri berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT Siantar Top Tanjung Morawa Medan.

## 5.2. SARAN

1. Proes rekrutmen memang sudah baik, dengan menerapkan Proes rekrutmen yang tepat dalam hal pelaksanaan secara seriys sehingga karyawan lebih bersemangat
2. Seleksi Kerja karyawan sudah baik, dengan mengelola Seleksi Kerja kerja, menempatkan karyawan yang diseleksi sesuai posisi dan memberi kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti tahapan seleksi
3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian saat ini sehingga variabel lebih beragam dan diperoleh hasil signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Enita Yuliasari (2022) Pengaruh Gaya Proses Rekrutmen, Proses Rekrutmen, Seleksi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Siantar Top Tanjung Morawa Medan Kota Batu) – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com)).
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Melita Ndruru (2022) Pengaruh Gaya Proses Rekrutmen Dan Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 58-67. ISSN: 2614-381X.
- Mondy, R. Wayne, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Renny Husniati (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemim-pinan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. JMM Online Vol.3, No. 12, 1155-1170. © 2019 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X
- SM, R Bambang (2022) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor PT Siantar Top Tanjung Morawa Medan Kabupaten Way Kanan. Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI, [S.l.], v. 11, n. 2 Agustus, p. 1860-1868, aug. 2021. ISSN 2775-636X.
- Veithzal Rivai. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zulfan Yusuf (2019) Pengaruh Seleksi Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 Th 2019 e-ISSN 2579-5635 p-ISSN 2460-5891.