

## PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 PALOPO

Fahira Adelia Putri<sup>1</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Samsinar<sup>3</sup>

[fahiradeliaputri@gmail.com](mailto:fahiradeliaputri@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadkasran@umpalopo.ac.id](mailto:muhammadkasran@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>, [samsinar@umpalopo.ac.id](mailto:samsinar@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palopo

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan pembagian kuesioner melalui google form (online). Populasi pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan dan semua populasi dijadikan sebagai sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Adapun implikasi dari penelitian ini adalah sistem rekrutmen dan pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses rekrutmen dan memberikan kesempatan pengembangan karir agar karyawan lebih termotivasi dan bekerja lebih optimal.

**Kata Kunci:** Sistem Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study aims to determine the effect of recruitment and career development systems on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. The data collection method used is a survey method by distributing questionnaires via google form (online). The population in this study was 50 employees and all populations were used as samples. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: The recruitment system has a significant partial effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, the career development has a significant partial effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, the recruitment system and career development have a significant simultaneous influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. The implication of this study is that a good recruitment system and career development can improve employee performance. Therefore, companies need to pay attention to the recruitment process and provide career development opportunities so that employees are more motivated and work more optimally.*

**Keywords:** Recruitment System, Career Development, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari beberapa kelompok orang berbeda yang berkolaborasi dan melaksanakan berbagai tugas terjadwal untuk mencapai hasil yang diinginkan (Rahmi dkk., 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. sehingga setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas karena apabila tanpa adanya SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Kasran dkk, 2019). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. SDM bukan hanya sekedar aset akan tetapi merupakan elemen paling berharga dalam suatu perusahaan karena kemampuannya dalam mengelola sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien. Dengan

demikian keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetensi menjadi kunci bagi keberlangsungan hidup perusahaan (Seku & Andriyani, 2023; 388). Saat ini, perusahaan semakin menyadari bahwa untuk bersaing dan berkembang, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah suatu keharusan. Oleh karena itu, langkah yang harus diambil adalah dengan mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Pengembangan dan pengarahan terhadap SDM harus dilakukan secara berkelanjutan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya ini bertujuan untuk mengelola SDM dengan baik secara efektif dan efisien (Lina, 2020; 281).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sistem rekrutmen dan pengembangan karir. Oleh karena itu, perhatian terhadap sistem rekrutmen di perusahaan sangat penting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Sistem rekrutmen yang diterapkan harus sesuai dengan standar perusahaan dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Dengan demikian, proses rekrutmen yang baik akan berimplikasi langsung pada kinerja karyawan sehingga mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Selly Mariska et al., (2023) dan Hadi et al., (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan berbeda diungkapkan oleh Niken Anggraini Nur Islam, et al., (2023) yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor sistem rekrutmen, pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya pengembangan karir diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan aspek ini tentu akan mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anggraini et al., (2023), Hadi et al., (2024) dan Mariska et al., (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, adanya pengembangan karir memberikan kepastian bagi karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Achmad et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil temuan penelitian dari penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (sistem rekrutmen dan pengembangan karir).

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo yang beralamat di Jalan Andi Kambo No. 70, Tompotika, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo yang berjumlah 50 karyawan. Sedangkan teknik penentuan sampel yang digunakan penulis adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam Pasaribu et al., (2022; 48) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengisi pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran angket menggunakan skala likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju) dengan skor maksimal 5 dan skor minimal 1.

### Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2021) teknik analisis data bertujuan untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila setiap pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan N sebanyak 50 maka  $df=n-2=50-2=48$  dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}=0,2787$ . Apabila nilai  $r_{hitung}>r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Berikut ini disajikan hasil uji validitas variabel dalam penelitian, yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X\_1)

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,550	0,2787	Valid
X1.2	0,822	0,2787	Valid
X1.3	0,587	0,2787	Valid
X1.4	0,752	0,2787	Valid
X1.5	0,642	0,2787	Valid
X1.6	0,580	0,2787	Valid
X1.7	0,710	0,2787	Valid
X1.8	0,724	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa setiap pernyataan dalam variabel sistem rekrutmen dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}>r_{tabel}$ . Sehingga setiap butir pernyataan dalam variabel sistem rekrutmen layak digunakan pada penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X\_2)

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,631	0,2787	Valid
X2.2	0,461	0,2787	Valid
X2.3	0,600	0,2787	Valid
X2.4	0,703	0,2787	Valid
X2.5	0,769	0,2787	Valid
X2.6	0,676	0,2787	Valid
X2.7	0,589	0,2787	Valid
X2.8	0,610	0,2787	Valid
X2.9	0,844	0,2787	Valid
X2.10	0,525	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa setiap pernyataan dalam variabel pengembangan karir dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga setiap butir pernyataan dalam variabel pengembangan karir layak digunakan pada penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,691	0,2787	Valid
Y.2	0,589	0,2787	Valid
Y.3	0,489	0,2787	Valid
Y.4	0,742	0,2787	Valid
Y.5	0,537	0,2787	Valid
Y.6	0,653	0,2787	Valid
Y.7	0,804	0,2787	Valid
Y.8	0,630	0,2787	Valid
Y.9	0,620	0,2787	Valid
Y.10	0,622	0,2787	Valid
Y.11	0,431	0,2787	Valid
Y.12	0,424	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa setiap pernyataan dalam kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga setiap butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's  $\alpha > 0,60$ . Sedangkan apabila sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Sistem Rekrutmen	0,826	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,840	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah pada 2024

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's  $\alpha > 0,60$  sehingga menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel dapat dikatakan reliabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel Sistem Rekrutmen (X) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.458	5.660		2.908	.006

Sistem Rekrutmen	.414	.191	.321	2.169	.035
Pengembangan Karir	.436	.174	.371	2.504	.016

Berdasarkan data pada Tabel 5. hasil regresi linear berganda antara variabel Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai konstanta sebesar (16,458), koefisien regresi sebesar (0,414) dan (0,436) sehingga bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=16,458+0,414X_1+0,436X_2+e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 16,458 artinya jika variabel Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 16,458
2. Koefisien regresi untuk variabel Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,414 atau sama dengan 41,4% artinya kecenderungan antara Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) semakin naik nilai ( $X_1$ ) maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,436 atau sama dengan 43,6% artinya kecenderungan antara Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) semakin naik nilai ( $X_2$ ) maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) ini digunakan untuk melihat apakah ada tingkat signifikansi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen diketahui berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila tingkat signifikansinya  $<0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan degree of freedom ( $df$ )= $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen, maka  $df=50-2=48$ . Dengan  $df$  adalah 48 maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010.

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.458	5.660		2.908	.006
	Sistem Rekrutmen	.414	.191	.321	2.169	.035
	Pengembangan Karir	.436	.174	.371	2.504	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) adalah 2,169 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,035 artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) adalah 2,504 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,016 artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

2. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen diketahui berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $< 0,05$ . Dengan degree of freedom ( $df$ )= $n-k-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen, maka  $df=50-2-1=47$ . Dengan  $df$  adalah 47 maka nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,20. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.784	2	339.892	15.204	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1050.716	47	22.356		
	Total	1730.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Output SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,204 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Sistem Rekrutmen [(X) \_1] dan Pengembangan Karir [(X) \_2] berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam hal ini, uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Sistem Rekrutmen [(X) \_1] dan Pengembangan Karir [(X) \_2] terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.367	4.728

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS 22*

Berdasarkan hasil pada Tabel 8. tersebut diketahui bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,393. Hal tersebut menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mampu menjelaskan atau memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,393 atau 39,3%. Artinya, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 39,3% sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **1. Variabel Sistem Rekrutmen Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga sistem rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,169 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi 0,035. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan mempunyai signifikansi  $< 0,05$  artinya hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faizal Rizky Handayani Putra dkk., (2023), Niken Anggraini Nur Islami et al., (2023) dan Nasrul Hadi et al., (2024) yang menyimpulkan secara parsial sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem rekrutmen yang efektif akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat mendukung tujuan perusahaan. Karyawan yang direkrut melalui proses yang jelas dan objektif cenderung memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dapat menyesuaikan dengan lingkungan perusahaan. Sehingga semakin baik sistem rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk itu, PT. PLN (Persero) UP3 Palopo diharapkan dapat terus mempertahankan dan menyempurnakan sistem rekrutmen yang ada dan tetap memperhatikan proses rekrutmen perusahaan mereka guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

### **2. Variabel Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,504 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi 0,016. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  artinya hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faizal Rizky Handayani Putra dkk., (2023), Niken Anggraini Nur Islami et al., (2023) dan Nasrul Hadi et al., (2024) yang menyimpulkan secara parsial sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tentunya, pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas terhadap program-program pengembangan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Sehingga, semakin meningkat program pelatihan dan pengembangan karir lainnya bagi karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan khususnya di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

### **3. Variabel Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa diduga sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar

15,204 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,20 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Niken Anggraini Nur Islami et al., (2023) dan Nasrul Hadi et al., (2024) yang menyimpulkan bahwa secara simultan sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem rekrutmen dan pengembangan karir adalah dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak langsung pada kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Kedua aspek tersebut saling mendukung dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Sistem rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas sementara pengembangan karir meningkatkan motivasi, keterampilan, dan pengetahuan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, PT. PLN (Persero) UP3 Palopo diharapkan untuk terus melakukan evaluasi terhadap aspek sistem rekrutmen dan pengembangan karir dengan memperbaharui kebijakan sistem rekrutmen sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja dan meningkatkan akses pengembangan karir yang lebih adil dan kompetitif bagi seluruh karyawan

## **SIMPULAN**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis dalam pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa 1) secara parsial, sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo; 2) secara parsial, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo; 3) secara simultan, sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian peningkatan dalam kedua faktor atau aspek tersebut akan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendorong produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah 1) Bagi perusahaan, diharapkan dari hasil penelitian ini PT. PLN (Persero) UP3 Palopo tetap mempertahankan dan meningkatkan sistem rekrutmen karyawan yang lebih baik di masa mendatang dan tetap memperhatikan pelaksanaan program pengembangan karir karyawan baik program pelatihan dan program pengembangan karir lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan bermanfaat untuk perusahaan; 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas model regresi penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, F., Widhiastuti, S., & Iskandar, J. (2023). The Effect of Competence and Career Development on The Performance of Functional Officials With Work Motivations As An Intervening Variable. *Jurnal Scientia*, 12(1), 855–866.
- Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kemenag Kabupaten Gowa. UIN Alauddin Makassar.
- Anggraini, N., Islami, N., & Jauhari, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 29–39.
- Hadi, N., Mimasri, Andi, M., & Utami, W. D. (2024). The Influence of Recruitment and Career Development on Employee Performance at PT. Matahari Department Store Plaza Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 432–451.

- Kusumawardani, A. P., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 241–248.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 4(3), 325–337.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. *Media Edu Pustaka*.
- Puliki, K., Sundah, D., & Lumatauw, L. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat 9BPR) Prisma Dana Manado. *EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 226–236.
- Putra, F. R. H., Putra, F. I. F. S., & Koerniawan, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Sumber Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 310–323.
- Rahmi, Kusdianto, I., & Samsinar. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sampoerna Kayoe. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 804–813.
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Tada, M. (2022). Career Development Based Transformational Leadership , Education & Training, and Motivation (Case Study at Dinas Lingkungan Hidup and Kebersihan Kota Kupang ). *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(2), 73–82.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management Small and Medium Enterprises*, 16(2), 387–395.
- Septiana, H., & Septiana, A. (2023). Employee Recruitment , Selection, and Placement Processes : A Bibliometric Analysis. *Bibliometric Analysis of Employe Recruitment*, 11(3), 1025–1032.
- Solahuddin, M. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kimia Farma di Jakarta. *Jurnal Ekonom Efektif*, 2(4), 1–9.
- Yusup, A. Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 208–215.