
Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Desak Putu Krissila Ardhaswari Putri ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

Milla Permata Sunny ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
desakkrissila@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to assess the impact of the recruitment and career development system on job performance. This research employs a quantitative approach and was carried out at PT BPR Tish Batubulan with a total population of 38 employees. A saturated sampling technique was used, meaning all members of the population were included as research subjects. Primary data were gathered through a questionnaire, and hypothesis testing was performed using multiple linear regression analysis. The findings indicate that: 1) the recruitment system positively and significantly influences job performance, 2) career development positively and significantly affects job performance, and 3) the combined recruitment and career development system has a positive and significant impact on job performance. In improving work performance, PT BPR Tish Batubulan is expected to be able to announce job vacancies by developing wider social media so that it is possible to get more quality applicants and then improve the employee career development sector by holding promotion programs for every employee who has excellent work performance. both by paying attention to and making aspects of employee honesty one of the main considerations.

Keywords: *Work performance; Recruitment System; Career development*

ABSTRAK

Studi ini mempunyai maksud untuk mengkaji dampak sistem rekrutmen serta pengembangan karir terhadap kinerja kerja. Studi ini bersifat kuantitatif serta dilaksanakan di PT BPR Tish Batubulan dengan melibatkan seluruh 38 pegawai sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah sampel jenuh, di mana semua anggota populasi diikutsertakan pada studi ini. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, serta pengujian hipotesis dijalankan dengan regresi linear berganda. Hasil analisa memperlihatkan jika: 1) sistem rekrutmen memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja kerja, 2) pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja kerja, serta 3) baik sistem rekrutmen ataupun pengembangan karir memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja kerja. Dalam memberi peningkatan prestasi kerja, PT BPR Tish Batubulan diharapkan bisa mengumumkan lowongan pekerjaan dengan mengembangkan media sosial yang lebih luas sehingga memungkinkan untuk mendapatkan lebih banyak pelamar yang berkualitas kemudian memberi peningkatan sektor pengembangan karir pegawai dengan cara mengadakan program promosi untuk setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik dengan memperhatikan serta menjadikan aspek kejujuran karyawan sebagian pertimbangan utama.

Kata kunci : *Prestasi Kerja; Sistem Rekrutmen; Pengembangan Karir*

Pendahuluan

Prestasi kerja pegawai memiliki peranan yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pada dasarnya dibentuk dengan tujuan utama untuk meraih keuntungan maksimal. Oleh karenanya, kinerja serta hasil kerja pegawai secara langsung memberi pengaruh sejauh mana perusahaan bisa mencapai tujuan keuntungan yang diinginkan (Hasibuan dan Arnesih, 2020). Perusahaan perlu memanfaatkan semua sumber daya yang ada, termasuk karyawan yang tersedia, secara optimal untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan (Riyadi, 2020). Salah satu langkah untuk mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memberi peningkatan kinerja pegawai, karena mereka memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian sasaran perusahaan (Istiana dan Manurung, 2018). Prestasi kerja ialah ukuran dari kualitas serta kuantitas hasil yang dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam aktivitas tertentu. Prestasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti bakat bawaan ataupun keterampilan yang diperoleh melalui proses belajar, serta motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Yurasti dan Mahdon, 2017). Prestasi kerja ialah manifestasi konkret dari tindakan yang dijalankan setiap individu, yang mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Patras, 2017).

Pencapaian kerja yang memuaskan dari karyawan bisa mempermudah pelaksanaan tugas-tugas kunci yang mendukung semua aktivitas perusahaan dalam mencapai sasaran perusahaan. Sasaran itu mencakup upaya untuk memastikan keberlangsungan operasional perusahaan serta meraih keuntungan (Fitriani *et al.*, 2021). Memilih individu yang sesuai, yang tidak hanya memiliki keterampilan serta kompetensi yang tepat tetapi juga memenuhi standar kerja yang tinggi sesuai dengan ekspektasi perusahaan, ialah suatu tugas yang tidak sederhana (Yurasti dan Mahdona, 2017). Rekrutmen memegang peranan yang krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan, karena proses ini mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu bertahan, menyesuaikan diri, serta berkembang, terutama dalam menghadapi kompetisi yang sengit (Jayantie *et al.*, 2022). Jika proses rekrutmen dilaksanakan dengan benar, oleh karenanya akan dihasilkan sekelompok kandidat yang selanjutnya akan disaring untuk memastikan jika hanya mereka yang paling memenuhi seluruh kriteria yang diterima sebagai karyawan di organisasi yang membutuhkannya (Arbie dan Tumbuan, 2018).

Setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan untuk mengalami perkembangan serta kemajuan dalam jalur karir mereka (Putra dan Goh, 2022). Pengembangan karir memiliki peranan yang krusial baik bagi karyawan ataupun perusahaan, karena terdapat hubungan timbal balik antara kemajuan karyawan serta

kemajuan perusahaan itu sendiri melalui jalur karir karyawan (Maulana, 2019). Pengembangan karir menawarkan berbagai manfaat signifikan untuk masa depan profesional seseorang, dengan tujuan memfasilitasi pegawai dalam memberi peningkatan tanggung jawab mereka dalam jalur karir mereka di masa mendatang (Masluchi *et al.*, 2018). Pengembangan karir memberi pengaruh prestasi kerja karena termasuk suatu pendekatan resmi yang diterapkan oleh perusahaan untuk memastikan jika karyawan yang ada memiliki kualifikasi, kemampuan, serta pengalaman yang sesuai serta tepat saat dibutuhkan (Arismunandar dan Khair, 2020).

PT. BPR Tish, yang didirikan pada tahun 1990 serta berlokasi di Jl. Raya Batubulan No. 27X, Kecamatan Sukawati, Gianyar, mengadopsi nama "TISH" sebagai simbol dari warisan historis yang melekat pada institusi ini. Nama itu mencerminkan kesadaran akan pentingnya kontinuitas antara masa lalu, masa kini, serta masa depan sebagai satu proses yang tidak terputus. Untuk memastikan jika bank ini tetap sehat, maju, serta berkembang, kami berkomitmen untuk selalu menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance - GCG), dengan mematuhi etika serta standar profesionalisme di semua tingkat organisasi sesuai dengan lima prinsip dasar GCG. PT. BPR Tish Batubulan sering mendapat perhatian dari berbagai pihak terkait kinerja karyawan serta kualitas layanan yang diberikan, karena bank ini beroperasi sebagai salah satu perusahaan pelayanan publik di sektor jasa perbankan. Oleh karenanya peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi sangat penting bagi Perusahaan. Pengelolaan prestasi kerja yang dijalankan PT. BPR Tish Batubulan mempunyai maksud untuk memberi peningkatan laba usaha serta jumlah nasabah pada PT. BPR Tish Batubulan.

Perekrutan karyawan secara langsung berperan penting dalam mendukung program perbaikan kinerja Bank. Proses serta manajemen perekrutan serta pengembangan pegawai dijalankan untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberi peningkatan kualitas pegawainya. Fokus utama dari kegiatan ini ialah untuk memperoleh tenaga kerja profesional. Tujuan dari pengembangan pegawai ialah untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi serta kualifikasi yang sesuai dengan standar kompetensi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pengembangan ini juga mempunyai maksud untuk mendukung pembentukan kompetensi yang relevan serta terfokus, terutama bagi pegawai yang menempati posisi-posisi tertentu, dengan memberi jalur apresiasi yang tepat.

Berikut ialah Tabel jumlah karyawan serta tingkat prestasi kerja karyawan dari tahun 2018-2022.

Tabel 1. Tingkat Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Tish Batubulan Tahun 2018-2022

Tahun	Target Pertumbuhan Kredit	Realisasi Pertumbuhan Kredit	Realisasi Target (%)	Jumlah Karyawan
2018	1.550	1428	92,12	26
2019	2.200	2094	95,18	29
2020	2.520	2408	95,55	38
2021	3.050	2952	96,78	47
2022	3.740	3492	93,36	38

Sumber.PT. BPR Tish Batubulan (2022)

Sesuai dengan informasi yang terdapat dalam Tabel 1, bisa dilihat jika pada tahun 2018 terdapat 26 karyawan dengan tingkat pencapaian target senilai 92,12%. Pada tahun 2019, jumlah karyawan meningkat menjadi 39 orang, namun tingkat pencapaian target mengalami penurunan menjadi 95,18%. Pada tahun 2020, jumlah karyawan kembali meningkat menjadi 38 orang, serta tingkat pencapaian target mengalami peningkatan menjadi 95,55%. Selanjutnya, pada tahun 2021, jumlah karyawan mencapai 47 orang serta tingkat pencapaian target meningkat menjadi 96,78%. Namun, pada tahun 2022, meskipun jumlah karyawan meningkat menjadi 56 orang, tingkat pencapaian target mengalami penurunan menjadi 93,46%.

Sesuai dengan hasil pencapaian kerja yang ada, bisa disimpulkan jika prestasi kerja karyawan masih belum optimal. Rendahnya realisasi pertumbuhan kredit berpotensi memengaruhi kualitas PT. BPR Tish Batubulan. Perlu diketahui jika pendapatan utama PT. BPR Tish Batubulan sangat bergantung pada jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat. Diharapkan jumlah kredit yang diberikan selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pasalnya, semakin besar jumlah kredit yang disalurkan, oleh karenanya pendapatan PT. BPR Tish Batubulan akan meningkat, yang pada gilirannya akan memperkuat permodalan perusahaan serta akhirnya memperbaiki kesehatan finansial PT. BPR Tish Batubulan. Sebagai perusahaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan, PT. BPR Tish Batubulan harus terus-menerus memberi peningkatan kinerja karyawannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan diharapkan bisa memaksimalkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang pada gilirannya akan memberi pengaruh kinerja keseluruhan perusahaan. Mengingat tantangan yang dihadapi oleh Koperasi PT. BPR Tish Batubulan, tujuan dari studi ini ialah untuk mengevaluasi bagaimana sistem rekrutmen serta pengembangan karir memengaruhi prestasi kerja pegawai di perusahaan itu.

Rekrutmen pada intinya ialah proses untuk menempatkan individu pada posisi ataupun pekerjaan yang tersedia di suatu organisasi ataupun perusahaan. Dalam proses ini, terdapat dua jenis sumber tenaga kerja yang bisa dipertimbangkan, yakni dari luar organisasi (sumber

eksternal) serta dari dalam organisasi itu sendiri (sumber internal) (Fahmi & Syarifuddin, 2021). Rekrutmen pegawai ialah serangkaian kegiatan yang dijalankan oleh sebuah organisasi untuk menambah jumlah karyawan. Proses ini melibatkan beberapa langkah penting, yakni: mengidentifikasi serta menilai berbagai sumber tenaga kerja, menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan seleksi untuk memilih kandidat yang tepat, menempatkan karyawan yang terpilih pada posisi yang sesuai, serta memberi orientasi untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja baru (Busro, 2018).. Proses perekrutan yang dijalankan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan sangat penting agar perusahaan bisa memperoleh calon karyawan yang memenuhi kriteria serta standar yang diinginkan (Emron *et al.*, 2018). Proses Rekrutmen yang mematuhi prosedur ialah proses yang mengikuti setiap langkah yang sudah direncanakan dengan cermat, bersifat objektif, serta mampu memberi dampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses ini juga harus mampu menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas tinggi (Tsauri, 2023). Aziz *et al.*, (2017), Hindriari (2018), Romadon dan Prasada (2021) Memperlihatkan jika proses rekrutmen memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja kerja. Sesuai dengan penjelasan ini, hipotesis pertama yang bisa diajukan pada studi ini ialah:

H1 : sistem rekrutmen memberi dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Tish Batubulan.

Pengembangan karir ialah serangkaian kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk membantu karyawan merancang rencana karir mereka di masa depan dalam organisasi. Tujuan dari aktivitas ini ialah agar baik perusahaan ataupun karyawan bisa mencapai potensi maksimal mereka melalui perencanaan serta pengembangan yang efektif (Kurniawan, 2018). Seorang karyawan yang berambisi untuk memajukan karirnya perlu mengevaluasi serta mempertimbangkan pencapaian serta hasil kerjanya yang sudah diraihny (Lasut *et al.*, 2018). Perencanaan serta pengembangan karir program dirancang untuk mendukung karyawan dalam memperoleh kompetensi kunci yang diperlukan untuk pengembangan karir mereka. Program ini berfokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang esensial, guna memungkinkan mereka membuat keputusan karir yang tepat serta efektif (Mulya *et al.*, 2019). Arismunandar dan Khair (2020), Aidah dan Ratnasari (2020), Silas *et al.*, (2019) Mengindikasikan jika adanya pengembangan karir memberi dampak yang positif serta signifikan pada hasil kerja yang dicapai. Sesuai dengan penjelasan ini, hipotesis kedua yang bisa dikembangkan pada studi ini ialah:

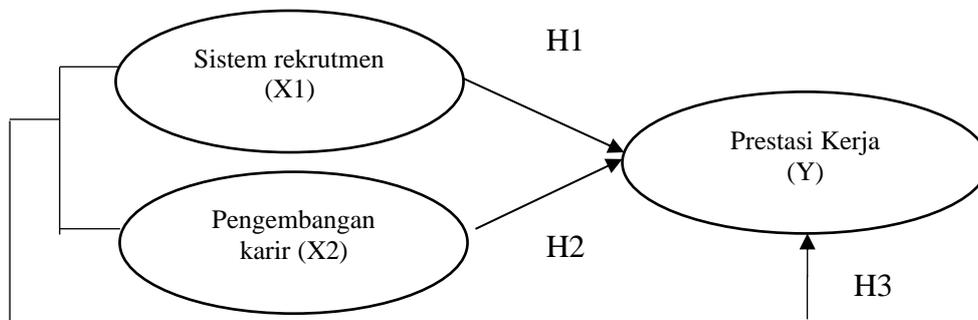
H2 : pengembangan karir memberi dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Tish Batubulan.

Hasil temuan yang dijalankan peneliti terdahulu seperti Aidah dan Ratnasari (2020), Silas *et al.*, (2019) memperlihatkan adanya dampak yang positif serta signifikan dari variabel kepercayaan terhadap loyalitas anggota. Sesuai dengan penjelasan ini, hipotesis ketiga yang bisa dirumuskan dalam studi ini ialah:

H3 : sistem rekrutmen serta pengembangan karir secara simultan memberi dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Tish Batubulan.

Metode Penelitian

Tergantung pada penjelasan hipotesis, struktur pemikiran yang dipergunakan pada studi ini bisa digambarkan seperti berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Aidah dan Ratnasari (2020), Silas *et al.*, (2019)

Studi ini dilaksanakan di PT. BPR Tish Batubulan yang berlokasi di Jl. Raya Batubulan No. 27X, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Pada studi ini, dipergunakan dua jenis data, yakni data kualitatif serta data kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan terdiri dari: 1) data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data; serta 2) data sekunder yang didapat dari sumber tidak langsung dari PT. BPR Tish Batubulan, yang mencakup dokumentasi serta arsip resmi terkait dengan topik penelitian.

Populasi pada studi ini ialah seluruh karyawan pada BPR Tish Batubulan yang berjumlah 38 orang. Dengan demikian, oleh karenanya yang menjadi sample ialah semua karyawan pada BPR Tish Batubulan yang berjumlah 38 orang. Pada studi ini, instrumen diuji melalui uji validitas serta uji reliabilitas terlebih dahulu. Sesudah itu, dijalankan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Jika model regresi sudah memenuhi kriteria dari uji asumsi klasik itu, oleh karenanya langkah berikutnya ialah menguji hipotesis dengan mempergunakan model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel berikut memperlihatkan hasil uji regresi linear berganda yang melibatkan dua variabel independen, yakni sistem rekrutmen serta pengembangan karir.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.054	2.159		1.878	0.069
Sistem rekrutmen	0.358	0.146	0.301	2.458	0.019
Pengembangan karir	0.605	0.114	0.649	5.298	0.000

Sumber: data diolah, (2024)

Sesuai dengan tabel 2 di atas maka model regresi bisa dirumuskan seperti berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -4,054 + 0,358X_1 + 0,605X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan regresi itu bisa dijelaskan seperti berikut: 1) Nilai konstanta senilai 4,054 mempunyai makna jika apabila sistem rekrutmen serta pengembangan karir tidak memberi pengaruh maka prestasi kerja akan bernilai senilai 4,054 ataupun dengan arti lain apabila sistem rekrutmen serta pengembangan karir sama dengan nol (0) maka prestasi kerja mengalami penurunan; 2) Koefisien regresi variabel sistem rekrutmen senilai 0,358 mempunyai makna jika setiap peningkatan sistem rekrutmen senilai 0,358, oleh karenanya prestasi kerja akan meningkat senilai 0,358. Perubahan itu memperlihatkan adanya pengaruh yang positif antara sistem rekrutmen pada prestasi kerja; 3) Koefisien regresi variabel pengembangan karir senilai 0,605 mempunyai makna jika setiap peningkatan pengembangan karir senilai 0,605, oleh karenanya prestasi kerja akan meningkat senilai 0,605. Perubahan itu memperlihatkan adanya pengaruh yang positif antara pengembangan karir pada prestasi kerja.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.054	2.159		1.878	0.069
Sistem rekrutmen	0.358	0.146	0.301	2.458	0.019
Pengembangan karir	0.605	0.114	0.649	5.298	0.000

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisa statistik memperlihatkan jika ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel sistem rekrutmen pada prestasi kerja pegawai di PT. BPR Tish Batubulan. Bukti ini diperoleh dari nilai thitung yang senilai 2,458 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel yang senilai 1,688, serta nilai signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari α senilai 0,05. Hal itu

mengakibatkan penolakan pada hipotesis nol (H_0) serta penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_1). Dengan kata lain, semakin baik sistem rekrutmen yang diterapkan, semakin tinggi prestasi kerja pegawai di PT. BPR Tish Batubulan. Temuan ini memperlihatkan jika salah satu faktor kunci untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas ialah melalui proses rekrutmen calon karyawan yang efektif. Dengan adanya sistem rekrutmen yang baik, PT. BPR Tish Batubulan akan memiliki lebih banyak calon karyawan yang bisa dipilih serta sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. PT. BPR Tish Batubulan ialah lembaga keuangan yang menuntut para karyawan untuk memenuhi standar kerja yang tinggi serta menangani keluhan dari nasabah secara langsung. Oleh karenanya, diperlukan sistem rekrutmen yang efektif untuk memilih karyawan dengan kompetensi yang memadai. Proses rekrutmen ini mempunyai maksud untuk menyaring pelamar yang tidak sesuai serta lebih memfokuskan pada calon yang memiliki potensi untuk dipanggil kembali. Dengan adanya proses rekrutmen yang baik, PT. BPR Tish Batubulan diharapkan bisa memperoleh karyawan yang berpotensi memberi peningkatan prestasi kerja serta memenuhi harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu sejalan dengan temuan studi oleh Nasiruddin (2018), yang memperlihatkan jika sistem rekrutmen memiliki pengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja.

Hasil dari analisa data secara statistik memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di PT. BPR Tish Batubulan. Hal itu terbukti dari nilai thitung yang mencapai 5,298, yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel senilai 1,688, serta nilai signifikansi senilai 0,000 yang lebih kecil daripada α senilai 0,05. Ini berarti jika semakin besar kesempatan pengembangan karir yang diberikan, semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai di perusahaan itu. Temuan ini mengindikasikan jika perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir akan berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil itu sesuai dengan teori (Sedarmayanti, 2018:378) Menjelaskan jika pola karier menawarkan sejumlah manfaat bagi pegawai, termasuk peningkatan prestasi kerja serta perbaikan kinerja. Selain itu, pola karier membantu pegawai memahami kebutuhan, nilai, serta tujuan yang diharapkan dalam suatu instansi ataupun organisasi. Ia juga menyadarkan pegawai tentang adanya peluang karier yang sesuai dengan keterampilan mereka. Pola karier ini bisa memberi peningkatan harga diri serta kebanggaan pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi, serta menumbuhkan kepuasan kerja yang mencerminkan produktivitas pegawai. Selanjutnya, pola karier memberi panduan bagi pegawai mengenai arah karier yang diinginkan di masa depan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Cahyani serta Utama (2019), yang memperlihatkan adanya pengaruh positif serta signifikan antara pengembangan karir serta

prestasi kerja.

Tabel 3. Hasil Uji-F

Model		ANOVA ^b				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	545.027	2	272.514	88.015	.000 ^b
	Residual	108.367	35	3.096		
	Total	653.395	37			

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisa data secara statistik memperlihatkan jika terdapat dampak positif serta signifikan dari variabel sistem rekrutmen serta pengembangan karir pada prestasi kerja pegawai di PT. BPR Tish Batubulan. Hal itu didasarkan pada perbandingan antara nilai Fhitung (88,015) serta Ftabel (3,20) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan jika hipotesis nol (Ho) ditolak serta hipotesis alternatif ketiga (H3) diterima. Untuk memberi peningkatan prestasi kerja di PT. BPR Tish Batubulan, disarankan untuk mengimplementasikan indikator yang terdapat dalam sistem rekrutmen serta pengembangan karir serta memadukannya dengan disiplin kerja. Menurut pernyataan 38 responden yang termasuk pegawai perusahaan itu, dorongan untuk memberi peningkatan prestasi kerja timbul karena mereka ialah individu terpilih yang sesuai dengan kriteria perusahaan melalui sistem rekrutmen. Selain itu, adanya pengembangan karir yang jelas sudah memperlihatkan peningkatan status karyawan dalam jalur karir yang sudah ditetapkan. Dengan adanya pengembangan karir ini, karyawan didorong untuk terus memberi peningkatan pengetahuan, sikap, serta keterampilan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja mereka. Hasil studi ini mendukung studi terdahulu yang dijalankan Cahyani serta Utama (2019) memperlihatkan jika sistem rekrutmen serta pengembangan karir secara simultan memberi dampak pada prestasi kerja

Simpulan

Sesuai dengan hasil analisa, bisa disimpulkan jika: 1) sistem rekrutmen memberi dampak positif yang signifikan pada kinerja kerja, 2) pengembangan karir juga memberi dampak positif yang signifikan pada kinerja kerja, serta 3) baik sistem rekrutmen ataupun pengembangan karir secara bersamaan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja kerja. Untuk memberi peningkatan prestasi kerja, PT BPR Tish Batubulan diharapkan bisa mengumumkan lowongan pekerjaan dengan mengembangkan media sosial yang lebih luas sehingga memungkinkan untuk mendapatkan lebih banyak pelamar yang berkualitas kemudian memberi peningkatan sektor pengembangan karir pegawai dengan cara mengadakan program promosi untuk setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik dengan memperhatikan serta menjadikan aspek kejujuran karyawan sebagian pertimbangan utama.

Daftar Pustaka

- Aidah, S., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135.
- Arbie, M., & Tumbuan, Willem J.F, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Manado*. 6(4), 3673–3682.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 3(2), 83–88.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, M. A., & Syarifuddin. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusiadalam Peningkatan Kinerja Kru Pada Organisasi Qonaah. *Jurnal Al-Idārah*, 2(2), 45–58.
- Fakhrudin, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Penumpang Maskapai Garuda Indonesia Di Bandar Udara Adi Soemarmo. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 102.
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1).
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54.
- Istiana, & Manurung, A. D. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Swot*, 8(2), 294.
- Jayantie, D. D., Farida, Y., & Taurhesia, S. (2022). Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Insani. *Pharmacoscript*, 5(1), 62–70.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening/Moderating Pada Ajb Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 47–66.
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bank Sulutgo. *Jurnal Emba*, 6(4), 3993–4002.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). *Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 127–131.
- Marcella, I., Haris, P. A., Fawzia, P. Z., (2022). Determinasi Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan: Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan (Literature Review Manajemen Pemasaran). ... *Pendidikan Dan Ilmu ...*, 3(1), 286–300.
- Masluchi, R., Wahyudi, P., & Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Ema*, 3(2), 11–15.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51.

-
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Dppkb Kota Banjar). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Patras, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1978–1988.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraithekonomika*, 01(02), 9.
- Putra, A., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 544–550.
- Riyadi, Sugeng. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bambi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(4), 434–447.
- Romadon, & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 34–42.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cv.Mandar Maju.
- Septiadi, S. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Supertini, N. P. S., Telagawati, N. L. W. S., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pusaka Kebaya Di Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 61.
- Tsauri, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stain Jember Press.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.
- Yurasti & Mahdona. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Menara Ekonomi*, 3(6), 54–62.
- Yurasti Dan Mahdon. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Menara Ekonomi*, 3(6).