

Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Selly Mariska*, Hamid Halin, Meilin Veronica

Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

Corresponding Author: sellymariska173@gmail.com*

Hamidhalin@uigm.ac.id, meilin.veronica@uigm.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 13 Juli 2023, Accepted: 28 Juli 2023, Published: 31 Juli 2023

Abstract:

The study analyzed the impact of recruitment and career development on employee performance in the Regional House of Representatives (DPRD) Office of South Sumatera Province. A quantitative approach was used, and data were collected through the distribution of questionnaires to 76 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression, classical assumption tests, t-test, and F-test. The research findings indicate that recruitment has a significant positive effect on employee performance, with a significance value of 0.041. Similarly, career development also has a significant positive effect on employee performance, with a significance value of 0.000. Furthermore, both recruitment and career development together have a significant positive effect on employee performance, with a significance value of 0.000. The coefficient of determination analysis reveals that the variables of recruitment and career development explain 23.4% of the variance in employee performance, while the remaining 76.6% is influenced or explained by other variables beyond the scope of this study.

Keywords: Recruitment, Career Development, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan penting dan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, karena sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018)

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik dan kinerja pegawai yang baik juga berpengaruh dengan hasil kerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018, hal. 83)

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sesuai kriteria suatu organisasi harus melakukan rekrutmen untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan. Rekrutmen adalah mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Nuraeni, 2018)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain rekrutmen yaitu pengembangan karir, pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi dalam bekerja sehingga pengembangan karir tidak hanya menguntungkan instansi saja tetapi juga pegawai akan mendapatkan hasil yang baik dari kerja yang dilakukannya. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Hamalia, 2018)

DPRD Provinsi Sumatera Selatan merupakan pemerintahan yang mempunyai peranan penting yang strategis dalam mengemban layanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan barang, jasa dan atau layanan administratif. Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Dengan menerapkan sumber daya manusia pada DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat mewujudkan pemerintahan yang profesional dan mempunyai kualitas pelayanan yang baik dapat dicapai dengan beberapa cara: 1) Melalui rekrutmen untuk mencari pegawai yang sesuai dengan kemampuan. 2) Melakukan pengembangan karir kepada pegawai agar laju roda perkembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik.

Setelah melakukan survey pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan yaitu rekrutmen, rekrutmen yang dilakukan secara tidak transparan, dan kurangnya pemberitahuan secara terbuka kepada pihak luar mengenai lowongan kerja yang sedang dibutuhkan.

Selain rekrutmen, peneliti menemukan permasalahan di pengembangan karir yang terjadi pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan telah membuka peluang pengembangan karir pada pegawainya tetapi lebih mengutamakan pegawai yang aktif dilingkungan pimpinan atau atasan, karenanya pegawai tersebut dapat terbilang pegawai aktif ditempat bekerja. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai lain karena kesempatan dalam meningkatkan jenjang karirnya sangat terbatas. Pengembangan karir pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh pegawai karena dapat meningkatkan keahlian dan kesejahteraan bagi pegawai dan mempunyai kesempatan untuk berkembang yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai agar lebih baik lagi dalam bekerja. Maka dari uraian diatas penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Rekrutmen

Menurut Sinambela (2014), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong

mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Menurut Lola Kori dan Suryalena (2018) berpendapat bahwa Rekrutmen adalah suatu proses atau Tindakan yang dilakukan organisasi dalam mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan, meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Tujuan dari rekrutmen merupakan untuk mengisi lowongan yang diperlukan oleh suatu organisasi di tempatkan sesuai dengan kemampuan serta akan memantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai baru. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pleamar
4. Untuk kebutuhan seleksi

Pada dasarnya rekrutmen merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi, untuk itu terdapat sumber dari dalam (internal) dan dari luar (eksternal).

Adapun indikator dalam variabel rekrutmen adalah:

1. Dasar rekrutmen:
penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran- lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.
2. Sumber rekrutmen:
Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.
3. Metode penarikan rekrutmen:
Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit. Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarkan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

2.2 Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2019) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu karir. Pengembangan karir berarti organisasi / perusahaan / pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut Dubrin dalam (Ramli & Yudhistira, 2018) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan dan pegawai yang bersangkutan dalam mengembangkan diri secara maksimum. Dengan melakukan pengembangan karir pegawai dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, serta pegawai akan percaya diri dan menimbulkan semangat kerja.

Menurut Samsudin dalam (Hamalia, 2018) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan.

Tujuan pengembangan karir adalah mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non-profit tempat berkerja. Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
3. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya,
4. Membantu pegawai menyadari kemampuan mereka

Adapun indikator dalam variabel pengembangan karir adalah:

1. Kejelasan karir:
Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.
2. Pengembangan diri:
Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita
3. Perbaikan mutu kinerja:
Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi

2.3 Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja baik dari pegawai dalam melaksanakan dan menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai, tetapi kinerja itu sendiri mempunyai faktor yang mendorong seorang pegawai dapat melakukan kerja dengan baik. Menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

4. kemampuan dan keahlian
5. pengetahuan
6. rancangan kerja
7. kepribadian
8. motivasi kerja
9. budaya organisasi
10. kepemimpinan
11. gaya kepemimpinan
12. kepuasan kerja
13. lingkungan kerja
14. loyalitas
15. komitmen, dan
16. disiplin kerja

Adapun indikator kinerja adalah:

1. Kualitas:
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas:
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu:
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas:
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dalam instansi dan tanggung jawab karyawan ditempat bekerja.

3. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 318 pegawai. Menurut Sugiyono, (2017) populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai bekerja di kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan, yang berjumlah 318 pegawai. Sampel merupakan sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017) Teknik simple random sampling adalah Teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi. Bila populasi besar, peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = banyak sampel

N = banyak populasi

E = persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dengan populasi dan presisi 10%,

$$n = \frac{318}{1 + 318(10\%)^2} = 75,9$$

$$n = 76$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 pegawai. Menurut Yusuf (2019), sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket yang ditujukan kepada pegawai kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Dimensi atau indikator untuk setiap variabel akan ditentukan oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian, kerangka teoritis, dan hipotesis yang diajukan. Misalnya:

1. Variabel Rekrutmen:

- Dimensi 1: Efektivitas proses rekrutmen
- Dimensi 2: Kualitas calon pegawai yang direkrut
- Dimensi 3: Waktu perekrutan pegawai

2. Variabel Pengembangan Karir:

- Dimensi 1: Kesempatan pengembangan karir yang disediakan

- Dimensi 2: Program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan
- Dimensi 3: Kepuasan pegawai terhadap program pengembangan karir

3. Variabel Kinerja Pegawai:

- Dimensi 1: Produktivitas kerja
- Dimensi 2: Kualitas pelayanan
- Dimensi 3: Kehadiran dan disiplin kerja

Adapun teknik analisis dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini mencakup rekrutmen, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

4. Pembahasan Hasil dan Peneletian

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang disebarkan kepada 76 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini terbagi berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	47,4%
	Perempuan	40	52,6%
Usia	20-25 Tahun	24	31,6%
	26-30 Tahun	28	36,8%
	31-40 Tahun	20	26,3%
	41-50 Tahun	4	5,3%
	SMA	20	26,3%
Pendidikan Terakhir	D3	19	25,0%
	S1	28	36,8%
	S2	9	11,8%

Berdasarkan Tabel 1 karakteristik responden diketahui bahwa responden yang paling banyak merupakan perempuan yaitu sebanyak 40 orang atau 52,6% dan responden laki-laki sebanyak 36 orang atau 47,4%. Berdasarkan usia diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 24 orang atau 31,6%, usia 26-30 tahun sebanyak 28 orang atau 36,8%, usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau 26,3% dan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 5,3%. Berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang atau 26,3%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 19 orang atau 25,0%, tingkat Pendidikan S1 sebanyak 28 orang atau 36,85% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 11,8%.

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan Ditulis	R hitung	R tabel	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	1	0,738	0,2257	Valid
	2	0,735	0,2257	Valid
	3	0,560	0,2257	Valid
	4	0,724	0,2257	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	1	0,743	0,2257	Valid
	2	0,752	0,2257	Valid
	3	0,605	0,2257	Valid
	4	0,498	0,2257	Valid
	5	0,673	0,2257	Valid
	6	0,457	0,2257	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,575	0,2257	Valid
	2	0,751	0,2257	Valid
	3	0,747	0,2257	Valid
	4	0,689	0,2257	Valid
	5	0,466	0,2257	Valid

Adapun item pertanyaan variabel rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen instansi mengumumkan melalui media massa;
2. Saya mengetahui informasi jabatan kosong instansi melalui iklan lowongan pekerjaan;
3. Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak internal instansi; dan
4. Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal seperti iklan, media massa, dll.

Adapun item pertanyaan variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan;
2. Alur karir yang terstruktur kepada pegawai;
3. Saya bisa mengembangkan bakat dan potensi;
4. Saya bisa meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita;
5. Instansi memiliki perbaikan mutu kinerja; dan
6. Tim pengembangan yang terdiri dari staff dan bidang fungsional dalam organisasi.

Adapun item pertanyaan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Saya memiliki keterampilan dan kemampuan terhadap kualitas pekerjaan;
2. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat;
3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;
4. Instansi memenuhi sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang cukup; dan

5. Saya memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap instansi tempat saya bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian tabel 2, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan validitas pada variabel Rekrutmen dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2257$.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,632	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,679	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,662	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian Table 3, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel variabel Rekrutmen yaitu sebesar $0,632 > 0,60$, variabel Pengembangan Karir yaitu sebesar $0,679 > 0,60$ dan Variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,662 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh item pernyataan variabel dinyatakan reliabel (layak) dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3. Uji Normalitas

Pada bagian ini, dilakukan uji normalitas untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan untuk variabel "Unstandardized Residual". Unstandardized Residual adalah sisa antara nilai observasi aktual dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Uji normalitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa data unstandardized residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00000
	Std. Deviation	1,71127572
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,066
	Negative	0,047
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai pengujian uji normalitas *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan Asymp. Sig. dengan nilai sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,414	2,204	
	Rekrutmen	0,240	0,116	0,216
	Pengembangan Karir	0,292	0,077	0,396

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, maka dapat diketahui model persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,414 + 0,240X_1 + 0,292X_2$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan yaitu nilai konstanta sebesar 9,414 menunjukkan bahwa jika Rekrutmen dan Pengembangan Karir di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 9,414. Nilai koefisien regresi Rekrutmen adalah sebesar 0,240 menunjukkan bahwa jika Rekrutmen ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir adalah sebesar 0,292 menunjukkan jika Pengembangan Karir ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.5 Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,414	2,204		2,564	0,012
Rekrutmen	0,240	0,116	0,216	2,064	0,042
Pengembangan Karir	0,292	0,077	0,396	7,196	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai Sig variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir $< 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,665$, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir $> t_{\text{tabel}} = 1,665$. Maka disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

4.6 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67,155	2	3,972	11,160	,000 ^b
Residual	219,635	73	3,009		
Total	286,789	75			

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil uji F atau simultan diperoleh F_{hitung} untuk variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir adalah sebesar 11,160 dan diperoleh $F_{tabel} = 3,972$. Maka hasil yang didapatkan adalah $F_{hitung} = 11,160 > F_{tabel} = 3,972$. Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas F yakni nilai sig. adalah 0,000, sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,484 ^a	,234	,213	1,735	1,752

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Koefisien Determinasi dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan sebesar 0,213 atau 21,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini.

4.8 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $2,078 > t_{tabel} 1,665$ dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Artinya, semakin baik rekrutmen dilakukan pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik dan tinggi. Penemuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khusnah (2020) yang menyatakan bahwa Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 26,9%. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambulu et al. (2018) yang menyatakan bahwa Rekrutmen dan Seleksi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.9 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar $3,807 > t_{tabel} 1,665$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD

Provinsi Sumatera Selatan. Artinya, semakin baik rekrutmen dilakukan pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putro & Sahban, 2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Khusnah (2020) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 35,6%.

4.10 Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai Fhitung sebesar 11,160 > Ftabel 3,972 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Artinya, semakin baik rekrutmen dilakukan pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eryana & Indah (2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen (X1) pengembangan karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambulu et al. (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi simultan sebesar 75,2%.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Adapun saran yang penulis ajukan kepada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan ialah proses rekrutmen dan pengembangan karir harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Bagi peneliti selanjutnya, temuan penelitian ini dapat disajikan informasi dan referensi dalam menambah wawasan pengetahuan sumber daya manusia, sehingga dapat mengembangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti variabel rekrutmen dan pengembangan karir.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bambulu, M. G., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2508-2517.
- Eryana, & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15-24.

- Hamalia. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT Bandung). *Jurnal Politeknik PIKSI Gamesha Bandung*, 14(2), 77-86.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khusnah, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja di PT. Coronet Crown Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika*.
- Kori, L., & Suryalena. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*, 5(2), 1-13.
- Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Seleksi Calon Karyawan. *Swabumi*, 6(1), 63.
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. *Competitiveness*, 163-173.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 4*, (hal. 2460-8696). Jakarta.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2014). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Yusuf, B. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Lembaga Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

