

PENGARUH STRATEGI REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM

**Wahyuni¹, Naqishia Firdayani²,
Suci Kusumawanti³, Vita Eviliyani⁴, Ratih Pratiwi⁵**
Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jawa Tengah
Jalan Menoreh Tengah X/22, Semarang, Jawa Tengah 50232
E-mail : ¹yuniku3896@gmail.com, ², ³sucikusumawanti12@gmail.com, ⁴
vitaeviliyani2000@gmail.com, ²rara@unwahas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuisioner pada 81 karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Teknik analisis data menggunakan metode hitung SPSS, Dari uji variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pengembangan karir, strategi rekrutmen, seleksi

Abstract

This study aims to explain and determine the effect of recruitment an, selection career development on employee performance. The research method used is research with a quantitative approach using descriptive analysis. The data collection technique is by distributing questionnaires to 81 employees at the Tirta Moedal Regional Public Water Company, Semarang City. The data analysis technique uses the SPSS calculation method From the recruitment variable test it has a positive effect on employee performance, while the selection variable has a significant effect on employee performance and career development variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: career development, recruitment strategy, selection

1. PENDAHULUAN

Hasibuan (2001:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama agar suatu instansi atau perusahaan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan karena dalam perusahaan juga membutuhkan karyawan untuk melakukan aktivitas yang ada dalam struktur organisasi perusahaan semakin banyak kualitas SDM yang bagus maka semakin banyak perusahaan cepat berkembang. Keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari meningkatnya jenjang karir pada karyawan.

Menurut Hanggraeni (2012:53) rekrutmen adalah proses menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu didalam organisasi. Dapat dijelaskan bahwa Rekrutmen tersebut bertujuan untuk menyediakan calon yang berkualitas dan memenuhi syarat yang cukup tidak hanya di rekrutmen, dan juga bertujuan untuk mengoordinasi rekrutmen dengan pelatihan dan seleksi tersebut agar bisa menjadi tanggung jawab bagi calon yang telah ditetapkan.

Penjaringan SDM juga melalui tahap seleksi terlebih dahulu khusus yang digunakan untuk menentukan mana pelamar kerja yang diterima. Proses ini biasanya dimulai dari diterimanya lamaran yang masuk ke unit *Human Resource Departement* (HRD) atau bagian yang memiliki tanggung jawab terhadap Karyawan, setelah diterima lamaran yang sudah memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sampai adanya keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi biasanya dilakukan untuk mendapatkan kriteria calon anggota karyawan yang paling tepat untuk mengemban jabatan tertentu. Dengan demikian bisa diartikan bahwa seleksi memiliki arti Tahapan memilih calon karyawan yang memiliki potensial sesuai dengan syarat kerja dalam menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi. Sulistyani, Rosidah (2009:189) seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima. Maka dari itu seleksi merupakan salah satu faktor untuk tes pemilihan karyawan baru supaya tahu kualitas dan kriteria dari calon pelamar.

Pengembangan karir harus diselaraskan dengan tahapan seleksi dan rekrutmen SDM dalam sebuah organisasi. Menurut Kaswan (2014: 48) Pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi pengembangan karir sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir dapat menjadi salah satu dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja dalam organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pengembangan karir merupakan pengalaman kerja atau mutasi karyawan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kapasitas perusahaan. Fenomena SDM yang menyangkut pengembangan karir untuk tahap tradisional yaitu dengan mengutamakan masa kerja. Pengembangan karir belum berjalan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Adanya persyaratan jenjang pendidikan dan masa kerja seharusnya membuka peluang bagi setiap karyawan yang ingin mengembangkan karirnya. Sehingga dengan adanya pola pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu masih menyisakan kontroversi dalam penelitian pengaruh strategi rekrutmen terhadap kinerja. penelitian terdahulu menurut Lubis dan Naingolan (2016) menyimplkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari, Akos dan Akbar (2017) menyimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemerintah Non PNS lebih banyak dari pegawai PNS dan merekrutmen pegawai menjadi tdiaklah mudah dan tidaklah berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Putri, Nuringwahyudan Hardiati (2021) menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya seleksi perusahaan dapat mengetahui keahlian atau potensi yang di butuhkan oleh pemerintah. Sedangkan menurut hasil penelitian Ibrahim Hakam dan Ruhana (2014) menyatakan sebaliknya bahwa seleksi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan tahapan ini kurang kompeten, persyaratan pelamar berubah ubah.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; kinerja perusahaan akan meningkat dengan adanya motivasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan (Arismunandar & Khair, 2020). Mabruroh, Isharijadi dan Wijaya (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dikarenakan pengembangan karir tidak menjadi patokan untuk kepuasan kinerja karyawan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal adalah perusahaan yang mengelola usaha milik daerah dibidang distribusi pengaliran air bersih untuk bisa digunakan untuk masyarakat Kota Semarang. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal memiliki beberapa sistem kerja yaitu Bagian Sekretariat, internal, kepegawaian, keuangan, litbang, distribusi, dan logistik. Dalam perusahaan dapat berkembang melalui peningkatan kerja yang dapat ditingkatkan melalui variabel yang dipengaruhi oleh pengembangan karir sebagai pendorong perusahaan untuk memperoleh strategi rekrutmen dalam kinerja karyawan melalui tahap seleksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu PDAM Kota Semarang mempunyai tekad untuk meningkatkan pelayanan dengan (Satu Tekad Mewujudkan Pelayanan Prima) agar dapat mewujudkan visi dan misi PDAM Tirta Moedal sebagai penyedia air minum di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan penelitian maka artikel ini mencoba berkontribusi pada kesenjangan penelitian tersebut dengan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal.

Kajian Pustaka

a. Strategi Recruitment

Menurut Kaswan (2012:67), rekrutmen adalah bentuk kompetisi bisnis dan pada saat ini bisnis amat kompetitif. Perusahaan korporasi saling bersaing untuk mengidentifikasi, menarik dan memperkerjakan orang yang paling qualified. Menurut Yani (2012:61) menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas dari merekrut dibebankan pada departemen personalia, akan tetapi pada beberapa perusahaan besar yang melakukan perekrutan hampir setiap waktu tugas ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter. Hanggraeni (2012: 53) 80 menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu didalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen adalah serangkaian pegawai aktivitas yang merupakan calon - calon yang mempunyai motivasi dalam dunia bisnis serta keahlian, skill, kemampuan dan pengetahuan yang sangat baik sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia untuk melamar kerja sehingga calon - calon tersebut dapat terpilih yang terbaik diantara mereka yang layak untuk mengisi dan menduduki lowongan tersebut sesuai keahlian dan skil serta kemampuan. indikator strategi rekrutmen menurut Teguh (2009: 106) indikator Proses Rekrutmen adalah: Sumber informasi, Proses rekrutmen, Metode rekrutmen, Waktu pelaksanaan.

Penelitian terdahulu Leli Sumanti Lubis dan Nora Pitri Naingolan dari Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam, 2016 dengan judul Proses Rekrutmen Dan Seleksi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Menyimpulkan rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Marhamila Sari, Misransyah Akos dan Muhammad Akbar dari STIA Bina Banua Banjarmasin (2017 dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin) menyimpulkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemerintah Non PNS lebih banyak dari pegawai PNS dan merekrutmen pegawai menjadi tidaklah mudah dan tidaklah berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

H-1 : Rekrutmen Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal

b. Seleksi

Menurut Sulistyani, Rosidah (2009:189) menyatakan bahwa Seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima. Menurut Mathis dan Jackson (2009:261) menyatakan bahwa Seleksi adalah Proses pemilihan orang – orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2001:85) mengemukakan bahwa Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Indikator seleksi menurut yuniarsih (2010:105) yaitu: Kelengkapan data, Wawancara, Kesehatan, Tes tertulis.

Penelitian terdahulu Ayu Putri, Sri Nuringwahyu dan Ratna Niken Hardiati dari Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang (2021) dengan judul Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kejaksaan Negeri Batu), menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya seleksi perusahaan dapat mengetahui keahlian atau potensi yang di butuhkan oleh pemerintah.

Muhammad Zakki Ibrahim, Moehammad Soe'oad Hakam dan Ika Ruhana dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2014 dengan judul Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT.Lieas Tekstil Lawang), menyatakan sebaliknya bahwa seleksi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan tahapan ini kurang kompeten, persyaratan pelamar berubah-ubah.

H-2 : Seleksi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal.

c. Pengembangan Karir

Menurut (Agustini, 2011), karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Pendapat lain tentang karir menurut Hall (dalam (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000) adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang). Dapat disimpulkan bahwa perkembangan karir adalah strategi untuk peningkatan pegawai untuk mencapai perkembangan karir yang berkualitas serta untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai jenjang perusahaan.program perkembangan karir

merupakan upaya untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk menonjolkan skill serta kuliatas kinerjanya di dalam sebuah perusahaan.

Perkembangan karir adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk memajukan roda perusahaan agar lebih baik dalam perusahaan, selain itu perkembangan karir dapat membantu perusahaan menekan angka resign; memahami passion; jaminan kesejahteraan dan menambah pengalaman kerja karyawan. Indikator perkembangan karir adalah suatu kemampuan untuk mengembangkan karir dengan dilandasi menurut Mondy (2018) yaitu; Prestasi karyawan, Pemindahan karyawan, Pengalaman kerja.

Penelitian terdahulu M. Fizdian Arismunandar dan Hazmanan Khair dari Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2020 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Menyimpulkan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kinerja perusahaan akan meningkat dengan adanya motivasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Fiadatul Mabruroh, Isharijadi dan Anggita Langgeng Wijaya dari Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun 2017 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun menyimpulkan pengembangan karir secara tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kinerja dikarenakan pengembangan karir tidak menjadi patokan untuk kepuasan kinerja karyawan.

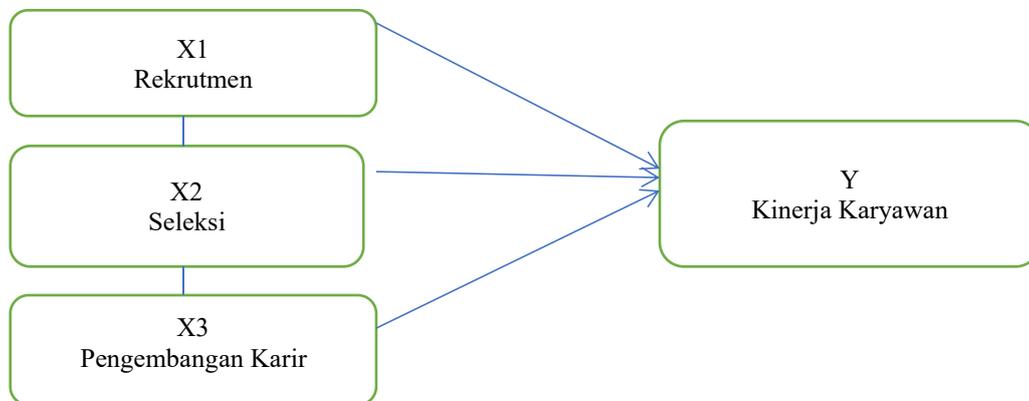
H-3 : Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Patimah (2010:173) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan dari kata *performan* yang berarti kemauan melakukan sesuatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja sering disebut bagian paling utama atau penting dan menarik karena mempunyai manfaat yang sangat penting, tanpa adanya kinerja yang baik semua karyawan, keberhasilan yang dimaksud yaitu untuk mencapai tujuan akan sulit dicapai. Kinerja biasanya mencakup sikap mental serta perilaku yang selalu memiliki pandangan positif yang berkualitas.

Dapat kita simpulkan bahwa Kinerja Karyawan yaitu prestasi atau hasil kinerja yang baik dan berkualitas dalam lingkungan perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan kedudukan kinerja karyawan dapat dilihat melalui perkembangan motivasi serta skill yang ada pada diri seseorang, biasanya kinerja karyawan berperan sangat penting bagi perusahaan ketika tidak ada kinerja karyawan perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik, kinerja karyawan akan menentukan sukses atau tidaknya kualitas perkembangan perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan menurut Wirawan (2009: 80) adalah: proses kerja, kualitas kerja, hasil kerja.

Kerangka Penelitian



2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif menggunakan analisis secara detail melalui penelitian ini kita dapat mengembangkan variabel secara lebih menyeluruh. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Objek yang akan diteliti adalah seluruh karyawan diperusahaan pada bidang sekretariat, internal, kepegawaian, keuangan, litbang, distribusi, dan logistik. Populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan rumus solvin dan pengukuran skala likert 1 s/d 5 sebanyak 419 karyawan dengan hasil sampel 135 karyawan. Dalam penyebaran kuisisioner data yang kembali sebanyak 81 karyawan dan diolah menggunakan teknik perhitungan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya data yang digunakan maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas menguji masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Keseluruhan variabel penelitian memuat 14 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Strategi rekrutmen</i>	1	X2.1	0.676	0.216	Valid
	2	X2.2	0.810	0.216	Valid
	3	X2.3	0.704	0.216	Valid
	4	X2.4	0.668	0.216	Valid
<i>Seleksi</i>	1	X3.1	0.810	0.216	Valid
	2	X3.2	0.652	0.216	Valid
	3	X3.3	0.700	0.216	Valid

<i>Pengembangan karir</i>	1	X1.1	0.674	0.216	Valid
	2	X1.2	0.712	0.216	Valid
	3	X1.3	0.656	0.216	Valid
<i>Kinerja karyawan</i>	1	Y1.1	0.698	0.216	Valid
	2	Y1.2	0.766	0.216	Valid
	3	Y1.3	0.697	0.216	Valid

Sumber” Data Primer yang dioleh, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung dari semua indikator lebih besar dari nilai r table. Oleh karena itu dapat karena itu disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

(Ghozali, 2011). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005).

Tabel 2 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
<i>Setrategi rekrutmen</i>	0.784	Reliabel
<i>Seleksi</i>	0,788	Reliabel
<i>Pengembangan karir</i>	0,760	Reliabel
<i>Kinerja karyawan</i>	0.785	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingat signifikan sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Rgresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,594	1,613		1,608	,112
X1	,227	,072	,318	3,143	,002
X2	,373	,098	,380	3,813	,000
X3	,104	,115	,087	,902	,370

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Variabel *strategi rekrutmen* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) dengan nilai 0,002 ; artinya Rekrutmen sangat mempengaruhi dalam proses tahapan di dunia perusahaan. Variabel *seleksi* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap *kinerja karyawan* (Y) dengan nilai 0,000; artinya Seleksi sangat berpengaruh pada perusahaan, dengan adanya seleksi perusahaan akan menerima calon anggota karyawan baru yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Variabel *Pengembangan karir* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* (Y) dengan nilai 0,370: artinya Pengembangan karir berpotensi terhadap kinerja karyawan.

Strategi Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia terletak pada proses Rekrutmen mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang maka dari itu perusahaan menerapkan pengrekrut untuk memilah dan menyeleksi karyawan yang memiliki skill dan kemampuan yang sangat tinggi yang di butuhkan perusahaan untuk bersaing secara sehat di dunia perusahaan. Didalam sebuah perusahaan rekrutment ini sangatlah penting. mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai standr yang telah ditentukan perusahaan. dalam menciptakan sebuah rekrutmen dapat memperbaiki evektivitas dan efesiensi kerja untuk mencapai sasaran dan program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses penarikan karyawan yang sudah terseleksi memenuhi persyaratan yang di butuhkan oleh sebuah perusahaan. proses rekrutmen dapat kita lihat melalui sumber informasi yang ada di perusahaan.

Tujuan di adakan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga memungkinkan untuk kemajuan perusahaan dalam persaingan serta menemukan para karyawan dengan kemampuan dan skill yang sangatlah bagus di dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM

Seleksi merupakan suatu tahapan penyeleksian yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan calon anggota karyawan baru yang telah memenuhi kriteria atau kualifikasi serta kemampuannya pada posisi yang dibutuhkan perusahaan, sedangkan pelamar - pelamar yang tidak memiliki kualifikasi yang sesuai atau tidak cocok dengan persyaratan yang telah ditentukan akan ditolak. Seleksi pada umumnya merupakan tugas dari HRD (Human Resource Departement) atau yang lebih sering disebut dengan bagian Departemen Personalia.

Setiap Perusahaan memiliki prosen atau tahapan yang berbeda dalam menyeleksi calon anggota karyawan baru. Adapun tahapan penyeleksian calon anggota karyawan yaitu :1] Wawancara, dengan dilakukannya wawancara akan lebih memudahkan dalam menyeleksi karyawan, karena dengan wawancara tersebut dapat mengetahui seberapa paham wawasan si pelamar. 2] Pengujian Seleksi, setelah dinyatakan lulus dalam tahap wawancara, selanjutnya akan dilakukan tahap pengujian, yaitu pengujian kepribadian, pengujian kemampuan dan pengujian ketrampilan teknis. 3] Evaluasi Medis, tahapan ini bertujuan untuk memastikan pelamar tersebut memiliki kesehatan fisik yang baik sehingga mengurangi absensi pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Seleksi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja pada seseorang untuk dalam suatu perusahaan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada seperti 1] Prestasi kerja yang menunjukkan bahwa karyawan berkompeten melaksanakan tugasnya dengan bersungguh-sungguh dan mendapatkan prestasi kerja. 2] Pengalaman kerja atau keterampilan yang telah dikuasai seseorang sehingga memudahkan untuk pengembangan karir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULANDAN SARAN

a. Kesimpulan

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama agar suatu instansi atau perusahaan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan karena dalam perusahaan juga membutuhkan karyawan untuk melakukan aktivitas yang ada dalam struktur organisasi perusahaan semakin banyak kualitas SDM yang bagus maka semakin banyak perusahaan cepat berkembang. Dapat dijelaskan perusahaan umum daerah air minum tirta modeal perkembangan karir untuk kemajuan perusahaan dengan nilai korelasi 0,370 perkembangan karir sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kualitas tenaga kerja mendorong kemajuan program kerja dengan strategi rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu faktor pendukung untuk proses dan tahapan dalam merekrut karyawan. Fenomena perusahaan yang mengelola usaha milik daerah dibidang distribusi pengaliran air bersih untuk bisa meningkatkan sistem pelayanan kerja dengan tekad mewujudkan pelayanan prima untuk visi dan misi PDAM Titra Modeal sebagai penyedia air minum masyarakat.

b. Saran

Dalam penyusunan artikel ini telah banyak upaya dalam pengumpulan data, namun keterbatasan ketersediaan data membuat penelitian ini menggunakan data sekunder

yang didapatkan dari responden yang ada, berikut saran yang dapat direalisasikan bagi perusahaan pengembangan karir rekrutmen dan seleksi karyawan dapat di lakukan setiap periode / 1thn sekali guna untuk mengetahui seberapa layak karyawan untuk mengembangkan kinerja dibidang yang lain, dengan adanya seleksi karyawan mengetahui kemampuan dan prestasi untuk lebih di kembangkan lebih lanjut, bagi mahasiswa mengembangkan penelitian dalam rangka untuk mengetahui dan menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ibrahim, M. (2014). PENGARUH SELEKSI TERHADAP PENEMPATAN (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(1), 84250.
- Kasus, S., Kantor, D. I., Negeri, K., Putri, A., Nuringwahyu, S., Hardiati, R. N., Bisnis, J. A., Administrasi, F. I., Islam, U., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2021). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI Rumusan Masalah*. 10(1), 1–12.
- Mabruroh, F., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit paru dungus madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 86–97.
- Maiti, & Bidinger. (1981). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Schneider Electric Manufacturing Batam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Munandar, M. F. A., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 273–282.
- Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pns (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin)*. 3(2), 107–142.

