

## **Pengaruh rekrutmen dan career path terhadap *corporate performance* dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan multinasional**

**Netty Laura. S**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email: [nettylaura919@yahoo.com](mailto:nettylaura919@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen (X1), *Career Path* (X2) terhadap *Corporate Performance* (Z) dengan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.NetApp Indonsia yang berlokasi di Sentra Senayan II Jakarta. Sampel yang diambil adalah seluruh pekerja profesional di PT.NetApp. Alat Analisa data yang digunakan adalah menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil bahwa variable rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Corporate Performance* (Y), variable *Career Path* (X2) tidak signifikan terhadap variable *Corporate Performance* (Y). Variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). Untuk variable *career path* (X2) memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). Variabel kinerja karyawan (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Corporate Performance* (Y). Sedangkan untuk variable Rekrutmen (X1) terhadap *Corporate Performance* (Y) yang di mediasi oleh variable Kinerja Karyawan (Z) memiliki hasil yang signifikan. Dan untuk variabel *career path* terhadap *corporate performance* yang dimediasi oleh kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci:** Rekrutmen; career path; corporate performance; kinerja karyawan

### ***The effect of recruitment and career path on corporate performance with employee performance as an intervening variable in multinational companies***

#### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of Recruitment (X1) and Career Path (X2) to Corporate Performance (Y) with Employee Performance (Z) as intervening variable. The population in this research is all employees of PT.NetApp Indonsia located at Sentra Senayan II, Jakarta. Sampel taken is all professional workers in the company tersebut. The tools is used Partial Least Square (PLS). Based on the statistical test results obtained that the recruitment variables significantly affect corporate performance. Variabel career path is not significant to corporate performance variables. Variabel recruitment on employee performance results obtained signifikan. Untuk career path variable on employee performance results are not significant. Variable performance of employees significant to variable corporate performance. For employee performance variables to corporate performance mediated by employee performance gained significant, and for career path variable to corporate performance mediated by employee performance has no significant effect.*

**Keywords:** Recruitment; career path; corporate performance; employee performance

## PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan dengan kinerja perusahaan yang baik dalam bidang IT adalah PT. Network Appliance (NetApp). Perusahaan MNC (Multinasional) yang berpusat di California ini merupakan perusahaan penyimpanan komputer dan manajemen data (*storage*). PT. NetApp sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Mulai dari pemberian *salary* yang menarik yakni dalam kurs *dollar* US hingga di berikannya beberapa program kesehatan bagi karyawan seperti *Healthcare programs*, *Insurance and Income Protection*, *Financial and Savings Programs*, *Work-Life Balance*. NetApp juga memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan tempat bekerja menjadi lebih nyaman dengan menyediakan alat kebugaran, makanan dan minuman gratis, alat *games*, dan masih banyak lagi fasilitas yang di berikan. Hal ini membuat NetApp banyak mendapatkan penghargaan atau *award* untuk kategori tempat kerja terbaik.

Best Places to work Indeed : San Francisco Bay Area 2017;

World Best Multinational Workplaces, Institute 2016; dan

Asia's Best Multinational Workplaces, Institute 2017.

Tabel 1. Peringkat NetApp kategori perusahaan terbaik untuk bekerja.

Rank	Organization	Industry
1	Google	Information Technology
2	SAS Institute	Information Technology
3	W.I. Gore & Associates	Manufacturing
4	Dell EMC	Information Technology
5	Daimler Financial Services	Financial Services and Insurance
6	NetApp	Information Technology   Storage/Data Management
7	Addeco	Professional Services
8	Autodesk	Information Technology
9	Belcorp	Retail
10	Falabella	Retail
11	Hyatt	Hospitality

Selain penghargaan diatas, PT. NetApp juga menunjukkan pertumbuhan yang lebih cepat dengan pertumbuhan pendapatan *year-on-year* sebesar 238,2% dan NetApp telah menguasai pangsa pasar 2,7 kali lebih cepat dari kompetitornya dengan pertumbuhan *year-on-year* sebesar 87,4% (Sulastri Chin *Manager Marketing NetApp for Indonesia*, 2017). Seluruh pencapaian NetApp tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya yang baik, dalam konteks ini adalah kinerja karyawannya.

Meskipun NetApp menjadi salah satu perusahaan terbaik dalam bekerja, tetapi presentase *turnover* karyawannya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2014 yakni 4,5%, pada tahun 2015 sebesar 7,75% dan pada tahun 2016 meningkat 8,4% (Ana Sophia, *Manager Country NetApp For Indonesia*, 2017). Tingkat *turnover* karyawan merupakan gambaran perusahaan dalam merekrut karyawan yang tidak sesuai atau sebaliknya. Menurut para ahli dibutuhkan dana yang melebihi satu gaji dari karyawan yang keluar untuk mencari pengganti karyawan mereka yang keluar dari perusahaan. Hal tersebut juga tidak baik karena dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan yang masih bertahan, sehingga penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada penilaian kinerja perusahaan. Pada Juli 2012 ECC UGM melakukan polling kepada 726 responden perihal penyebab para responden memilih untuk *resign* atau meninggalkan organisasi. Menurut hasil polling menyatakan 22,4% memilih alasan untuk *resign* dikarenakan 22,3% menyatakan faktor gaji dan fasilitas, 13,6% jenjang karir yang tidak menjanjikan, sebanyak 13,3% lingkungan kerja tidak kondusif dan 13,3% dikarenakan memperoleh tawaran yang lebih menarik.

## Kajian teori

### Manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat di lihat dari 2 sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

Menurut (Papatungan, 2013) sisi pekerja, kegiatan terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Handoko (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2004) sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

#### **Hubungan rekrutmen terhadap corporate performance**

Menurut Ceacilia Srimindarti dalam Fokus Ekonomi (2004:53). Kinerja perusahaan (*Corporate Performance*) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang di miliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang di gunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standart seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi salah satunya adalah mempunyai rancangan kerja yang baik dan berusaha merealisasikan rencana tujuan. Hal ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk sebuah organisasi dalam merekrut ataupun menyeleksi para calon karyawan untuk masuk ke dalam organisasinya. Menurut penelitian dari Joy O.ekwoaba *The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance*, rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance*.

**H1:** Diduga terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap *corporate performance*.

#### **Hubungan career path terhadap corporate performance**

Seorang Karyawan merupakan gambaran perkembangan dirinya sendiri didalam jenjang jabatan yang dicapai selama masa kerja didalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Intan,dkk,2016) suatu karir menggambarkan peran atau status karyawan dalam sebuah organisasi. Jenjang karir menurut Mathis dan Jackson (2006), merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. karir adalah sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu atau pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *obyective event*. Sebuah perusahaan pasti selalu melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan perusahaan dan dalam mengembangkannya tentunya dibutuhkan SDM yang baik. Sehingga apabila kinerja SDM baik akan mencerminkan kinerja perusahaan yang baik pula. Pembentukan SDM yang baik salah satunya di pengaruhi oleh jenjang karir (Ali sulthoni ,2016).

Menurut penelitian Intan Retnosari dkk dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan *Career Path* terhadap *Corporate Performance* dengan Kinerja Karyawan sebagai variable intervening. *Career path* memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Corporate Performance*.

**H2:** Diduga terdapat pengaruh signifikan *career path* terhadap *corporate performance*.

#### **Rekrutmen dan kinerja karyawan**

Guna menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional salah satu kunci utama terletak pada proses rekrutmen dan seleksi, *training* dan *development* calon tenaga kerja. Rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting didalam penentuan sumber daya manusia. Menurut Dubois (2004) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Rekrutmen yang efektif diperlukan agar tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Kegiatan rekrutmen akan menggugurkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon tenaga kerja yang akan di panggil kembali. Maka dari itu, proses rekrutmen menjadi hal yang perlu di perhatikan pelaksanaannya, dikarenakan mengingat

---



---

penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan *job description* menjadikan karyawan akan melakukan tugasnya dengan senang hati yang akan meningkatkan kinerja nya dalam bekerja.

Menurut Penelitian Billy Renaldo dalam judulnya “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Salutgo menyimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

**H3:** Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hubungan *career path* terhadap kinerja karyawan**

Menurut Fadhilah (2014) Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karenanya perusahaan harus mengatur dan memberikan kesempatan jenjang karir terhadap karyawannya serta mendorong karyawannya untuk melakukan hal yang terbaik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu perusahaan harus mengatur dan memberikan kesempatan jenjang karir terhadap karyawannya serta mendorong karyawannya untuk melakukan hal yang terbaik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karir seorang karyawan adalah cerminan dari perkembangan diri sendiri dalam jenjang jabatan yang dicapai selama bekerja dalam organisasi. Menurut Joni Sinulingga (2011) Untuk dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir, yang dapat mereka tempuh adalah para karyawan perlu mempertimbangkan beberapa faktor yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian pada atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk di promosikan, tingkat kepuasan, meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk meniti karir ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Papatung (2013) yang berjudul ”Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca, bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca.

**H4:** Diduga *career path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hubungan kinerja karyawan terhadap *corporate performance***

Menurut Simamora (2004), kinerja adalah Ukuran Keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Hal ini berarti bahwa performa adalah sebuah tindakan yang dapat di lihat, diamati serta di mungkinkan untuk mencapai hal-hal yang di harapkan dalam hal ini adalah tujuan.kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya yang di peroleh selama periode waktu tertentu.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi, biasanya dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan nantinya akan di komunikasikan kepada karyawan. Kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Karena jika kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik.

**H5:** Diduga kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate performance*

#### **Hubungan rekrutmen terhadap *corporate performance* yang di mediasi oleh kinerja karyawan**

Rekrutmen menurut Flippo (2009) adalah proses mencari kandidat untuk lowongan dan menstimulasi mereka untuk melamar pekerjaan dalam suatu organisasi. Perekrutan adalah aktivitas yang menghubungkan penyedia lapangan kerja dengan pencari kerja. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Mathis, 2001).

Dalam perekrutan karyawan sebuah organisasi dituntut harus lebih selektif dalam menjalankan proses rekrutmen tersebut. Hal ini menjadi penting karena mengingat proses rekrutmen adalah awal

sumber daya manusia masuk dalam organisasi. penempatan, seleksi serta *job description* yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap corporate performance perusahaan.

**H6:** Diduga Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Performance* yang di mediasi oleh Kinerja Karyawan.

#### **Hubungan *career path* terhadap *corporate performance* yang dimediasi oleh kinerja karyawan**

*Career path* (jenjang karir) yang pengertiannya telah di terangkan dalam penjabaran sebelumnya yaitu urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya (Mathis dan Jackson, 2008). Dalam organisasi atau perusahaan, jenjang karir merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya dan meningkatkan *performance* nya dalam bekerja jika memiliki jenjang karir yang jelas di dalam perusahaan. Dan secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan (*Corporate Performance*).

**H7:** Diduga *career path* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate performance* yang dimediasi oleh kinerja karyawan.

#### **METODE**

Jenis Penelitian ini merupakan Jenis Penelitian yang Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang di angkakan (*skoring*). Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui hubungan antara tujuh variabel dari Variabel Independen yaitu Rekrutmen (X1) dan *Career Path* (X2), Variabel Dependen yaitu *Coorporate performance* (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel intervening.

Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya., Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja profesional pada PT.NetApp Indonesia yaitu sebanyak 36 karyawan. Dan sampelnya adalah seluruh pada karyawan PT.NetApp yang bisa di ditemui (sampling jenuh).

#### **Operasionalisasi variabel**

**Tabel 2. Definisi operasinal variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Rekrutmen	Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi	Kebijakan organisasi; Perencanaan rekrutmen; Metode rekrutmen; Prosedur; Waktu pelaksanaan; Sumber-sumber rekrutmen; dan Kendala rekrutmen.
<i>Career path</i>	Jenjang karir menurut Mathis dan Jackson (2008), merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. karir adalah sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu atau pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam <i>objevtive event</i> .	Prestasi kerja; Pengetahuan; Tingkat pendidikan; Keterampilan dalam bekerja; dan Rekomendasi dari atasan.
Kinerja karyawan	Menurut Simamora, (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan (Shadilly, 1992), mengatakan kinerja atau <i>performance</i> adalah berdaya guna prestasi atau hasil.	Semangat kerja; Loyalitas; Kepemimpinan; Kerjasama; Pencapaian atau sistem kerja; Komitmen/tanggung jawab; dan Kualitas dalam bekerja.
<i>Corporate Performance</i>	Menurut Moerdiyanto (2010) bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana	Fasilitas; Kenyamanan; dan Iklim organisasi.

---

dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya , yaitu sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan.

---

### Jenis data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Dimana data disajikan dalam numerik atau angka. sesuai bentuknya, data kuantitatif di olah dan di analisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data berasal dari data primer yang pengumpulannya dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh responden langsung sebagai objek penelitian.

### Analisa data

Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square). Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (Partial Least Square) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model, pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Pemodelan dalam PLS menggunakan *inner model*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode pengolahan data dengan model struktural. Structural Equation Model (SEM) berbasis varian dengan alternatif Partial Least Square (PLS). Aplikasi yang digunakan adalah smartPLS versi 3.0. Berdasarkan penelitian yang sudah di jabarkan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

### Uji validitas

*Outers Loading (measurement model)* atau *convergent validity* adalah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator valid apabila nilai *outer loading* diatas 0,70. Sedangkan nilai outer loading 0,50 masih ditolerir dan dibawah 0,50 dapat di drop dari analisis (Ghozali,2008).

Tabel 3. Outer loading

X1.P1	0,940	
X1.P2	0,799	
X1.P3	0,926	
X1.P4	0,917	
X1.P5	0,915	
X2.P1	0,731	
X2.P2	0,898	
X2.P3	0,942	
X2.P4	0,723	
X2.P5	0,863	
Y.P1		0,958
Y.P2		0,962
Y.P3		0,939
Z.P1	0,902	
Z.P2	0,942	
Z.P3	0,921	
Z.P4	0,922	
Z.P5	0,873	

Data di nyatakan valid jika nilai original sample diatas 0,5. Varian data yang dinyatakan valid adalah X1.P1, X1.P2, X1.P3, X1.P4, X1.P5, X2.P1, X2.P2, X2.P3, X2.P4, X2.P5, Y.P1, Y.P2, Y.P3, Z.P1, Z.P2, Z.P3, Z.P4, Z.P5. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, semua indikator diatas, semua nilai indikator original sampel berada >0,5 yang berarti bahwa semua indikator variabel variabel dinyatakan sudah valid.

### Uji reliabilitas

Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009), dalam uji PLS pengukuran dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya  $>0.6$ . Untuk *Composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya  $>0.7$ . Dan untuk hasil *average extracted* (AVE) dapat diterima jika  $>0.5$ .

**Tabel 4. Construct reliability dan validity**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Career path	0.891	0.920	0.699
Rekrutmen	0.942	0.955	0.811
Kinerja Karyawan	0.950	0.961	0.832
Corporate Performance	0.949	0.967	0.908

Dari data tersebut, bisa dijelaskan bahwa variabel *career path* reliable dimana nilai *cronbach alpha*, variabel tersebut sebesar 0,891, untuk composite reliability yaitu 0,920 dan Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,699. Untuk variabel rekrutmen juga bisa dikatakan reliable karena nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,942, nilai composite reliability yaitu 0,955 dan Average Variance Extracted (AVE) yaitu 0,811. Variabel Kinerja Karyawan juga bisa dikatakan reliable dimana nilai *cronbach's alpha* variabel tersebut 0,950, nilai composite reliability yaitu sebesar 0,961, dan Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,832. Untuk Variabel Corporate Performance, nilai composite reliability sebesar 0,949, nilai composite reliability sebesar 0,967, dan untuk Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,908.

### Uji model structural (*inner model*)

Tabel 5. Path coefficient

Hubungan antar Variabel	Sampel Asli (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviasi (STDEV)	T-Statistic	P.Value
Career Path > Corporate performance	0,051	0,048	0,061	0,849	0,396
Career Path > Kinerja Karyawan	0,315	0,344	0,180	0,747	0,081
Kinerja karyawan > Corporate Performance	0,639	0,635	0,073	8,801	0,000
Rekrutmen > Corporate Performance	0,385	0,390	0,063	6,075	0,000
Rekrutmen > Kinerja Karyawan	0,516	0,502	0,170	3,036	0,003
Efek Kuadrat 1 > Kinerja Karyawan	0,209	0,203	0,190	0,930	0,274
Efek kuadrat 2 > Kinerja Karyawan	0,147	0,184	0,158	1,096	0,274

Berdasarkan tabel diatas, maka menunjukkan hubungan antara variabel Rekrutmen dengan corporate performance adalah signifikan dengan T-Statistik  $>1,96$  yakni sebesar 6,075. Dengan demikian H1 dalam penelitian yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap *corporate performance*. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian dari Joy O ekwoaba dkk "The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance" rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance*. Hal ini membuktikan bahwa dalam perekrutan karyawan saat akan bekerja di perusahaan PT. NetApp Indonesia menjadi penting untuk diperhatikan. Dengan demikian hipotesa pertama pada penelitian ini diterima.

### Pembuktian Hipotesis H1: diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap corporate performance

Pada tabel 4 menunjukkan Variabel Career path terhadap corporate performance tidak signifikan dengan nilai T-Statistic kurang dari 1,96 yaitu sebesar 0,849. Hal tersebut tidak konsisten dengan penelitian Intan Retnosari dkk yang berjudul "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path terhadap Corporate Performance dengan kinerja karyawan sebagai variable intervening", yang menyatakan bahwa *career path* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *corporate performance*. Maka hipotesa pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak.

---



---

**Pembuktian hipotesis kedua H2: diduga variable *career path* berpengaruh signifikan terhadap *corporate performance***

Pada table 4 terlihat bahwa variable rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 3,036. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Billy Renaldo yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Salutgo” melalui pengujian regresi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Maka hipotesa yang kedua dalam penelitian ini diterima.

**Pembuktian hipotesa H3: diduga variable rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Pada table 4 menunjukkan bahwa variable career path terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya signifikan dengan nilai yaitu 0,747. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradistia R.Paputungan yang berjudul ”Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja terhadap karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca” menyimpulkan bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Bank Sulut cabang Calaca. Maka, Hipotesa ketiga pada penelitian ini ditolak.

**Pembuktian hipotesa H4: diduga variabel career path berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan**

Pada Tabel 4 terlihat variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variable *Corporate Performance* yaitu 8,801. Hal tersebut sesuai dan konsisten dengan penelitian. Hal tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan memang sangat penting dalam memajukan atau membuat kinerja sebuah perusahaan tinggi.Maka, Hipotesa yang keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

**Pembuktian hipotesa H5: diduga variable kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap corporate performance**

Berdasarkan tabel 4. Variabel *Career path* terhadap *Coorporate Performance* yang di mediasi oleh Variabel Kinerja Karyawan signifikan yaitu 1,96. Hal tersebut sesuai dengan hipotesa kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

**Pembuktian Hipotesa H6: diduga variabel career path terhadap corporate performance yang dimoderasi oleh kinerja karyawan berpengaruh signifikan**

Berdasarkan tabel 4, Variabel Rekrutmen terhadap Corporate Performance yang dimediasi oleh Variabel Kinerja Karyawan tidak signifikan yaitu 0,930. Hal tersebut tidak sesuai dengan hipotesa keenam (H6) pada penelitian ini.

**Pembuktian Hipotesa H7: diduga variabel rekrutmen terhadap corporate performance yang dimediasi oleh variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan**

Berdasarkan tabel 4 Variabel Rekrutmen Terhadap Coorporate Performance yang Dimediasi Oleh Variabel Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan.

**SIMPULAN**

Setelah dilakukan uji statistik didapatkan hasil: pertama variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel *corporate performance*.Hal ini berarti rekrutmen merupakan tahapan awal karyawan untuk masuk disalam sebuah perusahaan.sehingga nantinya *output* dari karyawan setelah bekerja akan mempengaruhi *corporate performance* perusahaan tersebut.Kedua, variabel career path tidak signifikan terhadap variabel *corporate performance*.Hal ini berarti career path bukan menjadi pengaruh yang kuat untuk *corporate performance*. Ketiga, variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan melakukan dan merekrut calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan,maka *output* yang dihasilkan atau kinerja karyawan akan tinggi.Keempat, pengaruh variabel *career path* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.Kelima, variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *corporate performance*.Hal ini berarti kinerja karyawan atau *output* yang dihasilkan oleh karyawan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan *corporate performance*. Keenam, variabel *career path* terhadap *corporate performance* yang di mediasi

---



---

oleh kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan. Ketujuh, variabel rekrutmen terhadap variabel *corporate performance* yang dimediasi oleh kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis . Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Ekwoaba, Joy O., Ugochukwu U.Ikeije, dan Ndubuisi Ufoma. 2015. The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. *European Centre for Research Training and Development UK*, Vol. 3, No. 2: 22-33.
- Eliana Sari dan Joni Sinulingga, 2011, Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan PT. Yoeng Shin Indonesia – Bekasi, *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial* Vol.9, No.1
- Edwin B. Flippo, 2009. *Manajemen Personalialia*, Jilid I, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Fadhilah, R. (2014). Pengaruh good corporate governance terhadap tax avoidance (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI 2009- 2011). *Jurnal Ekonomi Sumatera Barat*. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Intan, Leonardo , dan Andi . 2016 . Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi , dan Career Path Terhadap Corporate Performance dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening . *Journal of Management* Vol.2 No.2 . Universitas Pandanaran Semarang .
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2008. *Human resource management*, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Paputungan, Faradistia. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca.ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi.Manado.
- Sulthomi,Ali.Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir,Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen* Vol.5 Nomor.4 Tahun 2016. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ( Surabaya) .
- Srimindarti, Ceacilia. 2004. Balance Scorecard Sebagai Alernatif untuk mengukur Kinerja Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja. *Fokus Ekonomi*. Vol. 3, No. 1, April.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

---

---

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/516/502>

<http://eprints.ums.ac.id/view/subjects/HB.type.html>

<http://ejournal.iainkendari.ac.id/zawiyah/article/download/1002/846>