

# PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER AKSARA MAS

<sup>1</sup>Kristianto, <sup>2</sup>Marintan Saragih, <sup>3</sup>Desmi Triyanti Purba

<sup>1,2,3</sup> Universitas Simalungun  
e-mail: krismoes25@gmail.com

*Abstract : The objectives of this study, among others, are to determine the effect of HR planning on employee performance at PT Sumber Aksara Mas. To determine the effect of employee selection on employee performance at PT Sumber Aksara Mas. To determine the effect of HR planning, recruitment and selection of employees together (simultaneously) on the performance of employees of PT Sumber Aksara Mas. The types of data used are primary data and secondary data. Data collection is done by questionnaire, interview, and documentation. This research instrument test is validity test and reablility test. The data analysis techniques used are notrmality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of simple linear regression show that there is a negative influence between recruitment on employee performance. And simple linear results show there is a negative influence between employee selection on employee performance. The results of the correlation coefficient analysis show a high and positive relationship between HR planning, recruitment and employee selection on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with the F test, Ho is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between HR planning, recruitment, and employee selection on employee performance.*

*Keywords : Hr Planning, Recruitment, Employee Selection, Performance*

**Abstrak :** Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Aksara Mas. Untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Aksara Mas. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Aksara Mas. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji notrmalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan ada pengaruh negatif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dan hasil linier sederhana menunjukkan ada pengaruh negatif antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi dan positif antara perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan Uji F maka  $H_0$  ditolak, artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan SDM, Rekrutmen, dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap karyawan



berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang di peroleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan di lakukannya Pengukuran kinerja karyawan guna memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi standar perilaku dalam mencapai hasil yang di tentukan oleh perusahaan, dan harus di lakukan dengan arah dan tujuan yang tepat. Perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan professional untuk meningkatkan sebuah kualitas maka proses rekrutmen dan seleksi di lakukan sesuai dengan standar yang terbaik supaya mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan professional dalam menjalankan tugas yang di berikan perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi atau perusahaan mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen. Dalam proses rekrutmen diperlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Proses rekrutmen menjadi aspek penting bagi suatu perusahaan. Bagi perusahaan kecil biasanya rekrutmen dilakukan oleh seorang HR secara generalis, namun bagi perusahaan yang tidak memiliki manajer HR, maka seorang manager umum atau supervisor dapat melakukan proses rekrutmen sendiri.

Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi yang di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen yang di miliki perusahaan yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal merupakan sebuah penarikan calon karyawan yang berada di sekitar lingkungan perusahaan itu sendiri untuk mengisi posisi jabatan yang kosong, sedangkan rekrutmen eksternal merupakan sebuah pencarian yang di lakukan di luar lingkungan perusahaan karena pada saat di lakukannya rekrutmen internal perusahaan tidak mendapatkan calon yang sesuai oleh sebab itu dilakukannya rekrutmen eksternal untuk mengisi posisi jabatan.

PT. Sumber Aksara Mas adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang, perusahaan ini berdiri pada tahun 2014 di Singapura. Perusahaan ini memberikan jasa pengiriman paket berbasis teknologi yang menawarkan system keputusan waktu nyata juga *COD* (*Cash On Delivery*). Saat ini PT. Sumber Aksara Mas sudah mempunyai cabang di Kabupaten Simalungun, dengan total pegawai sebanyak 28 karyawan. Perencanaan SDM yang ada PT. Sumber Aksara Mas yang ada saat ini terkadang tidak la sesuai dengan kebutuhan para tenaga kerja yang lainnya. Hal ini mengakibatkan para karyawan yang lainnya sering kewalahan mengantar paket yang terkadang melebihi batas pengiriman paket. Maka dari itu terkadang pihak PT. Sumber Aksara Mas sering melakukan perekrutan, akan tetapi hal ini juga yang menjadi salah satu kesalahan pihak PT. Sumber Aksara Mas perekrutan biasanya terjadi karena adanya informasi orang dalam (pihak kantor) saja, tidak di sebar luaskan melalui media sosial atau lainnya, kebanyakan teman atau pun kerabat dari pihak pekerja yang ada di kantor PT. Sumber Aksara Mas, Perekrutan ini biasanya di dasari dengan adanya dokumen yang lengkap dan jelas sesuai ketentuan yang ada, tetapi kenyataannya tidak la sesuai dengan yang ada. Setelah calon pelamar biasanya akan segera dilakukan seleksi karyawan, tetapi di PT. Sumber Aksara Mas tidak la begitu, mereka biasanya asal - asalan, terkadang dokumen tidak lengkap pun bisa lolos. PT. Sumber Aksara Mas merupakan perusahaan yang minim akan adanya perekrutan dan seleksi karyawan, terpenting jika mau mereka akan diterima.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya - sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang



digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sdm dimasa mendatang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu, sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan pelatihan.

Manurut (Hasibuan, 2019) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Sedangkan menurut (Nasution, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Berdasarkan pengertian perencanaan sumber daya manusia di atas, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari interpersonal maupun eksternal sebuah perusahaan untuk memperoleh dan menyediakan tenaga kerja yang tepat sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan aspek penting yang tidak bisa dilewatkan dalam aktivitas bisnis perusahaan. Rekrutmen yang efektif dapat menghemat biaya dan memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Untuk lebih jelasnya ada beberapa ahli yang mengartikan tentang rekrutmen, yaitu: Menurut (Rivai, 2014) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar kerja yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut (Armstrong, 2014) rekrutmen adalah, suatu proses untuk menemukan dan menarik para calon karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dari beberapa konsep rekrutmen menurut penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah usaha untuk mencari dan menarik para calon karyawan yang sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, yang tepat dan berkualitas untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan, yang ingin maju dan sukses dimasa yang akan datang untuk bisa bersaing dan bertahan dalam dunia kerja yang sangat dinamis.

### **Kendala - Kendala Seleksi**

Walaupun telah dirancang dengan cermat, pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya. Hal ini terjadi karena orang-orang yang akan diseleksi adalah orang-orang yang mempunyai pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala itu antara lain berkenaan dengan hal berikut :

- a. Tolak Ukur Kendala tolak ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif.
- b. Penyeleksi. Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang qualified, jujur, dan objektif penilaiannya.
- c. Pelamar Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kerja adalah sebuah hal yang wajib untuk dilakukan perusahaan, mengingat bahwa karyawan adalah aset penting dalam suatu perusahaan. Memiliki karyawan yang baik dan mau memberikan kontribusi yang positif adalah impian setiap HR. Sayangnya, beberapa faktor internal di kantor bisa menyebabkan perubahan kondisi karyawan. Misalnya jam kerja yang terlalu ketat sehingga membuat karyawan merasa jenuh atau pekerjaan monoton yang membuat karyawan merasa bosan.

Pada akhirnya, karyawan akan mencari jalan untuk mengatasi rasa jenuh tersebut, seperti bermain *gadget* atau berselancar di media sosial. Jika hal itu dilakukan dalam batas waktu yang wajar mungkin bukan menjadi masalah, tapi sayangnya ada saja karyawan yang terlalu terlena dengan hal-hal semacam itu sehingga membuatnya terdistraksi dari pekerjaan. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga akan merugikan perusahaan.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diriseorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya



akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

### Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator menurut (Mangkunegara, 2012) untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen  
Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di sebanyak 28 orang.

#### Sampel

Pengertian Sampel menurut (Sugiyono, 2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 30 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 30 orang, maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya. maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

##### a) Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada sampel yaitu para karyawan PT. Sumber Aksara Mas dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda & tabel checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3



Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

- a) Metode Wawancara (*Interview*)  
Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung mengenai gambaran umum dan masalah yang berhubungan dengan pokok masalah peneliti kepada karyawan yang berwenang untuk menggunakan data - data tersebut.
  - b) Observasi  
Metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.
2. Data sekunder  
Data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari PT. Sumber Aksara Mas Cabang Kabupaten Simalungun seperti sejarah terbentuknya PT. Sumber Aksara Mas Cabang Kabupaten Simalungun, dan jumlah karyawan.

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Uji Instrumen Penelitian  
Uji instrumen penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang berjumlah 28 orang.
2. Analisis Deskriptif Kuantitatif  
Dalam analisis kuantitatif, penulis melakukan analisis menggunakan program SPSS dalam uraian berikut:

- a) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) disebut dengan persamaan regresi. Adapun persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel Terikat (Kinerja)

a = *Intercept* (Konstanta)

b = Koefisien Regresi untuk  $X_1$

X = Variabel Bebas (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi Karyawan)

e = Nilai Residu

- b) Uji Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi

3. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinieritas
- c) Uji Heterokedastisitas

### Variabel Operasional

Pada bagian ini sebutkan variabel-variabel yang digunakan, susunlah sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, misalnya Variabel dependen, Variabel independent, Variabel interverning (jika Ada) dan Variabel moderating (jika ada)



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing - masing butir pertanyaan dengan total skor.

Hipotesisnya adalah :

1)  $H_0 : \rho = 0$  [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

2)  $H_0 : \rho \neq 0$  [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed <  $\alpha_{0,05}$ )

2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed >  $\alpha_{0,05}$ ).

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel / Indikator	R <sub>hitung</sub>	Keterangan
<b>Perencanaan SDM</b>			
1	X1.1	0,746	Valid
2	X1.2	0,535	Valid
3	X1.3	0,626	Valid
4	X1.4	0,746	Valid
5	X1.5	0,621	Valid
6	X1.6	0,737	Valid
<b>Rekrutmen</b>			
1	X2.1	0,619	Valid
2	X2.2	0,550	Valid
3	X2.3	0,649	Valid
4	X2.4	0,649	Valid
5	X2.5	0,688	Valid
6	X2.6	0,619	Valid
7	X2.7	0,550	Valid
<b>Seleksi Karyawan</b>			
1	X3.1	0,731	Valid
2	X3.2	0,484	Valid
3	X3.3	0,746	Valid
4	X3.4	0,731	Valid
5	X3.5	0,497	Valid
<b>Kinerja</b>			
1	Y.1	0,530	Valid
2	Y.2	0,904	Valid
3	Y.3	0,646	Valid
4	Y.4	0,904	Valid
5	Y.5	0,530	Valid
6	Y.6	0,904	Valid
7	Y.7	0,703	Valid
8	Y.8	0,703	Valid
9	Y.9	0,524	Valid
10	Y.10	0,879	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26, 2024

Tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung >  $r$

tabel. Ini dapat dilihat dari keseluruhan item pertanyaan memiliki korelasi  $r_{table}$  yaitu (rumus  $df = n - 2$ ) ( $df = 28 - 2 = 26$ ) 0.3739 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 dan teknik yang digunakan menghitung menggunakan bantuan SPSS Versi 26. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

	Butir Instrumen	<i>Croanbach's Alpha if item Deleted</i>	<i>Croanbach's Alpha</i>	Keterangan
Perencanaan SDM (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.724	0,70	Reliabel
	X1.2	0.732	0,70	Reliabel
	X1.3	0.734	0,70	Reliabel
	X1.4	0.724	0,70	Reliabel
	X1.5	0.728	0,70	Reliabel
	X1.6	0.729	0,70	Reliabel
Rekrutmen (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.740	0,70	Reliabel
	X2.2	0.727	0,70	Reliabel
	X2.3	0.727	0,70	Reliabel
	X2.4	0.727	0,70	Reliabel
	X2.5	0.731	0,70	Reliabel
	X2.6	0.740	0,70	Reliabel
	X2.7	0.727	0,70	Reliabel
Seleksi Karyawan (X <sub>3</sub> )	X3.1	0.727	0,70	Reliabel
	X3.2	0.743	0,70	Reliabel
	X3.3	0.740	0,70	Reliabel
	X3.4	0.727	0,70	Reliabel
	X3.5	0.740	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	Y.1	0.718	0,70	Reliabel
	Y.2	0.713	0,70	Reliabel
	Y.3	0.718	0,70	Reliabel
	Y.4	0.713	0,70	Reliabel
	Y.5	0.718	0,70	Reliabel
	Y.6	0.713	0,70	Reliabel
	Y.7	0.721	0,70	Reliabel
	Y.8	0.721	0,70	Reliabel
	Y.9	0.742	0,70	Reliabel
	Y.10	0.713	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pengujian pada table uji reliability diketahui bahwa semua variable mempunyai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable dalam oenelitian ini adalah *reability*.

**Pengujian Regresi Linear Berganda**

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karayawan dapat dilihat pada tabel berikut ini : Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.788	13.879		1.714	.099



Perencanaan SDM	.608	.380	.311	1.599	.123
Rekrutmen	-2.082	.732	-1.139	-2.845	.009
Seleksi Karyawan	2.867	1.242	.918	2.308	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2024)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 didapat hasil :

$$a = 23.788$$

$$b_1 = 0.608$$

$$b_2 = -2.082$$

$$b_3 = 2.867$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja adalah :

$$Y = 23.788 + 0.608 X_1 - 2.082 X_2 + 2.687 X_3$$

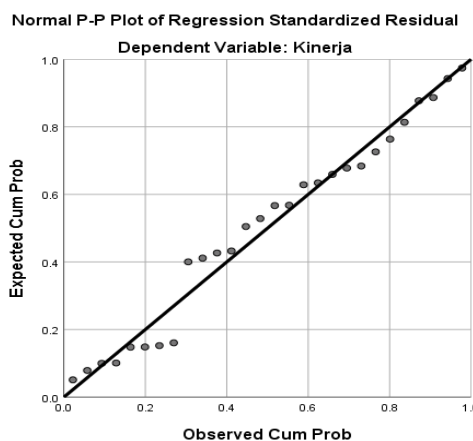
Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_1$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel  $X_1$  (perencanaan SDM),  $X_2$  (rekrutmen) dan  $X_3$  (seleksi karyawan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

### Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 1. Normalitas

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26,2024

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### b) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.





**Tabel 5. Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perencanaan SDM	.759	1.318
	Rekrutmen	.956	1.046
	Seleksi Karyawan	.784	1.276

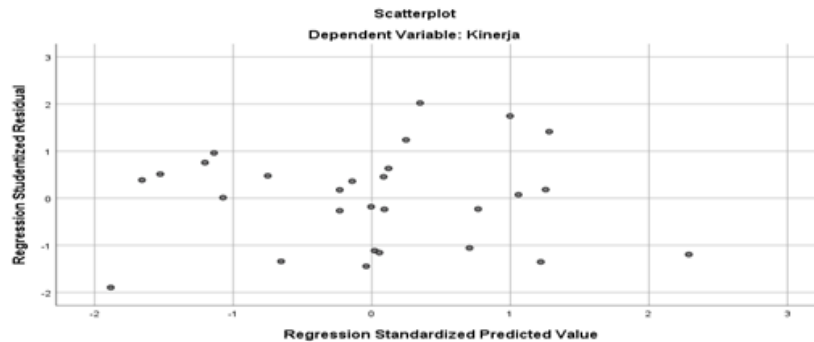
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26, 2024

Kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

**c) Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar. 2 Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

**Uji Statistik**

**a) Uji secara parsial (Uji t)**

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan pengaruh perencanaan SDM, Rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan).

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan antara pengaruh perencanaan SDM, Rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan).

**Tabel 6. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.788	13.879		1.714	.099
	Perencanaan SDM	.608	.380	.311	1.599	.123
	Rekrutmen	-2.082	.732	-1.139	-2.845	.009
	Seleksi Karyawan	2.867	1.242	.918	2.308	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)



Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

1. Hasil uji t di atas dapat diketahui tentang variable perencanaan SDM ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) signifikansi hasil uji-t dari perencanaan SDM menunjukkan tingkat signifikan  $0.123 > 0,05$ . Untuk nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $df = n - k$ ) ( $df = 28-4=24$ ) yang dihasilkan adalah sebesar  $1.599 < 2.797$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Sumber Aksara Mas
2. Variable rekrutmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) signifikansi hasil uji-t dari perencanaan SDM menunjukkan tingkat signifikan  $0.009 > 0,05$ . Untuk nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $df = n - k$ ) ( $df = 28 - 4 = 24$ ) yang dihasilkan adalah sebesar  $-2.845 < 2.797$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Sumber Aksara Mas,
3. Variable seleksi karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) signifikansi hasil uji-t dari perencanaan SDM menunjukkan tingkat signifikan  $0,030 < 0,05$ . Untuk nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $df = n - k$ ) ( $df = 28 - 4 = 24$ ) yang dihasilkan adalah sebesar  $2.308 < 2.797$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Sumber Aksara Mas.

**b) Uji F**

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.403	3	64.801	2.871	.057 <sup>b</sup>
	Residual	541.704	24	22.571		
	Total	736.107	27			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Seleksi Karyawan, Perencanaan SDM, Rekrutmen						

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel diatas adalah 2.871 dan  $F_{tabel}$  adalah df pembilang ( $df = n - k$ ) ( $df = 28-4 = 24$ ) df pembilang sebesar ( $df = 3-1=2$ ) didapat sebesar  $F_{tabel} = 3.40$ . Di peroleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tabel adalah  $2.871 > 3.40$  dan dengan sig  $0.000 < \alpha = 0,05$  atau diperoleh nilai signifikansi  $0.057 < 0,05$ . Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti perencanaan SDM ( $X_1$ ), rekrutmen ( $X_2$ ) dan seleksi karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**c) Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh perencanaan SDM ( $X_1$ ), rekrutmen ( $X_2$ ) dan seleksi karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 <sup>a</sup>	.264	.172	4.751
a. Predictors: (Constant), Seleksi Karyawan, Perencanaan SDM, Rekrutmen				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26, 2024

Nilai R Square diketahui adalah 0,264 atau 26,4% menunjukkan sekitar 26,4% variabel kinerja (Y) dipengaruhi perencanaan SDM ( $X_1$ ), rekrutmen ( $X_2$ ) dan seleksi karyawan ( $X_3$ ). Sisanya 73,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## KESIMPULAN

Dari hasil seluruh uraian yang telah di kemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh positif antara perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan ada pengaruh negatif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dan hasil linier sederhana menunjukkan ada pengaruh negatif antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi dan positif antara perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F maka  $H_0$  ditolak, artinya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t pada variable  $X_1$  (perencanaan SDM) maka  $H_0$  diterima, artinya tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara perencanaan SDM terhadap kinerja. Untuk variable  $X_2$  (rekrutmen),  $H_0$  diterima, artinya tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja. Untuk variable  $X_3$  (seleksi karyawan),  $H_0$  ditolak artinya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi karyawan terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affaniddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heru, & Dkk. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Rekrutmen Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Karim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Intelektual Media dan Penulis.
- Kelenjan, & Dkk. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal Manajemen*.
- Lubis. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Pertama.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Gramedia.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Ke-14.
- Noer. (2021). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Salutengo. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Novel, & Dkk. (2023). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Jambi: IKAPI.
- Pradyani. (2020). Pengaruh Reward dan Unismen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudia Tabanan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Salsabila. (2021). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FINE Sinter Indonesia Kabupaten Karawang. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Sukmara. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Media Nusantara.



- Sutriso. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Indonesia.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tarigan, W. J., Sinaga, M. H., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Effect Of Working Capital And Sales On The Level Of Profitability On The CV. *Alam Jaya Pematang Bandar*
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>

