

Perencanaan Sumber Daya Manusia, *Recruitment* dan *Job Analysis* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis

Nurul Hasanah¹, Irma Bastaman², Nurdiana Mulyantini³
^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Email: irmabastaman@gmail.com², dianamulya@gmail.com³

Abstract: *This study focuses on the analysis of Human Resource Planning, Recruitment and Job Analysis Affecting Employee Performance of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency. The formulation of the problem in this study is to analyze the effect of Recruitment and Job Analysis on employee performance of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency. The purpose of this study is to determine the Human Resource planning of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency employees, to find out the Recruitment of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency employees, to find out the Job Analysis of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency employees and to find out the effect of Human Resource planning, Recruitment and Job Analysis on Employee Performance of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency. Respondents in this study were 50 employees of PD. Gunasalma Kawali, Ciamis Regency. The research method used is to use a quantitative research method. Then the data was analyzed using Multiple Regression Analysis, Simultaneous Test, Partial Test and Determination Coefficient. The results of this study indicate: That the three variables affect employee performance. For the Human Resource Planning variable, the b_1 value in the model is 0.893. For the Recruitment variable, the b_2 value in the model is 0.742. For the Job Analysis variable, the b_3 value in the model is 0.697. So the influence of HR Planning, Recruitment and Job Analysis on Employee Performance in the model is 75.6%, and 24.4% is influenced by other factors or causes.*

Keywords: *HR planning, recruitment, job analysis, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini difokuskan pada analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Recruitment dan Job Analysis Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Recruitment dan Job Analysis terhadap kinerja karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia Karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis, mengetahui Recruitment karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis, mengetahui Job Analysis karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis dan mengetahui pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia, Recruitment dan Job Analysis terhadap Kinerja Karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis. Responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan Analisis Regresi Berganda, Uji Simultan, Uji Parsial dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: Bahwa ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia diperoleh nilai b_1 pada model sebesar 0,893. Untuk variabel Recruitment nilai b_2 pada model sebesar 0,742. Untuk variabel Job Analysis diperoleh nilai b_3 pada model sebesar 0,697. Maka pengaruh dari Perencanaan SDM, Recruitment dan Job Analysis terhadap Kinerja Karyawan pada model adalah senilai 75,6%, dan 24,4% dipengaruhi oleh faktor atau sebab lain.

Kata kunci : perencanaan sdm, recruitment, job analysis, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Pada dasarnya, SDM adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut di raih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendati berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya itu dikelola.

Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. Menurut Bambang (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Untuk menciptakan kualitas kerja atau kinerja pegawai yang sesuai dengan target maka perlu membuat perencanaan sumber daya manusia. Dengan tujuan agar setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan perencanaan tersebut, termasuk tercapainya penggunaan anggaran sebagaimana yang digariskan oleh pihak bagian anggaran. Menurut Nawawi (2005: 33) "Perencanaan SDM yang baik adalah yang memiliki konsep dan dapat dijadikan pijakan dalam pembuatan pengambilan keputusan. Perencanaan SDM harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dikerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan".

Selain itu, *job analysis* atau analisis jabatan juga sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya ada organisasi tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan

karena beranggapan bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang akan dikerjakan. Hal ini membuat kegundahan yang sangat mendalam pada karyawan karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan, selain itu karyawan terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi kariernya juga menunjukkan hasil yang tidak maksimal. Dengan demikian "...analisis pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik". (Sastrohadwiryono, 2002:127).

Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia dan juga analisis jabatan yang baik maka akan terjalin rekrutmen karyawan yang baik pula. Dimana rekrutmen ini merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia untuk dapat menemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk diperjakan dan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Menurut Irham Fahmi (2017: 28), "*Recruitment* adalah penarikan tenaga kerja yang merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan".

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PD. Guna Salma Kawali diketahui masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja, misalnya kesalahan dalam memajang produk fashion yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan serta perbedaan selisih harga diskon antara karyawan bagian pajangan produk dengan bagian kasir. Serta tingkat tanggungjawab pegawai masih rendah sehingga masih ada pegawai yang melaporkan hasil penjualan tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini semua karena dilatarbelakangi oleh masih rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan kepada karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis tersebut. Selain itu disebabkan karena belum optimalnya pengawasan (*controlling*) dari perusahaannya, sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawannya tersebut.

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan pengaruh perencanaan sumber daya manusia, *recruitment*, *job analysis* terhadap kinerja guna dapat menginterpretasikannya.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah survey sedangkan metodenya yaitu dekriptif analitis. Metode survey deskriptif adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam pengertian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. “Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian” (Effendi, 2003:3).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak dikeluarkannya surat turun penelitian dari Universitas Galuh Program Pascasarjana Program Studi Manajemen terhitung dari bulan Desember sampai Agustus. Penelitian ini dilaksanakan di PD.Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis Jalan Siliwangi No. 184, Linggapura, Kawali Kabupaten Ciamis 46253.

Subjek Penelitian

Dengan jumlah untuk penelitian ini adalah sebanyak 50 responden karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis

Instrumen dan pengumpulan data

Sebelum melakukan uji statistik lebih lanjut, maka diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Pengujian yang pertama dilakukan validitas dan reabilitas kuisioner yang meliputi pengaruh perencanaan sumber daya manusia, *recruitment* dan *job analysis* terhadap kinerja karyawan PD. Gunasalma Kawali Kabupaten Ciamis.

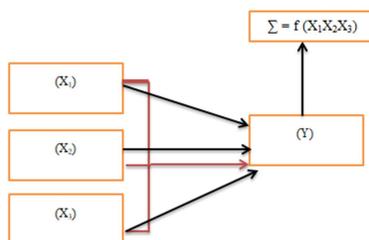
Teknik Analisis Data

Hipotesa tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan reliabel, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam uji hipotesa menjadi salah (tidak tepat). Untuk mengukur pengaruh setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* menurut Lupiyoadi (2001:199), “...untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda”, dengan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

dimana $Y =$ Kinerja Pegawai, $X_1 =$ Perencanaan Sumber Daya Manusia, $X_2 =$ Recruitment, $X_3 =$ Job Analysis, $a =$ Konstanta, $b =$ Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel *independent* yang mempunyai nilai tertentu.

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian yang membantu peneliti dalam pengumpulan dan menganalisis data. Desain penelitian ini merupakan penelitian dekriptif korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa ada usaha untuk mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Hubungan antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel independen dalam penelitian ini adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1) Recruitment (X_2) dan Job Analysis (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y), maka hubungan dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Data yang telah diperoleh dan diuji validitas maka dilakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data layak digunakan dalam analisis regresi berganda. Ada tiga pengujian yang akan dilakukan, yaitu pengujian normalitas, pengujian homogenitas dan pengujian multikolinearitas. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Pengujian Normalitas

Pada pengujian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas

<i>Test Of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
	0.090	50	0.200

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 4.68 diatas, maka digunakan uji kolmogorov-smirnov karena jumlah sampel yang digunakan > 30 sampelyang telah diteliti. Dimana dengan nilai probabilitas/signifikasi = 0.05 diperoleh nilai Sig. > 0.05 dengan demikian yang berarti H_0 diterima atau dikatakan bahwa residual berdistribusi normal.

Pengujian Heteroskedastisitas

Pada pengujian Homogenitas Varians dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Heteroskedastisitas

<i>Y</i>	<i>Levene Statistic</i>	<i>df₁</i>	<i>df₂</i>	<i>Sig.</i>
<i>Based On Mean</i>	0.658	5	43	0.657

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas pada tabel 4.69 diatas, maka digunakan uji *levене-test* untuk melihat apakah varians homogen atau tidak. Dimana dengan nilai probabilitas/signifikasi = 0.05 diperoleh nilai Sig. > 0.05 dengan demikian yang berarti H_0 diterima atau dikatakan bahwa residual varians homogen.

Pengujian Multikolinearitas

Pada pengujian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	VIF
1	<i>Constanta</i>	5.981	2.851	0.002	
2	<i>X₁</i>	0.893	10.289	0.000	1.557
3	<i>X₂</i>	0.742	6.224	0.000	6.843
4	<i>X₃</i>	0.697	4.785	0.000	6.510

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinearitas pada tabel 4.70 diatas, maka digunakan uji VIF untuk melihat apakah teradapat multikolinearitas atau tidak. Dimana dengan nilai probabilitas/signifikasi = 0.05 diperoleh nilai VIF untuk ketiga variabel > 10 dengan demikian yang berarti H_0 ditolak atau dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk memodelkan dan meringkas hubungan (X_1) Sumber Daya Manusia (X_2), *Recruitment* (X_3), *Job Annalysis* dengan Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya akan dicari model regresi linear sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Menaksir Koefisien Regresi

Dari hasil perhitungan pada Lampiran 2, diperoleh nilai-nilai yang diperlukan untuk menghitung koefisien regresi. Sehingga nilai taksiran koefisien regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,981	3,231		2,851	,002	
	X1	,893	,087	,936	10,289	,000	,642
	X2	,742	,119	1,187	6,224	,000	,146
	X3	,697	,146	,890	4,785	,000	,154

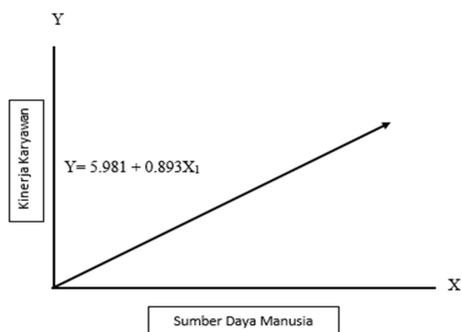
a. Dependent Variable: Y

Dari koefisien regresi di atas diperoleh model regresi berganda antara Sumber Daya Manusia (X_1), *Recruitment* (X_2), *Job Analysis* dengan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut

$$\hat{Y}_i = 5.981 + 0.893X_1 + 0.742X_2 + 0.697X_3.$$

Untuk mengetahui apakah model ini signifikan atau tidak, maka akan dilakukan uji keberartian koefisien regresi. Apabila penulis sajikan dalam bentuk grafik, adalah sebagai berikut:

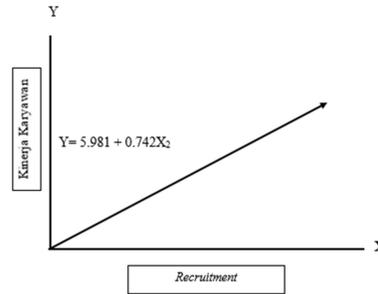
a. Pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Grafik 1 Pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat dari Tabel 4.71 pada kolom β diketahui nilai *coefficient* Sumber Daya Manusia (X_1) diperoleh sebesar 0.893 dan dari kurva diatas menunjukkan bahwa arah hubungan antara Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Itu berarti bahwa jika Sumber Daya Manusia meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.

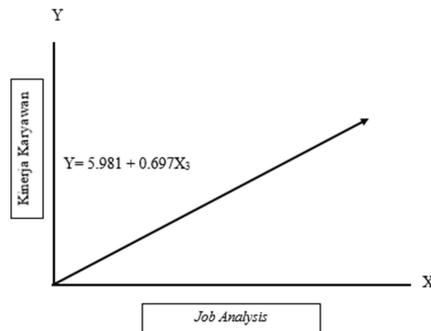
b. Pengaruh *Recruitment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Grafik 2 Pengaruh *Recruitment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat dari Tabel 4.71 pada kolom β diketahui nilai *coefficient Recruitment* (X_2) diperoleh sebesar 0.742 dan dari kurva diatas menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Itu berarti bahwa jika *Recruitment* meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.

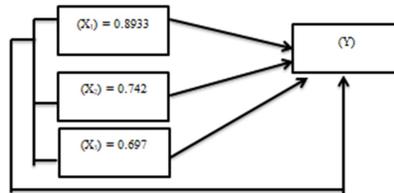
c. Pengaruh *Job Analysis* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Grafik 3 Pengaruh *Job Analysis* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat dari Tabel 4.71 pada kolom β diketahui nilai *coefficient Job Analysis* (X_3) diperoleh sebesar 0.697 dan dari kurva diatas menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Job Analysis* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Itu berarti bahwa jika *Job Analysis* meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.

- d. Pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1), *Job Analysis* (X_2), *Recruitment* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 4 Pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1), *Job Analysis* (X_2), *Recruitment* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat dari Tabel 4.71 pada kolom β diketahui nilai *coefficient* dari ketiga variabel adalah $\hat{Y}_t = 5.981 + 0.893X_1 + 0.742X_2 + 0.697X_3$ dari kurva diatas menunjukkan bahwa arah ketiga variabel yaitu Sumber Daya Manusia (X_1), *Recruitment* (X_2) dan *Job Analysis* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Itu berarti bahwa jika ketika ketiga variabel tersebut meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.

Untuk mengetahui apakah model ini signifikan atau tidak, maka akan dilakukan uji keberartian koefisien regresi.

Pengujian Hipotesis Masing – masing Koefisien Regresi

Setelah dilakukan pemeriksaan asumsi regresi linear dan asumsinya terpenuhi, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis koefisien regresi pada β_0 dan $\beta_1 \beta_2 \beta_3$. Maka akan dilakukan uji simultan dan uji parsial, hasil perhitungan sebagai berikut:

1) Uji Simultan

Pada pengujian ini dilakukan untuk melihat keseluruhan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas dimana akan dilihat apakah Sumber Daya Manusia (X_1), *Recruitment* (X_2), *Job Annalysis* (X_3) mempengaruhi dengan Kinerja Karyawan (Y). Pada pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; Sumber Daya Manusia, *Recruitment* dan *Job Analysis* Tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$; Sumber Daya Manusia, *Recruitment* dan *Job Analysis* mempengaruhi Kinerja *Karyawan* di PD Gunasalma Kawali.

Tabel 5 Uji Simultan (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483,873	3	161,291	47,394	,000 ^b
	Residual	156,547	46	3,403		
	Total	640,420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan pada tabel 4.72 diatas, maka digunakan uji F untuk melihat apakah apakah Sumber Daya Manusia (X_1), Recruitment (X_2), Job Analysis (X_3) mempengaruhi dengan Kinerja Karyawan (Y). Dimana dengan nilai probabilitas/signifikansi = 0.05 diperoleh nilai Sig. < 0.000 dengan demikian yang berarti H_0 ditolak atau dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (X_1), Recruitment (X_2), Job Analysis (X_3) mempengaruhi dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial

Pada pengujian ini dilakukan untuk melihat masing-masing variabel bebas apakah berpengaruh. Pada pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Parsial

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,981	3,231			2,851	,002		
	X1	,893	,087	,938		10,299	,000	,842	1,587
	X2	,742	,119	,187		6,224	,000	,146	6,843
	X3	,897	,146	,890		4,795	,000	,154	6,510

a. Dependent Variable: Y

Pengujian hipotesis keempat koefisien regresi didasarkan pada distribusi *t-student* dan nilai Sig. sebagaimana hasil diatas. Hipotesis dari pengujian ini menggunakan pengujian hipotesis tipe I, sebagai berikut:

a. Untuk koefisien regresi β_0 (Constanta)

$H_0: \beta_0 = 0$; Koefisien regresi β_0 tidak berarti

$H_1: \beta_0 \neq 0$; Koefisien regresi β_0 berarti

Dari hasil perhitungan perhitungan diperoleh nilai Sig. = 0.002. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 (5%) Sig. > α atau 0.002 < 0.05. Sehingga diambil kesimpulan bahwa koefisien regresi β_0 berarti.

b. Untuk koefisien regresi β_1 (Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan)

$H_0: \beta_1 = 0$; Sumber Daya Manusia Tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

$H_1: \beta_1 \neq 0$; Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

Dari hasil perhitungan perhitungan diperoleh nilai Sig. = 0.000. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 (5%) Sig. > α atau $0.000 < 0.05$. Sehingga diambil kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

c. Untuk koefisien regresi β_2 (Pengaruh *Recruitment* Terhadap Kinerja Karyawan)

$H_0: \beta_1 = 0$; *Recruitment* Tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

$H_1: \beta_1 \neq 0$; *Recruitment* mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

Dari hasil perhitungan perhitungan diperoleh nilai Sig. = 0.000. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 (5%) Sig. > α atau $0.000 < 0.05$. Sehingga diambil kesimpulan bahwa *Recruitment* mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

d. Untuk koefisien regresi β_3 (Pengaruh *Job Analysis* Terhadap Kinerja Karyawan)

$H_0: \beta_1 = 0$; *Job Analysis* Tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

$H_1: \beta_1 \neq 0$; *Job Analysis* mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

Dari hasil perhitungan perhitungan diperoleh nilai Sig. = 0.000. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 (5%) Sig. > α atau $0.000 < 0.05$. Sehingga diambil kesimpulan bahwa *Job Analysis* mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD Gunasalma Kawali.

Koefisien Determinasi

Salah satu alat yang dapat dipergunakan untuk melihat kualitas model adalah koefisien determinasi (R^2). Dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dari hasil perhitungan pada Lampiran 6, diperoleh nilai-nilai yang diperlukan untuk menghitung nilai R^2 .

Sehingga diperoleh nilai R^2 sebagai berikut:

a. Besarnya Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan Analisis Regresi Berganda untuk variabel Sumber Daya Manusia, telah diperoleh bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk melihat besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.715	.705	1.634

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 82,3%, dapat diartikan ada 82,3% variabilitas y yang dapat diterangkan oleh model regresi dengan kualitas model pada analisis ini adalah baik. Serta bahwa besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 82,3%. Sedangkan 17,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau sebab lain.

b. Besarnya Pengaruh *Recruitment* Terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan Analisis Regresi Berganda untuk variabel *Recruitment*, telah diperoleh bahwa *Recruitment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk melihat besarnya pengaruh *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.764	.720	1.207

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai R^2 sebesar 83,5%, dapat diartikan ada 83,5% variabilitas y yang dapat diterangkan oleh model regresi dengan kualitas model pada analisis ini adalah

baik. Serta bahwa besarnya pengaruh *Recruitment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 83,5%. Sedangkan 16,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau sebab lain.

c. Besarnya Pengaruh *Job Analysis* Terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan Analisis Regresi Berganda untuk variabel *Job Anlaysia*, telah diperoleh bahwa *Job Analysis* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk melihat besarnya pengaruh *Job Analysis* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.825	.805	1,888

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Nilai R^2 sebesar 88,7%, dapat diartikan ada 88,7% variabilitas y yang dapat diterangkan oleh model regresi dengan kualitas model pada analisis ini adalah baik. Serta bahwa besarnya pengaruh *Job Analysis* (X_3) terhadap (Y) Kinerja Karyawan 88,7%. Sedangkan 11,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau sebab lain.

d. Besarnya Pengaruh Sumber Daya Manusia, *Recruitment*, *Job Analysis* Terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan Analisis Regresi Berganda untuk variabel Sumber Daya Manusia, *Recruitment*, *Job Analysis* terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan. Maka untuk melihat besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia, *Recruitment*, *Job Analysis* terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.740	1,845

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Nilai R^2 sebesar 75,6%, dapat diartikan ada 75,6% variabilitas y yang dapat diterangkan oleh model regresi dengan kualitas model pada analisis ini adalah baik. Serta bahwa besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1), *Recruitment*

(X_2), *Job Annalysis* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 75,6%. Sedangkan 24,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau sebab lain.

4. PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia pada PD. Gunasalma Kawali.

Berdasarkan hasil penelitian nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang sumber daya manusia adalah jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam kategori Sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PD. Gunasalma Cabang Kawali telah sangat baik dengan indikator-indikator penelitian pada variabel sumber daya manusia. Adapun dari tanggapan responden bahwa indikator yang tertinggi adalah pada pernyataan “Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja”. Sementara indikator yang paling rendah yaitu dari pernyataan “Gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR)”.

Dalam hasil perhitungan uji validitas hasil penelitian, setiap pernyataan pada variabel Sumber Daya Manusia dapat dikatakan valid. Berdasarkan data hasil penelitian bahwa dua korelasi tertinggi adalah pernyataan ”Saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR) secara rutin setiap tahunnya” dan ”Gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR)” sedangkan untuk dua korelasi terendah dari pernyataan diatas adalah pernyataan ”Saya menerima sanksi untuk di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila melanggar perturan perusahaan yang fatal” dan “Saya akan berhenti bekerja apabila sudah melebihi batas waktu kerja (pensiun/batas kontrak)”.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu kinerja, maka kualitas kerja karyawan akan meningkat karena pengaruh dari sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Pada lingkungan perusahaan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Seperti kita ketahui perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang ini membuat persaingan semakin ketat dalam

memasuki dunia kerja baik dalam bidang produksi maupun jasa. Salah satunya PD Gunasalma Kawali, kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak hanya terbatas pada karyawan semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Maka wewenang dan tanggung jawab yang ahrus dicapai karyawan harus ditetapkan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja karyawan sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direflesikan dalam kenaikan produktifitas.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar - benar cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut dimulai dengan adanya perekrutan sumber daya manusia itu sendiri.

Pengaruh *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *Recruitment* terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *recruitment* dalam mencapai tujuan suatu kinerja, maka kualitas kerja karyawan akan meningkat karena pengaruh dari *recruitment* terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Pelaksanaan *rekrutment* terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. *Prinsip the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang positif terhadap komitmen organisasi seorang karyawan didalam sebuah karyawan. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu dimulai dari penelitian oleh Vispute (2013) yang memiliki tujuan untuk

menemukan hubungan antara elemen dalam strategi rekrutmen terhadap komitmen organisasi dan tingkat turnover karyawan dalam sebuah organisasi. Dan hasil dari penelitian ini sendiri menunjukkan elemen-elemen strategi rekrutmen memiliki hasil yang positif dan signifikan dengan kelayakan seseorang didalam sebuah perusahaan.

Pengaruh *Job Analysis* terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Gunasalma Kawali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *Job Analysis* terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *Job Analysis* dalam mencapai tujuan suatu kinerja, maka kualitas kerja karyawan akan meningkat karena pengaruh dari *Job Analysis* terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Job Analysis merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil *Job Analysis* tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu. *Job Analysis* sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan. Asumsi yang memuat makna pentingnya *Job Analysis*. *Job Analysis* merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, *Job Analysis* tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. *Job Analysis* ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PD. Guna Salma Kawali dengan hasil uji regresi berganda untuk variabel sumber daya manusia diperoleh koefisien regresi atau β_1 sebesar 0.893 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh *recruitment* terhadap kinerja karyawan pada PD. Guna Salma Kawali dengan hasil uji regresi berganda untuk variabel *recruitment* diperoleh koefisien regresi atau β_2 sebesar 0.742 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh *Job Analysis* terhadap kinerja karyawan pada PD. Guna Salma Kawali dengan hasil uji regresi untuk variabel *Job Analysis* diperoleh koefisien regresi atau β_3 sebesar 0.697 yang memiliki tingkat hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Sumber Daya Manusia, *Recruitment*, *Job Analysis* mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan. Dimana dengan nilai probabilitas/signifikansi = 0.05 diperoleh nilai Sig. < 0.000 dengan model yang diperoleh adalah $\hat{Y}_i = 5.981 + 0.893X_1 + 0.742X_2 + 0.697X_3$ dan tingkat ukuran model sebesar 86.9%, dapat diartikan ada 86.9% variabilitas y yang dapat diterangkan oleh model regresi dengan kualitas model pada analisis ini adalah baik. Serta bahwa besarnya pengaruh (X_1) Sumber Daya Manusia, (X_2) *Recruitment*, (X_3) *Job Annalysis* terhadap (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar 86.9%. Sedangkan 13.1% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau sebab lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2010). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2009). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi 6). Rineka Cipta.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Boyatzis, R. E., Stubbs, E. C., & Taylor, S. N. (2010). Resonant leadership. Erlangga.
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).

- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen personalia (Jilid 2, Edisi ke-6)*. Erlangga.
- Flippo, E. B. (2010). *Personnel management*. McGraw-Hill Book Co.
- Gaol, C. H. R. J. L. (2014). *A to Z human capital (manajemen sumber daya manusia): Konsep teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2011). *Pusat bahasa (Edisi keempat)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nawawi, H. H. (2010). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Setyadharma, A. (2010). *Uji asumsi klasik SPSS*. FE UNES.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Kencana Prenada Media Group.