

# PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MUARA RIAU

Anisa Putri, Dwi Hastuti, Bakaruddin  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
[210304115@student.umri.ac.id](mailto:210304115@student.umri.ac.id)

## Abstrak

Penurunan kinerja karyawan di PT. Muara Riau dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap seluruh populasi berjumlah 40 orang karyawan tetap. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  3,302 >  $t_{tabel}$  2,026 dan signifikansi 0,002 < 0,05. Rekrutmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan  $t_{hitung}$  3,766 >  $t_{tabel}$  2,026 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,507 menunjukkan bahwa 50,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Rekrutmen, Kinerja, Sumber Daya Manusia**

---

## PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin ketat, peran sumber daya manusia menjadi semakin vital. Oleh karena itu, salah satu strategi yang dapat ditempuh untuk menghadapi persaingan adalah dengan mengoptimalkan pemberdayaan serta pengembangan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan secara maksimal. (Saputra *et al.*, 2020). Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan PT. Muara Riau mengalami penurunan yang cukup signifikan. Meskipun operasional dan proyek tetap berjalan, pencapaian target kinerja, seperti kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, belum optimal.

Permasalahan yang muncul meliputi keterlambatan tugas, hasil kerja di bawah standar, serta rendahnya rasa tanggung jawab. Selain itu, rekrutmen yang kurang efektif dan penempatan kerja yang tidak sesuai turut memperburuk performa. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya kinerja, terutama terkait perencanaan SDM dan proses rekrutmen. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD di PT. Muara Riau, penulis menemukan adanya beberapa permasalahan dalam perencanaan sumber daya manusia. Di antaranya adalah jumlah karyawan yang tersedia belum memenuhi

kebutuhan operasional perusahaan, serta penempatan pegawai yang tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pengalaman dan keahlian yang dibutuhkan pada posisi tertentu. Selain itu, standar kerja yang diharapkan perusahaan belum tercapai secara menyeluruh, karena sebagian besar karyawan dinilai kurang proaktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini menyebabkan performa karyawan di PT.

Muara Riau tampak belum mencerminkan kualitas kerja yang optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di PT. Muara Riau belum terlaksana secara efektif dan masih memerlukan evaluasi serta perbaikan. Hasil penelitian Ariodhuto *et al.*, (2022) menyatakan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terbaru yang dilakukan Fahmy (2024) bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif yaitu dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP) dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan terhadap calon karyawan tersebut agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Cupian *et al.*, 2020). Hal ini ditekankan melalui aspek rekrutmen yang meliputi dasar rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen. Perekrutan yaitu fungsi penting dalam profesi manajemen sumber daya manusia. Seringkali perusahaan besar memiliki divisi yang berbeda untuk menampung karyawannya (Rakhmawanto, 2016).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, terungkap bahwa proses rekrutmen karyawan di perusahaan dilakukan secara terburu-buru. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan mendesak untuk mengisi posisi yang kosong, tanpa melalui proses seleksi yang menyeluruh dan terstruktur. Hal ini mengakibatkan perusahaan memilih kandidat yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensi, pengalaman, maupun karakteristik yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Akibatnya, karyawan yang diterima sering kali mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya efektivitas kerja dan tidak tercapainya target kinerja unit kerja secara keseluruhan. Ketidaksesuaian ini menunjukkan kurang matangnya perencanaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal identifikasi kebutuhan dan evaluasi kemampuan calon karyawan, sehingga ke depan diperlukan perbaikan dalam sistem dan strategi rekrutmen agar perusahaan dapat memperoleh SDM yang lebih berkualitas dan tepat sasaran.

Pihak HRD mengakui adanya kelemahan dalam proses rekrutmen dan menyatakan tengah mengevaluasi sistem yang ada. Sebagai langkah perbaikan, perusahaan berencana mengadopsi metode seleksi yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi, serta memperkuat koordinasi lintas divisi. Harapannya, langkah ini

dapat menghasilkan proses perekrutan yang lebih tepat sasaran dan mampu mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Penelitian terbaru oleh Ndrruru *et al.*, (2024) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, penelitian ini di dukung oleh penelitian Lumantow *et al.*, (2023) yang dimana rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Dandu dalam Aulia & Lestari, (2024) rekrutmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diurai, dapat diketahui masih adanya indikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muara Riau"

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Sanjaya dan Febrian, (2024) kinerja karyawani merujuk pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pemahaman dari berbagai ahli mengenai kinerja karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam rangka memenuhi tujuan organisasi yang menjadi tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing. Menurut Tanjung, (2024) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan dan tindakan yang tercapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, yang kemudian menjadi aset bagi organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Menurut Mangkunegara (2018) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

### **A. Kualitas kerja**

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

### **B. Kuantitas kerja**

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

### **C. Dapat tidaknya diandalkan**

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.

#### D. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Menurut Handoko (2016) Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mempersiapkan diri menghadapi permintaan bisnis dan kondisi lingkungan organisasi di masa depan, serta untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang muncul akibat situasi-situasi tersebut. Menurut Supriadi *et al.*, (2022) perencanaan sumber daya manusia berperan dalam menarik kandidat potensial yang tepat untuk membuat keputusan yang tepat, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Michael Armstrong dalam Setiyati dan Hikmawati, (2019) perencanaan sumber daya manusia adalah proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun tingkat keahlian dan keterampilan.

Menurut Siagian (2015), perencanaan sumber daya manusia (SDM) mencakup dua indikator utama yang saling berkaitan dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kedua indikator tersebut adalah :

#### 1. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya meliputi: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.

#### 2. Faktor Internal

Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri. Faktor internal meliputi: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Antariksa, (2019) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Menurut Siagian dalam Syarief *et al.*, (2022) rekrutmen adalah proses untuk mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang memiliki kemampuan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai dengan pencarian pelamar dan berakhir setelah pelamar mengajukan lamarannya. Menurut Werther dan Davis dalam Bungaran Saing, (2022) rekrutmen adalah proses untuk menemukan dan menarik pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai dengan pencarian pelamar dan berakhir saat surat lamaran diterima. Hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi.

Suwanto dan Priansa (2014) mengemukakan indikator rekrutmen meliputi berbagai aspek yang digunakan untuk mengevaluasi proses rekrutmen guna memastikan efektivitasnya dalam menarik kandidat yang memenuhi syarat. Berikut ini adalah beberapa indikator rekrutmen yaitu:

### **1. Penarikan**

Penarikan adalah proses awal dalam rekrutmen yang bertujuan untuk menjangkau dan menarik sebanyak mungkin calon pelamar yang potensial. Proses ini melibatkan strategi komunikasi seperti pemasangan iklan lowongan, kerja sama dengan lembaga pendidikan, serta promosi citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik. Efektivitas penarikan menentukan jumlah dan kualitas pelamar yang masuk.

### **2. Seleksi**

Seleksi adalah tahap untuk menyaring dan menilai pelamar agar diperoleh calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup tes tertulis, wawancara, tes keterampilan, dan pengecekan latar belakang. Tujuannya adalah memastikan bahwa orang yang diterima benar-benar kompeten dan sesuai dengan budaya organisasi.

### **3. Penempatan**

Penempatan merujuk pada proses menempatkan karyawan baru ke posisi atau jabatan yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan minat mereka. Penempatan yang tepat akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Jika dilakukan secara keliru, hal ini dapat menurunkan produktivitas bahkan menimbulkan *turnover*.

### **4. Orientasi**

Orientasi adalah kegiatan mengenalkan karyawan baru pada organisasi, termasuk struktur, aturan, nilai-nilai, serta lingkungan kerjanya. Program orientasi bertujuan untuk membantu karyawan beradaptasi lebih cepat, memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta membangun keterikatan dengan perusahaan sejak awal.

### **5. Analisis Pekerjaan**

Analisis pekerjaan adalah proses mengidentifikasi dan mendokumentasikan tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi kerja. Hasil dari analisis ini digunakan sebagai dasar dalam menyusun iklan lowongan, menetapkan kriteria seleksi, hingga merancang pelatihan dan evaluasi kerja.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian.

### Tempat & Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu pada bulan Desember 2024. Lokasi penelitian ini di PT, Muara Riau. Jl. SM Amin No.169, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292.

### Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Definisi ini menekankan pentingnya memperhatikan tiga komponen utama dalam penelitian: subjek, objek, dan lokasi penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Berdasarkan data yang peneliti dapatkan seluruh jumlah karyawan pada PT. Muara Riau berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada tahun 2025 di PT. Muara Riau terdapat 40 Populasi.

### Sampel

Menurut (Amin *et al.*, 2023) sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu diukur maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r dihitung kita bandingkan dengan r tabel dimana df =n-2 dengan sig 5% Jika  $r_{table} < r_{hitung}$  maka valid. Berikut rincian hasil dari uji validitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Perencanaan Sumber Daya Manusia	X1.1	0,748	0,312	Valid
	X1.2	0,693	0,312	Valid
	X1.3	0,682	0,312	Valid
	X1.4	0,855	0,312	Valid
	X2.1	0,771	0,312	Valid
	X2.2	0,611	0,312	Valid
	X2.3	0,575	0,312	Valid
	X2.4	0,669	0,312	Valid

Rekrutmen	X2.5	0,719	0,312	Valid
	X2.6	0,730	0,312	Valid
	X2.7	0,621	0,312	Valid
	X2.8	0,765	0,312	Valid
	X2.9	0,511	0,312	Valid
	X2.10	0,788	0,312	Valid
	Y.1	0,787	0,312	Valid
	Y.2	0,756	0,312	Valid
	Y.3	0,815	0,312	Valid
Kinerja	Y.4	0,655	0,312	Valid
Karyawan	Y.5	0,720	0,312	Valid
	Y.6	0,640	0,312	Valid
	Y.7	0,488	0,312	Valid
	Y.8	0,640	0,312	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari masing-masing variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Rekrutmen (X2), Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r hitung > r tabel 0,3120. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai kriteria valid.

### Uji Determinasi

Menurut Ghazali (2018), Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) digunakan untuk menguji seberapa besarnya pengaruh variabel independent (Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen) terhadap variabel variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pengolahan data dengan program SPSS 25, dapat memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.480	3.62990

#### a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini berarti nilai 50,7% dari variabel Kinerja pada Karyawan PT. Muara Riau dapat dijelaskan oleh variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen, sedangkan sisanya yaitu sebesar nilai 49,3% Kinerja pada Karyawan PT. Muara Riau dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Dalam penelitian ini, pengujian t didasarkan pada :

1. Signifikansi t < 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis

alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

- Signifikansi  $t > 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.582	2.967		1.882	.068
	Perencanaan	.729	.221	.406	3.302	.002
	Sumber Daya					
	Manusia					
	Rekrutmen	.311	.083	.463	3.766	.001

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

#### 1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Muara Riau. Hasil pengujian mengenai pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,302 > 2,026$ ). Dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. yang dimana semakin baik Perencanaan Sumber Daya Manusia maka semakin meningkat Kinerja pada karyawan begitu sebaliknya.

#### 2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Rekrutmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Muara Riau. Hasil pengujian mengenai pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,766 > 2,026$ ). Dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. yang dimana semakin baik rekrutmen maka semakin baik kinerja pada karyawan begitu sebaliknya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Riau dapat disimpulkan bahwa :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t bahwa nilai thitung > ttabel ( $3,523 > 2,021$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti hipotesis diterima. Artinya, semakin baik Perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Rekrutmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji t bahwa nilai thitung > ttabel ( $2,978 > 2,021$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

#### Saran-Saran Untuk PT. Muara Riau

Bersdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas perencanaan SDM, dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja secara berkala serta menyesuaikannya dengan perkembangan teknologi dan pasar.
2. Proses rekrutmen perlu dievaluasi dan disesuaikan agar lebih efektif, misalnya dengan memperluas sumber rekrutmen, menggunakan metode psikotes atau *asssecment center* untuk mendapatkan kandidat yang benar benar sesuai.
3. Perusahaan disarankan menghubungkan fungsi HR dari tahap perencanaan hingga pengembangan setelah proses rekrutmen agar mampu menciptakan SDM yang unggul dan berdampak pada peningkatan daya saing.

#### Saran-Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel serta memperluas objek penelitian pada beberapa perusahaan atau sektor industri lain agar hasilnya lebih general.
2. Disarankan menambahkan variabel lain seperti pelatihan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode campuran (mixed method) dengan pendekatan kualitatif agar memperoleh data yang lebih mendalam dan kaya akan konteks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. 2023. Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Antariksa, Y. 2019. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Jakarta Media Publishing
- Arifin, A. L. 2021. Urgensi Perencanaan Sdm Sebagai Upaya Penyalarasan Strategi Bisnis Perusahaan: Kajian Literatur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 149–160.
- Ariodhuto, S., Sari Dewi, R., Rabbil, M. Z., & Sandora, N. 2022. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saurindotex Mandiri. *Masarin*, 1(1), 37–43.
- Asmike, M., & Sari, P. O. 2022. Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In Unipma Press (Vol. 3, Issue 1).
- Aulia, S., & Lestari, T. 2024. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pasti Laba Solusi Teknologi ( Rekalaba ). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 151–159.
- Aziza, N. 2023. Metodologi penelitian 1 : deskriptif kuantitatif. ResearchGate, July, 166–178.
- Bahdin N., Tanjung, D. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahanan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
- Bungaran S. 2022. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia* (Vol. 1, Issue 3).
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. 2020. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Dhewy, R. 2022. Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 4575–4578.
- Dinda, N., Sanjaya, S., & Charli, C. 2025. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aura Mandiri Sejahtera. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 86–96.
- Fahmy, B. 2024. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas. Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 1–62.
- Fauziah, S., & Rani. 2024. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegasus Mitra Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 7(1), 161–169.
- Grace, V., Charlita, A., Hardini, & Rizky. 2024. Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. 2023. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1–10.
- Hani Handoko, T. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.). BPFE Yogjakarta.
- Hermaliani, A., Prayetno, S., & Permadi, H. 2024. Pengaruh Rekrutmen dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jakarta Sereal. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 248–258.

Hermawan, S. 2020. Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional. In *Sustainability* (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1).

Iba, Z., & Wardhana, A. 2023. Skala Pengukuran Dan Instrumen Penelitian. In Suparyanto dan Rosad (2015) (Vol. 5, Issue 3).

Jannah, K. A. M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, T. M. K. N., & Sari, M. E. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).

Jonathan, S., & Tholok, F. W. 2023. Pengaruh Manajemen Talenta , Perencanaan Sumber Daya Manusia , dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mega Jaya. Prosiding: *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).

Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1918–1927.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, dan Ismawati. 2024. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.

Kharisma, I. M., & Wening, N. 2023. Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80.  
Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. 2024. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66.

Lina, R. 2020. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.  
Lumantow, A. R. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. 2023. Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI KCP Unit Motoling. *Productivity*, 4(5), 658–669.

Mudasir. 2024. Wawancara dan Observasi. In *Pembangunan DAM* (Issue July).  
Mulyati, Yunaz, H., & Bachri, S. 2024. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Indonesian Journal for the Economics, Management and Technology*, 8(4), 319–324.

Ndruru, T. E. S., Tarigan, M. I., Purba, S., & Ritonga, S. 2024. Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Sunggal. *Kukima Karya Ilmiyah Manajemen*, 3(2), 234–241.

Pramustika, S., & Sutarto, B. 2024. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(2), 68–73

Praktikno, Y., & Hermawan, E. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Tata Kelola Organisasi Yang Baik.

Pranogyo, A. 2022. Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera. Yogjakarta.

Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. 2023. Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mempersiapkan Era Society 5 . 0. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 20–32.

Rahadi, D., Selasih, S., & Putri, S. 2024. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderasi. *SAINS : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XVI, 243–262.

Rakhmawanto, A. (2016). Dasar-dasar Rekrutmen dan Perencanaan Pegawai. *Perencanaan Dan Rekrutmen Pegawai*, 1–41.

Rosalina, D., Jannah, G., Irawan, W., & Charli, C. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Andalas Kota Padang. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.

Salsabilah, F., Setiawan, M., & Prasista Whardani, S. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Lingkungan External, Keputusan-Keputusan Organisasional, Persediaan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 141–149.

Sanaky, M. M. 2021. Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.

Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.

Saputra. 2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.

Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. 2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, VOL 03(NO.2), 188–197.

Sari, A. P., Hayati, S., & Nurhikmah, N. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 261–269.

Setiyati, R., & Hikmawati, E. 2019. Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16(2), 215–221.

Silaen, H. M. (2021). Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan indikator manajerial. *Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, 9(1), 33–41.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisa, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. 2021. Kinerja Karyawan. In [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com).

Silaen, S. 2021. Kinerja Karyawan.

Sinaga, I. K., Wiranatha, A. S., & Yoga, I. W. G. S. 2020. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Agroindustri*, 8(4), 562.

Slamet, R. W. 2020. Validitas Dan Reabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. 51–58.

Subhaktiyasa, P. G. 2024. Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi

Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9, 2721–2731.

- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, 6(1), 14–31.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Sutopo, I. 2024. Tantangan Manajemen Perubahan Abad ke XXI : Membangun Organisasi Dinamis dan Fleksibel di Era Lingkungan yang Berkembang. August.
- Suwanto & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tialonawarmi, F. 2024. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation. Astina Mandiri, 3(November), 323–333.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. 2022. Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jurnal Diversita, 8(2), 148–157.
- Yulius, Y. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0.