

## Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan

**Miranda Fahrani**

Fakultas Agama Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Alwashliyah Medan  
Email: [mirandafahrani03@gmail.com](mailto:mirandafahrani03@gmail.com)

**Khairuddin Lubis**

Fakultas Agama Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Alwashliyah Medan  
Email: [mirandafahrani03@gmail.com](mailto:mirandafahrani03@gmail.com)

**Yurmaini Yus**

Fakultas Agama Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Alwashliyah Medan  
Email: [yurmainiyus86@gmail.com](mailto:yurmainiyus86@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to know "The Impact of Human Resource Management on Employee Performance in PTPN III, Sei Batang Hari, Medan". This research is quantitative and uses primary data through the dissemination of questionnaires to employees of PTPN III, Sei Batang Hari, Medan, with a total of 115.618 employees. It consists of 6,264 senior executives and 109,354 executive employees. The sampling technique uses purposive random sampling, i.e., sample collection, in which case the researcher determines the boundaries of the subjects used as sample research, and the sample used is a total of 30 respondents. Data is processed through the SPSS 20.0 program with a simple linear regression analysis technique. The results of the study show that there is a significant impact of human resource management on the performance of employees on the PTPN 3 Sei Batang Day Field. The R-squared regression test yielded a result of 0.346, which means that the X variable can only influence the Y variable by 34.6%, with the remaining 65.4% being influenced by other variables outside the study. The t (partial) test of 0,001 is smaller than 0,05. Thus, the hypothesis that human resource management has a significant impact on employee performance is acceptable.*

**Keywords:** *management, human resources, performance, employees*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III, Sei Batang Hari, Medan". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PTPN III, Sei Batang Hari, Medan yaitu dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 115.618 karyawan. Terdiri dari 6.264 karyawan pimpinan dan 109.354 karyawan pelaksana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dalam hal ini peneliti menentukan batas-batas subjek yang dijadikan sebagai sampel penelitian sampel yang digunakan adalah berjumlah sebanyak 30 responden. Data diproses melalui program SPSS 20.0 dengan teknis analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan. Dibuktikan dengan uji regresi R Square memberikan hasil sebesar 0,346, yang artinya variabel X dapat memberikan pengaruh terhadap variabel Y hanya sebesar 34,6%, sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Uji t (parsial) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**Kata Kunci:** manajemen, sumber daya manusia, kinerja, karyawan

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi 4.0 sekarang ini yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang harus dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-

Received September 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted Oktober 22, 2023

\*Miranda Fahrani, [mirandafahrani03@gmail.com](mailto:mirandafahrani03@gmail.com)

perusahaan lainnya. Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2008:10).

Setiap perilaku manusia yang ada di dalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan tidak ada KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena merasa selalu diawasi oleh Allah (Hafidhudhin dan Hendri, 2003:5). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi (Rivai, 2004:309).

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan proses yang sistematis dan terorganisir di mana setiap karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Sutrisno, 2009:20). Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam perusahaan, untuk menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perusahaan. Perusahaan harus melakukan rekrutmen dan pelatihan secara selektif sesuai dengan peraturan untuk mendapatkan calon yang potensial, mampu dan bertanggung jawab untuk tugas tersebut. Di perusahaan, kebutuhan akan pelatihan agar karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan sesuai standar operasional sangat besar, dan pada saat yang sama, pelatihan dan pemberian pengetahuan agar konsumen puas dengan layanan penyediaan layanan. Kemudian, pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan baru dan yang sudah ada untuk melakukan

pekerjaannya (Dessler, 2003:280). Dalam Undang-Undang Republik No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pendidikan kejuruan didefinisikan sebagai segala kegiatan yang bertujuan untuk membekali, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kecakapan profesional, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat kecakapan tertentu. keahlian sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan profesionalnya. Tidak hanya pelatihan yang perlu diperhatikan, tetapi juga perekrutan staf harus diperhatikan. Saat merekrut karyawan, tentunya akan dipilih karyawan berkualitas yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan memajukan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:33), rekrutmen/penarikan adalah suatu proses tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan lebih banyak karyawan melalui tahapan-tahapan antara lain mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, jabatan dan orientasi. Jika dalam proses rekrutmen banyak kandidat yang melamar ke perusahaan, hal ini tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan karena perusahaan dapat menyeleksi karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah rekrutmen, tentunya para kandidat akan disaring untuk memilih karyawan yang benar-benar cocok untuk posisi pekerjaan yang ada. Sejalan dengan itu, seleksi adalah kegiatan menyeleksi dan mengidentifikasi calon yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan suatu perusahaan, seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari masing-masing perusahaan yang bersangkutan (Hasibuan, 2002:47). Selama proses seleksi, tentunya akan ada proses atau tahapan seleksi untuk mengidentifikasi calon karyawan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan operasional yang digunakan untuk memutuskan diterima atau tidaknya seorang kandidat (Handoko, 2010:85). Jika proses seleksi dilakukan dengan hati-hati, sesuai dengan prosedur dan langkah-langkah yang ditentukan, maka akan memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan suatu proses dilakukan, setelah mempertimbangkan berbagai faktor penting seperti: alasan mengapa ada kebutuhan untuk perekrutan, persyaratan.

Hal ini merupakan peran penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. PTPN III, Sei Batang Hari, Medan memfasilitasi karyawan dengan beragam program pelatihan dan pengembangan profesional agar pengembangan keahlian mereka terjamin. Adanya kegiatan ini sebagai bagian dari kerja sama berbagai pihak agar SDM yang berbakat dapat berkembang. Hasil Penelitian Harahap (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan informal terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Sementara itu, Wibowo (2021) sudah menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian

dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Harahap (2019) menampilkan hasil penelitian bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan informal pada kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan, (2) Pengembangan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Asuransi Jiwa Prudential Life PT Pegawai Cabang Medan, (3) memiliki pengaruh perkembangan informal dan perkembangan formal yang positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Itu berarti bahwa pembangunan informal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh perkembangan formal dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan informal dan pembangunan formal bekerja sama (simultan). Kinerja para karyawan. Sementara itu, pada penelitian ini masalah yang akan dibahas meliputi bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PTPN III Sei Batang Hari Medan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2017:87) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa sistem pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan

hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan. Hendry (2006:30) mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila kinerja karyawan semakin baik maka pengaruh terhadap perusahaan akan semakin baik karena peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Insani**

Manajemen sumber daya insani merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah-masalah di dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas yang menunjang demi tercapainya tujuan organisasi (Hardana, 2005:116). Lebih lanjut, manajemen sumber daya insani adalah suatu rancangan system formal di dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan di dalam organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Qur'an surat Ar Rum ayat 30.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PTPN III, Sei Batang Hari, Medan yang berlokasi di jalan Sei Batanghari No.2 Medan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan Mei 2022 – Bulan Juli 2022. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh program cash wakaf link sukuk terhadap kesejahteraan masyarakat di kecamatan Medan Timur. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti (Suryani, 2015:190).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PTPN III, Sei Batang Hari, Medan yaitu dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 115.618 karyawan. Terdiri dari 6.264 karyawan pimpinan dan 109.354 karyawan pelaksana. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 30 responden untuk dijadikan sampel penelitian. Data primer penelitian ini menggunakan kuesioner, serta tanggapan tertulis responden terhadap karyawan PTPN III, Sei Batang Hari, Medan. Data sekunder diperoleh dari buku dan referensi pustaka lainnya. Data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan metode regresi linear berganda dan diolah dengan bantuan SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu dengan melihat nilai korelasinya ( $r$  hitung). Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel (dengan taraf signifikansi 0.05) maka item dapat diterima.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	1	0.606	0.361	Valid
	2	0.694	0.361	Valid
	3	0.655	0.361	Valid
	4	0.632	0.361	Valid
	5	0.512	0.361	Valid
	6	0.660	0.361	Valid
	7	0.647	0.361	Valid
	8	0.749	0.361	Valid
	9	0.603	0.361	Valid
	10	0.528	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.803	0.361	Valid
	2	0.596	0.361	Valid
	3	0.834	0.361	Valid
	4	0.675	0.361	Valid
	5	0.433	0.361	Valid
	6	0.721	0.361	Valid
	7	0.640	0.361	Valid
	8	0.561	0.361	Valid

*Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti 2022*

Dari tabel diatas menunjukkan, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan total skor dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena keseluruhannya dinyatakan valid.

#### Uji Realibilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas yaitu apabila memiliki nilai  $\text{Alpha} > 0,60$ , maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien Alpha ( $\alpha$ ) dari <i>cronbach</i>
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	0.823
Kinerja Karyawan (Y)	0.803

*Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti 2022*

Berdasarkan tabel 2 tersebut nilai *cronbach alpha* variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) adalah sebesar 0,823 atau lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. nilai *cronbach alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,803 atau lebih besar dari 0,60 berarti data dikatakan reliabel. Artinya kuisisioner layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,19829821
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,563
Asymp. Sig. (2-tailed)		,909

*Sumber : Data diolah oleh peneliti 2022*

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,909 dan diatas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,294	4,778		2,992	,006		
MANAJEMEN							
1 SUMBER DAYA MANUSIA	,478	,124	,588	3,847	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada data (variabel) karena nilai toleransi (*Tolerance Value*)  $\geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$  sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan variabel manajemen sumber daya manusia.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	14,294	4,778		2,992	,006		
1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	,478	,124	,588	3,847	,001	1,000	1,000

*Sumber Data Olahan SPSS 2022*

Berdasarkan Tabel 5 Uji Glejser, terlihat bahwa variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut  $Ut$  ( $absUt$ ). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Data

#### Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

a. Koefisien Regresi Linier Berganda Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Analisis regresi digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubah satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling rendah. Berikut ini adalah tabel uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	14,294	4,778				2,992
1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	,478	,124	,588	3,847	,001	1,000	1,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Rumus :

$$Y = 14,294 + 0,478X + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independen (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Hasil analisis data primer yang diolah, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,294, artinya jika Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 14,294.
- Koefisien regresi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) sebesar 0,478. Tanda positif (+) pada variabel Budaya Organisasi menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika Manajemen Sumber Daya Manusia kuat maka semakin kuat pula dorongan karyawan untuk berprestasi, otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Angka 0,478 juga menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,478.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Berikut ini adalah  $t_{tabel}$  uji pengaruh parsial (uji-t) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	14,294	4,778				2,992
1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	,478	,124	,588	3,847	,001	1,000	1,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa: Nilai  $t_{hitung}$  variabel Manajemen Sumber Daya Manusia adalah 2,992 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,048 maka  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,992 \geq 2,048$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,006 \leq 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 8. Hasil Uji F**

<u>ANOVA<sup>a</sup></u>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	156,822	1	156,822	14,802	,001 <sup>b</sup>
1	Residual	296,644	28	10,594		
	Total	453,467	29			

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil perolehan  $F_{hitung}$  pada kolom F yakni sebesar 14,802 dengan tingkat signifikansi 0,001, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yakni 4,14 dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,716 > 4,14$ ). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0,001 \leq 0,05$ ), menunjukkan bahwa variabel bebas (Manajemen Sumber Daya Manusia) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**Uji Koefisien Determinasi**

Untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  adalah nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu, menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  adalah nol, menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Selain itu untuk melihat manakah variabel bebas yang paling mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka akan digunakan metode stepwise. Jika ada variabel yang tidak signifikan maka variabel tersebut dikeluarkan. Dalam hal ini akan dilihat pula perubahan nilai  $R^2$  ketika variabel bebas masuk ke dalam model.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 <sup>a</sup>	,346	,322	3,255	1,241
a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 9 diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,346 artinya hanya 34,6% variasi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Manajemen Sumber Dyaa Manusia. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya di luar dari model regresi ini.

### **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan. Perusahaan yang mengalami peningkatan kinerjanya merupakan usaha dari seorang manajer di bagian SDM, adapun sebutan untuk manajer sumber daya manusia ini yaitu *Human Resource Development* (HRD). Tujuan dari HRD yaitu meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi di perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Sei Batang Hari Medan memberikan hasil sebesar 0,001 <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Sei Batang Hari Medan. Untuk itu hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Sei Batang Hari Medan dapat diterima. Dengan kata lain, apabila semakin baik Manajemen Sumber Daya Manusia maka semakin baik pula kinerja karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan, karena Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin seperti yang diharapkan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan. Dibuktikan dengan uji regresi R Square memberikan hasil sebesar 0,346, yang artinya variabel X dapat memberikan pengaruh terhadap variabel Y hanya sebesar 34,6%, sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Uji t (parsial) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### **Saran**

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya meneliti variabel selain dari manajemen sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks..
- Hafidhudin, Didin dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta:Gema Insani Press.
- Handoko,T.Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta:BPFE (Cetakan Kelima Belas).
- Harahap, Erlina Sari. (2019). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)”. Skripsi, UIN Sumatera Utara, Medan.
- Harahap, Feby D.P.Ali. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Duta Agroindo (Kda) Bangko Estate Jambi”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 45, Vol 4, No.1. <https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v4i1.819>
- Hardana, Ali. (2005). “Manajemen Sumber Daya Insani”. *Jurnal Al-Masharif*, Vol.3, No.1. <https://doi.org/10.24952/masharif.v3i1.1057>
- Hasibuan, Malayu S.P. Haji. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta:Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu S.P. Haji. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara..
- Hasibuan, Malayu S.P. Haji. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hendry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima. Yogyakarta: STIE-YKPN
- Mangkunegara, (2009). Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryani, Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wibowo, Abiyu Satrio. (2021). "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal KINERJA*, Vol 18, No.3. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i3.10039>