

Jejak Artikel:

Unggah: 24 Maret 2024;

Revisi: 27 Maret 2024;

Diterima: 27 Maret 2024;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

Pengaruh Rekrutmen dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru

Fiorina Aulia Sari¹, Okta Karneli²

^{1,2} Universitas Riau

fiorina.aulia1188@student.unri.ac.id

Penelitian ini ditujukan guna memahami pengaruh antara rekrutmen dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru. Indonesia merupakan produsen dan pengeksportir minyak sawit terbesar di dunia. Pegawai mempunyai peran krusial guna menciptakan serta mengelola organisasi hingga memaksimalkan pemanfaatan teknologi yang tersedia. Kelapa sawit memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia terutama di pedesaan, menyediakan bahan baku bagi sektor industri, dan juga memberikan kontribusi devisa negara keberhasilan pencapaian visi misi dan tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai, baik buruknya kinerja PT Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru sebagai suatu perusahaan agribisnis lokal di Indonesia sangat dipengaruhi oleh SDM yang ada didalamnya. Kualitas karyawan dapat diindikasikan dari kinerja. Agar tujuan perusahaan terwujud, mereka perlu meningkatkan sistem rekrutmen serta mengimplementasikan manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi faktor dalam mempertahankan kesuksesan bisnis. Variabel *independent* ialah Rekrutmen dan *knowledge management*, sementara variabel *dependent* ialah kinerja karyawan. Metode yang dipakai ialah metode kuantitatif. Sampel yang dipakai sejumlah 80 responden memakai teknik *Random Sampling* yang berasal dari karyawan divisi SDM, Pemasaran dan Tanaman. Sumber yang dipakai dalam penelitian yakni data primer yang didapatkan dengan proses pembagian kuesioner yang kemudian dihimpun dengan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari penelitian memperlihatkan secara parsial variabel rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel *knowledge management* menghadirkan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama rekrutmen dan *knowledge management* menghadirkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, *Knowledge Management*, Kuantitatif, Rekrutmen, *Random Sampling*

Pendahuluan

(Ruslano, 2018) menyatakan rekrutmen tenaga kerja sangat bermanfaat dalam menyelenggarakan seleksi tenaga kerja untuk menempati posisi-posisi yang tersedia pada perusahaan pada posisi yang tepat. Kunci utama guna merealisasikan sumber daya manusia yang ahli terdapat pada rekrutmen calon pekerja, dengan adanya rekrutmen, maka calon karyawan yang diterima telah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan pada sebuah organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹Corresponden: Fiorina Aulia Sari, Universitas Riau, Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293, fiorina.aulia1188@student.unri.ac.id

Strategi dan praktik rekrutmen yang efektif dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi, dengan mempertimbangkan faktor seperti kebutuhan organisasi, sumber daya manusia, dan kebijakan rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Phillips, J. M., & Gully, S. M et al., 2019).

Selain rekrutmen, *knowledge management* menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nurung, 2023). *Knowledge Management* (KM) Merupakan komponen krusial dalam konteks bisnis yang dipenuhi dengan persaingan yang tinggi, ketidakpastian, dan perubahan yang cepat saat ini. Manajemen Pengetahuan memungkinkan dan mendorong pertukaran ide, kolaborasi, dan akses terhadap informasi terkini. Knowledge Management dapat berperan sebagai pendukung yang andal bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya. untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperoleh, menyimpan, mentransformasikan, mendistribusikan dan memanfaatkan pengetahuan individu untuk organisasi.

Knowledge Mangement dilakukan untuk meningkatkan inovasi dan juga untuk perubahan yang diperlukan sehingga memberikan dan menghasilkan serta mendorong keterampilan baru dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Awad, E. M., & Ghaziri, H. M. et al., 2010).

PT Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru ialah suatu bisnis pertanian atau bidang lain yang mendukungnya yang berfokus pada *sustainable* serta bertanggung jawab terhadap lingkungan. Misi perusahaan adalah untuk menciptakan produk yang bisa diterima oleh konsumen dengan melaksanakan pengelolaan pada industri kelapa sawit hingga karet dengan efektif. Selain itu, perusahaan berkonsentrasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif pada aspek sumber daya manusia dan Teknologi 4.0.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan dalam 5 tahun terakhir PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru

Tahun	Output	Target (%)	Realisasi (%)
2019	Minyak Sawit	400,210	388,976.85
	Inti	80,220	79,280.89
	TBS	1,680.650	1,659.432.4
2020	Minyak Sawit	389,470	358,820.47
	Inti	81,510	74,080.46
	TBS	1,553.420	1,507.144.1
2021	Minyak Sawit	388,450	34,377.45
	Inti	86.700	71,179.87
	TBS	1,555.400	1,519.714.1
2022	Minyak Sawit	388,380	37.983
	Inti	8.660	70,890
	TBS	1,553.350	1,515.000
2023	Minyak Sawit	388,450	361,989.60
	Inti	89,700	78,900
	TBS	1,553.570	1,513.670

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2023

Berdasar dalam tabel sebelumnya memperlihatkan penurunan kecil dalam hasil produksi minyak sawit, inti sawit, hingga TBS dari 2018 hingga 2023. Ini membuktikan kinerja karyawan perlu ditingkatkan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Karena *Knowledge Management* masih kurang diaplikasikan secara efektif oleh perusahaan, kinerja karyawan menurun dan karyawan memiliki kualitas yang baik tetapi tidak mampu melakukan pekerjaan terbaik mereka, yang berdampak langsung atau tidak langsung pada kualitas instansi terkait.

Untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan menggunakan sumber pengetahuan yang berkualitas guna memaksimalkan kemampuan individu dalam tim kerja. Implementasi Knowledge Management oleh perusahaan terlihat melalui program atau kegiatan yang dilakukan guna memaksimalkan kinerja karyawan. PT. Perkebunan Nusantara V di Pekanbaru mengadakan penerapan *Knowledge Management* dapat memberikan manfaat besar kepada berbagai bagian,

termasuk SDM, Pemasaran dan Tanaman. Pada bagian SDM penerapan *Knowledge Management* dapat membantu SDM dalam menyimpan dan mengelola informasi terkait pelatihan, pengembangan karyawan dan kebijakan perusahaan, pada bagian Pemasaran *Knowledge Management* dapat membantu bagian pemasaran dalam mengumpulkan data pasar, tren industry dan pengetahuan konsumen dengan akses yang lebih baik ke historis dan strategi pemasaran yang sukses, dan pada bagian Tanaman. *Knowledge Management* dapat membantu dalam pencatatan praktik dalam budidaya, perawatan tanaman, dan manajemen hama dan penerapan *Knowledge Management* juga memungkinkan kolaborasi antara berbagai tim penelitian dan pengembangan yang terlibat dalam perkebunan.

Rekrutmen

Menurut Priansa (2016), rekrutmen adalah kategori karyawan yang dibutuhkan, yang secara formal ditentukan dalam perencanaan karyawan atau manajemen sumber daya manusia (SDM).

Menurut (Hasibuan 2015:78) Rekrutmen adalah langkah atau aktivitas yang diselesaikan oleh suatu rencana untuk memperoleh pegawai ekstra melalui serangkaian tahapan, termasuk pengidentifikasian dan evaluasi sumber daya untuk menarik sumber daya manusia, mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan menjalankan prosedur seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan baru.

Indikator rekrutmen, menurut Hasibuan (2011:41) menerangkan tiga dimensi rekrutmen, yakni: (1) Dasar Sumber Penarikan Karyawan adalah hal yang mendasar pada aspek sumber penarikan karyawan merujuk pada tempat atau metode dimana perusahaan mencari calon karyawan yang umum digunakan oleh perusahaan seperti *Job Boards* dan situs karir online, rekomendasi karyawan, agensi perekrutan, pameran karir dan media sosial, rekrutmen internal, alumni dan asosiasi profesional, program magang, networking dan rekrutmen daring. (2) Sumber Karyawan, Sumber karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu sumber karyawan eksternal dan sumber karyawan internal. Sumber karyawan eksternal membantu perusahaan menarik bakat dari luar, sementara sumber karyawan internal memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan dan mengembangkan bakat yang sudah ada di dalam organisasi. Kombinasi yang seimbang dari sumber karyawan eksternal dan internal dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja serta mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang ada. (3) Metode Penarikan Karyawan yaitu salah satu langkah penting dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan. Metode penarikan terbuka melibatkan pengumuman secara luas posisi yang tersedia di dalam dan di luar perusahaan, memperbolehkan siapa saja untuk mengajukan aplikasi, sedangkan metode penarikan tertutup mengacu pada proses rekrutmen di mana posisi yang tersedia hanya diumumkan secara internal di dalam perusahaan dan biasanya terbatas pada karyawan yang sudah ada atau diberitahukan secara spesifik kepada sejumlah individu tertentu. Kombinasi dari metode terbuka dan tertutup dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan kebijakan perusahaan. Pendekatan tertutup lebih cocok untuk promosi internal dan pengembangan karyawan yang sudah ada, sementara pendekatan terbuka dapat membuka kesempatan bagi perusahaan untuk mendapatkan bakat baru dan menghadirkan perspektif yang berbeda.

Knowledge Management

Menurut (Davidson & Voss, 2022 dan Anggapraja, 2016) *Knowledge Management* adalah praktik atau strategi yang bertujuan untuk mengoptimalkan nilai dari aset intangible dengan cara menghasilkan peluang bagi perusahaan guna mendapatkan pengetahuan yang baru, pengalaman, dan kreativitas dari pegawainya. ini dilakukan agar meningkatkan kinerja perusahaan.

(Chidambranathan & Swarooprani 2015) dalam mengatakan *knowledge management* ialah bagaimana mengeksplorasi pengetahuan yang terdapat pada setiap orang, yang nilainya berbeda-beda.

Indikator *Knowledge Management* menurut (Nonaka, 2019:37) menyatakan bahwa dimensi *Knowledge Management* mencakup : (1) Sosialisasi, proses berbagi serta menciptakan pengetahuan tacit dengan interaksi dan pengalaman langsung. (2) Eksternalisasi, Sistem manajemen pengetahuan akan berperan besar dalam memfasilitasi proses eksternalisasi, yakni proses mengubah pengetahuan tacit menjadi konsep yang dapat diartikulasikan dengan jelas. (3) Kombinasi, Menggabungkan berbagai jenis pengetahuan yang jelas untuk membuat sistem manajemen pengetahuan dapat disebut sebagai proses konversi pengetahuan melalui kombinasi. (4) Intenalisasi, Data, data, informasi, serta pengetahuan yang telah dicatat bisa diakses oleh orang lain.

Kinerja Karyawan

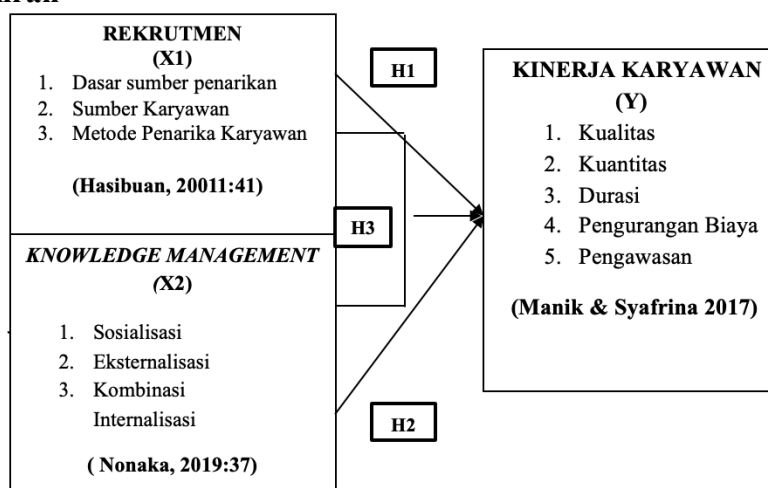
Busro (2018:87) memberikan definisi kinerja sebagai prestasi kerja (jumlah) kualitas serta jumlah yang diwujudkan oleh seseorang selama waktu tertentu, biasanya satu tahun.

Umala (2017) menyatakan kinerja ialah hasil dari upaya karyawan, yang dipengaruhi oleh kemampuan mereka dan pandangan mereka terkait dengan peran serta tugas. Dengan kata lain, kinerja bisa dilihat sebagai hasil dari keterkaitan antar usaha, kemampuan, hingga persepsi tugas dalam situasi tertentu.

Sedangkan (Manik & Syafrina, 2017) menerangkan kinerja sebagai aktivitas nyata yang ditunjukkan pada tiap-tiap individu, seperti *output* kerja yang dilaksanakan karyawan sejalan dengan tugas mereka pada suatu organisasi.

Terdapat 4 (empat) indikator kinerja yang dikemukakan oleh Manik dan Syafrina (2017), seperti: (1) Kualitas, Pengukuran kinerja bisa dilaksanakan dengan memperhatikan mutu kerja yang diwujudkan dengan proses khusus. (2) Kuantitas. Guna menilsi kinerja juga dapat dilaksanakan dengan mengetahui jumlah yang dihasilkan oleh karyawan. (3) Durasi. Pada jenis pekerjaan tertentu dihadirkan batas waktu ketika menuntaskan pekerjaan. (4) Pengurangan biaya. Dana yang dihabiskan pada seluruh kegiatan organisasi telah dirancang sebelum kegiatan dibawa.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

(Sugiyono, 2008) Hipotesis yakni asumsi sementara pada rumusan masalah penelitian. Maka dari itu, pernyataan masalah penelitian umumnya dirumuskan sebagai pertanyaan untuk mencapai tujuan yang sama.

- H1: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
 H2: *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
 H3 : Rekrutmen dan *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Metode

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat studi yang telah dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru, yang berlokasi pada Jalan Rambutan No.43, Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru.

Sugiyono (2018) menerangkan Sampel sebagai bagian dari keseluruhan serta ciri yang ada pada suatu populasi. Jika populasi luas, peneliti tidak dapat mengkaji seluruh karakteristik yang terdapat dalam populasi." Populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sejumlah 390 karyawan. Teknik penghimpunan sampel dalam penelitian ialah teknik *Random Sampling* yang merupakan metode yang dipakai dalam penelitian untuk memilih sample secara acak. Untuk menetapkan sampel maka dipakai rumus slovin seperti:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Total populasi

Ne² : *Standart error* (10%)

Sampel bisa diukur dengan rumus :

i. $n = \frac{390}{1+390 (0.1)^2}$

ii. $n = 79,59$ dibulatkan menjadi 80

Maka total sampel pada penelitian ialah sebanyak 79,59. Agar memudahkan perhitungan maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 80 responden, yang peneliti ambil dari beberapa bagian yang terdiri dari bagian SDM, Pemasaran dan Tanaman,

Kuesioner ialah cara mengumpulkan data atau informasi yang menyediakan kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang dibagikan pada responden yang kemudian mereka isi sesuai jawaban mereka. Pada penelitian ini, penulis membuat penjabaran mengenai variabel penelitian serta melaksanakan perumusan item-item yang nantinya bisa membuat pertanyaan dalam kuesioner. Perumusan oprasional variabel bisa diperhatikan melalui tabel dibawah:

Tabel 2. Konsep Operasional Variabel dan Indikator

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)
Rekrutmen Hasibuan (2011:41)	Dasar sumber Penarikan karyawan	1) Proses rekrutmen sejalan dengan <i>job description</i> . 2) Perekrutan karyawan dilakukan bertujuan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong.
	Sumber Karyawan	1) Sumber karyawan didapat dari karyawan yang telah ada pada perusahaan. 2) Sumber karyawan didapat dengan memberikan kesempatan pada individu dari luar perusahaan.
	Metode Penarikan Karyawan	1) Penarikan calon karyawan diinformasikan kepada karyawan perusahaan. 2) Penarikan calon karyawan diinformasikan secara luas melalui media massa elektronika.

eCo-Buss

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)
<i>Knowledge Management</i> Nonaka (2019:37)	Sosialisasi	1) Perusahaan membagikan informasi serta pengetahuan yang dibutuhkan guna melaksanakan tugas. 2) Perusahaan memperbolehkan bertukar pengetahuan antar karyawan guna mewujudkan tujuan dengan sedikit waktu dan usaha.
	Eksternalisasi	1) Bisa berfikir kreatif pada pelaksanaan pekerjaan. 2) Bisa berinteraksi dengan memanfaatkan keterampilan personal dengan pihak-pihak lain pada bidang pekerjaan saya
	Kombinasi	1) Mencari informasi tambahan terkait dengan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan saya diinternet. 2) Pelatihan dilakukann guna membantu pengetahuan pada pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien.
	Internalisasi	1) Terjadinya peningkatan informasi terkait dengan produk serta permasalahan yang tersedia pada website yang dipublikasikan. 2) Terjadinya peningkatan jumlah user mengakses informasi pada <i>Electronic Knowledge</i> dan peningkatan jumlah dokumen yang dipublish pada <i>Electronic Knowledge</i> .
Kinerja Manik & Syafrina (2017)	Kualitas	1) Standar kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan selama ini bisa saya wujudkan dengan baik. 2) Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam berkerja.
	Kuantitas	1) Taraf perwujudan volume kerja yang dihasilkan sudah sejalan dengan keinginan perusahaan. 2) Saya diberikan peluang berinisiatif sendiri guna mewujudkan target kerja yang ditentukan pimpinan.
	Durasi	1) Semua tugas pekerjaan selama ini bisa saya kerjakan serta <i>outputnya</i> sejalan dengan waktu yang sudah ditetapkan instansi. 2) Saya mampu menuntaskan pekerjaan dengan cepat dan tidak melebihi waktu yang ditentukan.
	Pengurangan Biaya	1) Informasi yang berhubungan dengan target anggaran wajib disertai dengan jenis informasi lainnya guna mengukur kinerja saya. 2) Informasi sehubungan dengan target anggaran harus disertai dengan jenis informasi lainnya guna mengukur kinerja saya.
	Pengawasan	1) Memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan yakni terlambat, tugas tidak selesai pada tepat waktunya. 2) Melakukan pengawasan keprilakuan pegawai dalam semngat dan disiplin kerja.

Sumber : Data Olahan Peneliti,2023

Metode analisis data merupakan suatu pendekatan guna menetapkan kekuatan sebuah efek. Penghimpunan data tidak bisa digunakan tanpa adanya analisis, yang meliputi tahap-tahap seperti: 1. Analisis deskriptif variabel; 2. Uji validitas dan reliabilitas 3. Pengujian asumsi klasik memakai Pengujian normalitas, multikolinearitas serta heterokedastisitas: 4. Pengujian hipotesis memakai uji parsial, Pengujian simultan, analisis regresi linear berganda hingga uji koefisien determinasi.

eCo-Buss

Hasil

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,770	0,2199	Valid
	X1.2	0,908	0,2199	Valid
	X1.3	0,571	0,2199	Valid
	X1.4	0,869	0,2199	Valid
	X1.5	0,768	0,2199	Valid
	X1.6	0,880	0,2199	Valid
Knowledge Management (X2)	X2.1	0,467	0,2199	Valid
	X2.2	0,564	0,2199	Valid
	X2.3	0,831	0,2199	Valid
	X2.4	0,718	0,2199	Valid
	X2.5	0,626	0,2199	Valid
	X2.6	0,730	0,2199	Valid
	X2.7	0,860	0,2199	Valid
	X2.8	0,822	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,327	0,2199	Valid
	Y.2	0,330	0,2199	Valid
	Y.3	0,422	0,2199	Valid
	Y.4	0,565	0,2199	Valid
	Y.5	0,367	0,2199	Valid
	Y.6	0,454	0,2199	Valid
	Y.7	0,546	0,2199	Valid
	Y.8	0,667	0,2199	Valid
	Y.9	0,895	0,2199	Valid
	Y.10	0,715	0,2199	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasar pada hasil uji validitas yang mengukur variabel rekrutmen, *knowledge management* dan kinerja karyawan memperlihatkan rhitung > rtabel, sehingga setiap pernyataan pada kuesioner dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Ketetapan	Keterangan
Rekrutmen	0,828	0,06	Reliabel
<i>Knowledge Management</i>	0,857	0,06	Reliabel
Kinerja karyawan	0,903	0,06	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2024

Berdasar pada tabel sebelumnya menunjukkan *cronbach's alpha* yang didapat dari perhitungan tiap-tiap variabel mempunyai nilai > 0,06. Maka penelitian dianggap reliabel. Variabel rekrutmen nilai *cronbach's alpha* sejumlah 0,828, variabel *Knowledge Management* dengan *cronbach's alpha* sejumlah 0,857 serta variabel kinerja karyawan dengan *cronbach's alpha* sejumlah 0,903. Sehingga bisa disimpulkan bahwa rekrutmen, *knowledge management* dan kinerja karyawan dikatakan reliabel.

Tabel 5 . Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Rekrutmen dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.184	5.481		4.230	.000
	Rekrutmen	1.117	.149	.470	7.517	.000
	Knowledge Management	.972	.082	.739	11.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Persamaan regresi linear berganda ialah seperti:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 23,184 + 1,117X_1 + 0,972 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) sejumlah 23,184 menandakan jika rekrutmen dan *knowledge management* diasumsikan nol (0), akan meningkat kinerja karyawan sejumlah 23,184.
2. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen sejumlah 1,117 menandakan setiap peningkatan rekrutmen 1 satuan akan meningkat kinerja karyawan sejumlah 1,117.
3. Nilai koefisien regresi variabel *knowledge management* sejumlah 0,972 menandakan setiap peningkatan *knowledge management* 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,972.
4. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen dan *knowledge management* sejumlah 1,117 + 0,972 = 2,089 menandakan jika variabel rekrutmen dan *knowledge management* terjadi kenaikan sebanyak 1 satuan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, yakni akan meningkatkan sebanyak 2.089.

Tabel 6. Hasil Uji F Rekrutmen dan Knowledge Management Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824.131	2	412.065	90.494	.000 ^b
	Residual	350.619	77	4.553		
	Total	1174.750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Knowledge Management

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Didapati hasil pengujian secara serentak dalam tabel didapati f_{hitung} sejumlah 90,494 dengan signifikansi 0,000 serta guna mengetahui f_{tabel} didapati dengan memanfaatkan rumus seperti:

$$df_1 = k - 2$$

$$df_2 = n - k - 1$$

$$= 80 - 2 - 1 = 77$$

Keterangan :

- df = Derajat Kebebasan
k = Jumlah Variabel *Independent*
n = Jumlah Responden

Tarif signifikan alpha ialah 0.05 maka f_{tabel} 3.11. Berdasar dari uji F pada tabel menunjukkan f_{hitung} 90,494 dengan sig 0.000 < 0.05. Pada situasi ini bisa dikatakan H_a diterima H_0 ditolak. Hasil pada penelitian bisa diambil suatu simpulan untuk hipotesis yakni “diduga Rekrutmen dan *Knowledge Management* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t Rekrutmen Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.343	3.389		4.822	.000
	Rekrutmen	1.043	.123	.692	8.455	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasar pada tabel sebelumnya diperoleh hasil pengujian parsial sejumlah 8,455 dengan nilai signifikasi sejumlah 0,00. Didapati nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi 5% serta guna mengetahui t_{tabel} bisa memanfaatkan persamaan besaran derajat kebebasan df dengan rumus seperti:

$$df = n - 2$$

$$= 80 - 2 = 78$$

Dimana :

df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

Taraf signifikasi alpha sejumlah 5% ataupun 0.05%, maka t_{tabel} yang didapat sejumlah 1,664. Uji t dilaksanakan dengan ketentuan :

a. Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai $sig < 0.05$ menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

b. Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun nilai $sig > 0,05$ menandakan H_a ditolak sedangkan H_0 diterima.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji t didapati t_{hitung} 8,455 $>$ t_{tabel} 1,664 serta sig 0.000 $<$ 0.05 menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Membuktikan hipotesis yakni “diduga Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t Knowledge Management Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.133	3.969		2.805	.000
	Knowledge Management	.914	.107	.695	8.529	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Olahan SPSS,2024

Tabel sebelumnya memperlihatkan hasil pengujian secara persial sejumlah 8,529 dengan nilai signifikasi 0,00. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi 5% ditemukan, serta persamaan besaran derajat kebebasan df bisa diukur dengan memanfaatkan rumus seperti:

$$df = n - 2$$

$$= 80 - 2 = 78$$

Dimana :

Df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

Taraf signifikasi alpha 5% ataupun 0,05, maka t_{tabel} yang didapat sejumlah 1,664. Uji t dilaksanakan dengan ketentuan :

a. Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai $sig > 0.05$ menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

b. Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun nilai $sig < 0.05$ menandakan H_a ditolak sedangkan H_0 diterima.

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan hasil uji t didapati t_{hitung} 8,529 $>$ t_{tabel} 1.664 dan signifikasi 0.00 $<$ 0.05 menandakan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Membuktikan hipotesis yakni “diduga Knowledge Management berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” bisa diterima.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Rekrutmen dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.694	2.134
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Knowledge Management				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan SPSS,2024

Berdasar pada tabel sebelumnya terlihat *R Square* (R^2) sejumlah 0.702, artinya kontribusi pengaruh variabel rekrutmen dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru menjadi sebesar 70%. Serta sisanya 30% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen dan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Hasil dari penelitian yang dilaksanakan pada variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan memperlihatkan variabel rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} sejumlah $8.455 > t_{tabel}$ 1.664 dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Menunjukkan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil ini hipotesis pertama yakni “diduga Rekrutmen berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Hasil pada penelitian yang sudah dilaksanakan pada variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* mempunyai t_{hitung} sejumlah $8.529 > t_{tabel}$ 1,664 dengan sig $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua yakni “diduga *Knowledge Management* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” diterima.

Kesimpulan

Penulis melaksanakan penelitian guna mengetahui pengaruh rekrutmen dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian mengungkapkan bahwa faktor-faktor rekrutmen mempunyai dampak positif statistik pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian ini memperlihatkan variabel *knowledge management* menghadirkan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Secara serentak didapati bahwa hipotesis yang berbunyi “ diduga rekrutmen dan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” dapat diterima. Kondisi ini menandakan semakin ideal rekrutmen yang dilaksanakan serta *knowledge management* yang diciptakan, maka semakin ideal juga taraf pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia ”, Edisi Sembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Achmadi, R., Haris, L. A., Kartika, R., Zein, F. S., Rahmadini, S., Hanita, S., et al. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK. *Ilmiah Nasional*, 2, 3.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pakanbaru: Zanafa Publishing.
- Sinambela, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Eli yulianti. 2015. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Farma Hotel di Tenggaraong Kutai : Kutai : ejurnal administarasi bisnis. Vol.03. No. 04.
- Sutrisno, E., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Iwan Azam, 2015. Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Perkanbaru. *Jurnal Uin suska*
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
- Ab, A. H. da, & Ahmad, N. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 68–77.
- Amri, A., Erwina, E., Bakhtiar, B., & Masni, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 27.
- Wulandari, M.A., Arga, H.S.P., Kelana, J.B., Altaftazani, D.H., & Ruqoyyah, S. (2020). Analisis Pembelajaran “Berani” Pada Guru Sekolah Dasar di Era Covid-19. *Jurnal Ilmiah P2M STKIP Siliwangi*, 7(2), 164–168.
- Maruli Simanjuntak, R. (2021). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan. *Journal Management*, 10(3), 1–16.
- Umaira, S., & nurminingsih. (2022). pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri. *Akuntansi, bisnis dan keuangan*, 2(2), 2.