

Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegasus Mitra Abadi

Syifa Fauziyah¹, Rani²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: fauziyahsyifa76@gmail.com

Submit: 28-08-2024 | Revisi : 13-09-2024 | Terima : 17-09-2024 | Terbit online: 20-09-2024

Abstrak - Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegasus Mitra Abadi Jakarta. Data primer dan data sekunder adalah dua teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pegasus Mitra Abadi yang berjumlah 35 responden dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS) for windows versi 20.0. Selain itu pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan yaitu dengan pendekatan sampel jenuh. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perencanaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,817 > t_{tabel} 2,035$ dan nilai Sig. $0,008 < 0,05$, pengembangan sumber daya manusia (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 3,625 > t_{tabel} 2,035$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Secara simultan menunjukkan perencanaan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} 29,366 > F_{tabel} 3,29$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Perencanaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

Abstract - Human resource and development is very important for companies to improve employee performance. The research is to determine and analyze human resource planning and development which has a partial and simultaneous positive and significant effect on the performance of PT Pegasus Mitra Abadi Jakarta. Primary data and secondary data are two data collection techniques used in research. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires of PT Pegasus Mitra Abadi totaling 35 respondents using the Statistical Program for Social Science (SPSS) for Windows version 20.0. Apart from that, data collection was using observation, interviews and documentation. In this research, the approach used is a saturated sample approach. The results of the research show that planning (X1) partially has a positive and significant on employee performance (Y) with a value $t_{hitung} 2,817 > t_{tabel} 2,035$ and Sig value $0,008 < 0,05$, human resource (X2) partially has a positive and significant on employee performance (Y) with value $t_{hitung} 3,625 > t_{tabel} 2,035$ and Sig value $0,001 < 0,05$. Simultaneous shows that planning (X1) and human resource (X2) have a positive and significant on employee performance (Y) with a value $F_{hitung} 29,366 > F_{tabel} 3,29$ and Sig value $0,000 < 0,05$.

Keywords : Planning, Human Resources Development and Employee Performance

1. Pendahuluan

Dengan adanya transformasi digital, perseroan bisa mengikuti kemajuan teknologi guna tingkatkan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Tidak hanya itu, perseroan senantiasa berupaya buat mempekerjakan karyawan yang penuh kebutuhan dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta tepat waktu. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung oleh manajemen untuk mengelola perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Perencanaan ialah metode untuk menganalisis serta untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan guna meraih tujuan serta buat memperkirakan kekurangan tenaga kerja yang dibutuhkan. Adanya perencanaan untuk menjamin bahwa kebutuhan perusahaan mengenai kebutuhan karyawan akan terpenuhi secara tepat. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen. Dalam proses rekrutmen diperlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini langkah awal yang ditempuh perusahaan untuk



mendapatkan karyawan yang tepat, sehingga harus melakukan beberapa tes untuk menguji kelayakan karyawan yang melamar agar perusahaan tidak akan dirugikan di kemudian hari (Sangsurya 2021).

Pengembangan sumber daya manusia yakni metode mempersiapkan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang berbeda di suatu perusahaan. Ini umumnya berkaitan dengan kenaikan keterampilan ataupun keahlian seseorang buat jadi lebih handal serta memahami tugas mereka dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, pengembangan sikap dan pengembangan jabatan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan perusahaan (Wibowo 2021).

Bagi (Abu, 2022) kinerja karyawan ialah pencapaian tugas yang berarti jika karyawan wajib melaksanakan program kerja perseroan guna meraih tujuan, visi serta misi perseroan. Untuk menciptakan kinerja karyawan tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti disiplin dan kepemimpinan. Seorang karyawan yang disiplin akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik daripada karyawan yang kurang disiplin. Selain itu, kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Pegasus Mitra Abadi merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi granite dengan merek whitehorse. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari karyawannya dituntut memiliki kinerja yang tinggi sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. PT Pegasus Mitra Abadi memiliki 35 karyawan tetap yang terbagi menjadi beberapa divisi, yang dimana karyawan satu dengan lainnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berbeda, sehingga peran kepemimpinan dan pengembangan karir yang tepat dan sesuai sangat mempengaruhi untuk mengoptimalkan kinerja. Sebelum penerimaan karyawan juga dilakukan proses rekrutmen dengan cara membuka lowongan kerja dan diadakan seleksi untuk rekrutmen yang baru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, ditemukan masih ada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik dalam menuntaskan pekerjaan dengan optimal. Hal tersebut terlihat karena karyawan merasa tidak ada pengembangan karir selama bekerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen dan kepemimpinan. Diduga dalam proses rekrutmen yang masih lambat dan kepemimpinan yang kurang baik. Dengan adanya masalah tersebut perusahaan sulit untuk maju dan berkembang dikarenakan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia masih belum berjalan dengan baik.

2. Metode Penelitian

Desain riset mencakup pendekatan kuantitatif. Bagi (Sharhana 2023) pendekatan kuantitatif ialah kategori ilmu pengetahuan yang sistematis, fenomena serta hubungan–hubungannya. Tujuan dari pendekatan kuantitatif yakni menghasilkan serta mengaplikasikan model sistematis, teori maupun hipotesis *variable*.

Populasi yaitu area umum yang mencakup hal serta sasaran mempunyai mutu dan ciri khusus melalui cara diseleksi oleh pengamat guna dipelajari setelah itu diambil kesimpulannya. Populasi juga mencakup seluruh mutu maupun sifat dari objek ataupun subjek yang dipelajari (Djunaid 2023). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yakni PT Pegasus Mitra Abadi.

Dalam riset ini terdiri dari 35 karyawan yang dijadikan sebagai sampel, sampel yang digunakan yakni dengan sampel jenuh. (Sugiyono, 2020) Sampel jenuh merupakan sampel yang apabila jumlahnya ditambahkan tidak hendak menambahkan keterwakilan, sehingga tidak pengaruhi nilai informasi yang dikumpulkan. Perihal ini selalu dicoba apabila jumlah populasi relatif kecil. Sebutan lain untuk sampling jenuh ialah seleksi, yang dimana sampel terdiri dari seluruh karyawan.

Penelitian ini memiliki teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk mempermudah proses pengumpulan informasi bagi peneliti. Pengumpulan data yang dimaksud yaitu peneliti melakukan pengamatan (observasi) secara langsung di PT Pegasus Mitra Abadi. Setelah itu, peneliti menemukan masalah terkait dengan judul yang harus diteliti untuk di tuntaskan melalui kuesioner yang berisi 37 pernyataan dengan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Hasil kuesioner yang sudah di dapatkan dari responden, selanjutnya melakukan olah data dimulai dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t parial dan uji f simultan) dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS *For Windows* versi 20.0. Tujuan adanya olah data yakni untuk mengetahui apakah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegasus Mitra Abadi.

3. Hasil dan Pembahasan

Bersumber pada hasil perolehan data kuesioner responden yang disebar di PT Pegasus Mitra Abadi, bisa diketahui karakteristik uji frekuensi responden serupa Kategori Kelamin, Umur serta Pendidikan. Hasil dari pengolahan data uji frekuensi yaitu :

Karakteristik responden bersumber pada kategori jenis kelamin menunjukkan jika dari 35 responden jumlah yang paling tinggi ialah wanita maksudnya PT Pegasus Mitra Abadi di dominasi oleh kategori kelamin wanita sebanyak 61,1% ataupun 21 orang, sementara itu pria sebanyak 38,9% ataupun 14 orang. Menurut Umur menunjukkan jika dari 35 responden, karyawan yang berusia 26–30 tahun sebanyak 25%, berikutnya karyawan yang berusia 31–35 tahun sebanyak 8, 3%. Karyawan yang berumur 35 tahun sebesar 27,8%, sementara itu umur

yang paling banyak yakni karyawan yang berumur 21-25 tahun sebesar 38,9%. Perihal ini disebabkan pada umur 21–25 tahun ialah umur produktif untuk para karyawan PT Pegasus Mitra Abadi. Berdasarkan pendidikan menunjukkan jika dari 35 responden, karyawan yang jenjang pendidikan SMA sebesar 47,2%, sementara itu karyawan yang jenjang pendidikan Diploma 0%. Karyawan yang jenjang pendidikan Sarjana sebesar 44,5% serta karyawan yang jenjang pendidikan yang lain sebesar 8,3%.

3.1. Uji Validitas

Bagi (Pasaribu & Ismayuni, 2023) validitas merupakan perlengkapan yang digunakan guna memastikan apakah suatu kuesioner valid ataupun tidak. Dalam uji validitas, data dievaluasi melalui perhitungan koefisien korelasi antara skor item serta skor totalnya di taraf signifikan 0,05 dengan rumus Korelasi Product Moment Person. Hasil dapat dibilang valid jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat sig. dibawah $\alpha = 0, 05$. Persyaratan buat mengaplikasikan uji validitas dengan kualitas yang digunakan jika data yang diperoleh mesti baik serta kualitas data wajib penuh standar nilai 0,333. Hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan (X1)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,646	0,333	Valid
2	0,725	0,333	Valid
3	0,661	0,333	Valid
4	0,773	0,333	Valid
5	0,689	0,333	Valid
6	0,599	0,333	Valid
7	0,702	0,333	Valid
8	0,660	0,333	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Uji Validitas Perencanaan (X1) tersebut bisa diketahui jika 8 pernyataan dalam perencanaan (X1) mendapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, data pada variabel perencanaan (X1) mampu dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,673	0,333	Valid
2	0,667	0,333	Valid
3	0,667	0,333	Valid
4	0,618	0,333	Valid
5	0,513	0,333	Valid
6	0,642	0,333	Valid
7	0,376	0,333	Valid
8	0,349	0,333	Valid
9	0,558	0,333	Valid
10	0,627	0,333	Valid
11	0,624	0,333	Valid
12	0,566	0,333	Valid
13	0,744	0,333	Valid
14	0,623	0,333	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) tersebut, bisa diketahui jika 14 pernyataan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) mendapatkan angka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, data pada variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) bisa dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,673	0,333	Valid
2	0,724	0,333	Valid
3	0,781	0,333	Valid
4	0,715	0,333	Valid

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
5	0,840	0,333	Valid
6	0,751	0,333	Valid
7	0,574	0,333	Valid
8	0,830	0,333	Valid
9	0,428	0,333	Valid
10	0,717	0,333	Valid
11	0,562	0,333	Valid
12	0,718	0,333	Valid
13	0,616	0,333	Valid
14	0,661	0,333	Valid
15	0,678	0,333	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) tersebut, bisa diketahui jika 15 pernyataan dalam Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan angka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dikatakan valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Bagi (Fadilah 2023) uji reliabilitas digunakan guna menetapkan apakah perlengkapan pengumpul data menunjukkan gejala tertentu dengan ketepatan, keakuratan, kestabilan maupun konsistensi pada waktu yang berbeda. Alpha Cronbach yang dipakai ialah:

- a. Hasil koefisien Alpha taraf signifikan $> 60\%$ maupun 0,6 sehingga data tersebut reliabel.
- b. Hasil koefisien Alpha taraf signifikan $< 60\%$ maupun 0,6 sehingga data tersebut tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Perencanaan (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,834	,836	8

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Dari hasil tabel 4, bisa diketahui jika variabel perencanaan memiliki *Cronbach's Alpha* 0,834. Oleh sebab itu, variabel perencanaan bisa dikatakan reliabel disebabkan hasil dari *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,854	,855	14

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Dari tabel 5, bisa diketahui jika variabel pengembangan sumber daya manusia dengan *Cronbach's Alpha* 0,854. Oleh karna itu, variabel pengembangan sumber daya manusia dinyatakan reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,919	,919	15

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

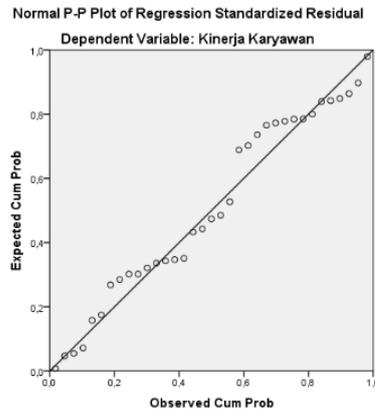
Dari tabel 6, bisa diketahui jika variable kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach s Alpha* 0,919. Oleh sebab

itu, variabel kinerja karyawan bisa dikatakan reliabel disebabkan mempunyai hasil *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3.3. Uji Normalitas

Bagi (Syafhdiana, 2020) uji normalitas diperlukan guna menentukan apakah hasil terakhir yang diperoleh dari regresi terdistribusi secara wajar ataupun tidak. Dasar keputusannya yaitu berlandaskan probabilitas yakni:

- a. Jika probabilitas > 0,05 sehingga model regresi normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 sehingga model regresi tidak normal.



Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Pada Grafik P-Plot

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	5,44994998
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,122
	<i>Positive</i>	,082
	<i>Negative</i>	-,122
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,724
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,670

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

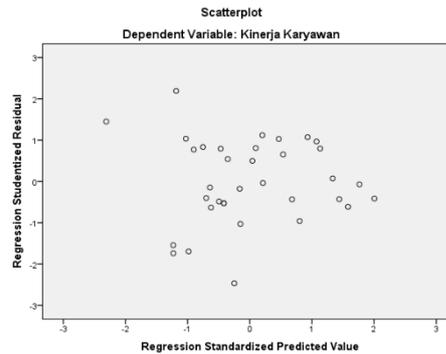
Hasil gambar 4 uji normalitas pada grafik p-plot diatas, bisa dikatakan jika model regresi memenuhi asumsi klasik, sebab data tersebar disekitar garis diagonal serta mencontohi arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Sedangkan menurut tabel 4 uji normalitas pada *One-Sample Kolmogorov Smirnov* mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,670. Apabila dibanding dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan > nilai probabilitas (0,670>0,05). Sehingga bisa dikatakan jika hasil yang diteliti dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegasus Mitra Abadi.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Bagi (Wulansari 2024) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan model regresi dalam perbandingan residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lain Apabila nilai akhir ada yang sama sehingga berlangsung heteroskedastisitas dengan ketentuan:

- a. Apabila penyebaran data pada grafik scatter plot tidak tertata serta tidak membentuk pola tertentu, bisa disimpulkan jika data tidak berlangsung permasalahan heteroskedastisitas.
- b. Apabila penyebaran data pada grafik scatter plot tertata serta membentuk pola tertentu, bisa disimpulkan data berlangsung permasalahan heteroskedastisitas.

Menurut hasil pada gambar 2 bisa dilihat kalau titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, semacam titik tersebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, dalam hal ini bisa dikatakan tidak berlangsung heteroskedastisitas pada model regresi.



Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

3.5. Uji Multikolinearitas

Bagi (Duha 2024) nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibanding guna menerapkan uji mutikoleniaritas. Kedua indikator ini menunjukkan perilaku variabel independent yang memaparkan variabel independent yang lain. Ketentuan Multikoleniaritas berlangsung apabila:

- Jika nilai toleransi < 0, 1 ataupun VIF < 10, sehingga tidak berlangsung multikoleniaritas.
- Nilai toleransi > 0, 1 ataupun VIF > 10, sehingga berlangsung multikoleniaritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Perencanaan (X1)		,583	1,714
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)		,583	1,714
		Sumber		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Dari data pengujian multikolinearitas pada tabel 5, diketahui jika *variabel inflation factor* (VIF) kedua variabel < 10 ialah bernilai 1, 714, sehingga dapat dikatakan tidak berlangsung multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Bagi (Najati, 2022) regresi linear berganda yakni koefisien dari tiap variabel independen diperoleh dengan menggunakan persamaan guna memprediksi nilai variabel dependen. Pengaruh antara X1 dan X2 dengan Y bisa dituntaskan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,027	7,545	1,064	,295
	Perencanaan	,711	,252	,387	2,817
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,609	,168	,498	3,625

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Berdasarkan dari hasil tabel 9, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,027 + 0,711X_1 + 0,609X_2$$

Dari keterangan persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak 8,027 menyatakan bahwa perencanaan X_1 dan pengembangan sumber daya manusia X_2 bernilai nol atau tidak ada, sehingga kinerja karyawan bernilai positif yaitu 8,027.
2. Koefisien regresi perencanaan (X_1) bernilai positif sebesar 0,711. Jika perencanaan (X_1) mengalami kenaikan senilai 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,711. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara perencanaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X_2) bernilai positif sebesar 0,609. Jika pengembangan sumber daya manusia (X_2) mengalami kenaikan senilai 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,609. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.7. Uji Parsial (t)

Bagi (Syam, 2020) uji parsial dilakukan guna memahami seberapa parsial pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas berikut digunakan sebagai dasar untuk keputusan uji hipotesis secara parsial.

- a. Apabila probabilitas $> 0,05$ sehingga negatif.
- b. Apabila probabilitas $< 0,05$ sehingga positif.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,064	,295
	Perencanaan	2,817	,008
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	3,625	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Dari hasil tabel 10 uji signifikansi t (parsial) tersebut, bisa diketahui jika t perencanaan (X_1) berjumlah 2,817 serta t_{hitung} pengembangan sumber daya manusia (X_2) berjumlah 3,625. Guna mencari t_{tabel} pada riset ini bisa digunakan dengan rumus Rumus $t_{tabel} : t(a/2)(n-k)$.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan:

- a. Bersumber pada hasil pengolahan data secara parsial pengaruh antara perencanaan terhadap kinerja karyawan nilai t_{hitung} 2,817 $> t_{tabel}$ 2,037 dengan signifikansi 0,008 $< 0,05$. Nilai 2,817 $> 2,037$ yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan penelitian ini bisa dikatakan jika variabel perencanaan (X_1) mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b. Berlandaskan data pengujian secara parsial pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan memperoleh t_{hitung} 3,625 $> t_{tabel}$ 2,037 dengan nilai Sig. 0,001 $< 0,05$. Nilai 3,625 $> 2,037$ menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan jika secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) mempengaruhi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.8. Uji Simultan (f)

Bagi (Mulang, 2023) pada dasarnya, uji simultan (f) menentukan apakah seluruh variable independen ialah perencanaan dan pengembangan yang ada dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Pengambilan keputusan uji simultan (f) yakni:

- a. Terdapat nilai signifikan $< 0,05$ ataupun $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} sehingga ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ ataupun $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} sehingga tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1853,498	2	926,749	29,366	,000 ^b
	Residual	1009,866	32	31,558		
	Total	2863,365	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perencanaan

Dari hasil tabel 11 uji f (simultan) tersebut, bisa diketahui jika F_{hitung} sebesar 29,366. Guna mencari F_{tabel} pada riset bisa memakai rumus berikut:

$$\text{Rumus } F_{tabel} = (\alpha = 0,05) \text{ (Df 1 atau pembilang } 3-1 = 2) \text{ (Df 2 penyebut } 35-3 = 32)$$

Menurut tabel tersebut bisa diketahui jika nilai F_{hitung} sebesar 29,366 dengan jenjang signifikan 0,000, sementara itu F_{tabel} 3,29 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,366 > 3,29$. Perihal ini memaparkan jika secara simultan perencanaan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegasus Mitra Abadi.

3.9. Uji Koefisien Determinasi R^2

Bagi (Saragih 2024) koefisien determinasi merupakan ukuran seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh presentase pada variable independen dengan variabel dependen. Rumus dari koefisien determinasi ialah:
 $D = R^2 \times 100\%$

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,647	,625	5,617680

a. *Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perencanaan Sumber* : Data diolah dengan SPSS Versi 20 (2024)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 12 koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square ialah 0,647 sehingga bisa ditunjukkan jika 64,7% variabel perencanaan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Kesimpulan

Dengan pembahasan sebelumnya peneliti dapat membuat kesimpulan yakni perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegasus Mitra Abadi. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan dan memperjelas pengembangan karir, mempercepat proses rekrutmen dan memperbaiki kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan. Hal ini akan menimbulkan kinerja karyawan yang lebih baik dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Referensi

- Abu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Graha Sejahtera. *Human Capital Development*, 9(3), 1-15.
- Djunaid, A. (2023). Efektivitas Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Duha, E. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 1 (Persero).
- Fadilah Nasution, Miftahul (2023). Evaluasi Kepuasan Konsumen Di Apotek Merdeka Kota Padang Sidempuan (Doctoral dissertation).
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38-51.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Pasaribu, A. P., & Ismayuni, T. U. (2023). Pengaruh Atraksi, Aksesibilitas, Amenitas Terhadap Minat Kunjungan Wisatawan Di Objek Wisata Taman Eden 100. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 510-524.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778.
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sumber Aksara Mas. Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66.
- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3276-3288.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Edisi Ke-2, Cetakan Ke-2. Bandung.

- Syafdiana, W. (2020). Pengaruh Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bukopin Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii A Purwokerto. *Journal Of Management Review*, 5(3), 655-663.
- Wulansari, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Soegama Land Kota Tangerang Selatan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(8), 97-102.