



Cakrawala
Accounting & Management

Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC)

Journal homepage : <https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/dsn>

Published by LP2M.INSTITUT SWADAYA in collaboration
with INSTITUT SWADAYA JAKARTA



ANALISIS SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR AKUNTAN SUPARMAN BAMBANG GHANIS

Hasanuddin ^{a*} Sabar Napitupulu ^{b*} Adam ^{c*}

^{a,b,c} Faculty Economic Swadaya Institute Of Technology And Business, Jatiwaringin Raya

No.36, Jakarta Timur 13620, Indonesian

^{a,b,c} Email sabartuanapit@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history :

Received 1 Juni 2022

Received in revised from

20 Juni 2022

Accepted 1 Juli 2022

Vol.29 No.2 (2022)

Keywords :

influence of human resource
planning, employee performance

FocusAndScope : Human

Resource Management

Based on the analysis, the relationship between the influence of human resource planning and employee performance at KAP Suparman Bambang Ghanis has a strong positive relationship. This can be seen and proven from the correlation value = $r = 0.878$ (close to 1 strong positive x to Y relationship). The results showed that (R square = 77.1%). So, the influence of human resource planning has an influence on employee performance by 77.1% while the remaining 28.9% is explained by other factors outside the variable sentence used in the study. Then the results of the study stated that the count of 8.343 is greater than t table (2.00856), the significance of 0.000 is less than 0.05 then H_0 is rejected thus the influence of human resource planning (x) has a significant effect on employee performance. performance (Y). The regression coefficient $Y = a + bX$, the effect of human resource planning (X) is 0, meaning that employee performance (Y) is positive 16.853. The regression coefficient for the influence of the human resource planning variable (X) is 0.597, meaning that if the influence of human resource planning increases, employee performance increases, t count is 8.343 greater than t table (2.00856), a significance of 0.000 is less than 0.05, then H_0 is rejected thus the influence of human resource planning (x) has a significant effect on employee performance (Y).

© 2022 Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC) All Right reserved

1. Introduction

Sebelum mulai bekerja, perusahaan akan membuat rencana sumber daya manusia, yaitu rencana yang sistematis terkait dengan

perhitungan kebutuhan dan pembelian atau persediaan pekerjaan. Setelah mengevaluasi jumlah dan jenis kebutuhan sumber daya manusia, Departemen Personalia atau



Manajer Sumber Daya Manusia direncanakan dengan baik untuk merekrut, memilih dan mengembangkan tenaga kerja. Bila proses perencanaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan yang ada, yang pada gilirannya akan menjamin peningkatan karyawan. KAP Superman Bambang Ghanis merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa akuntansi dan audit eksternal.

Masalah Identifikasi Masalah

Dalam penulisan makalah ini, penulis telah mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai di KAP Superman Bambang Ghanis.
2. Kurangnya perencanaan yang terorganisir di KAP Superman Bambang Ghanis.
3. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan pada KAP Superman Bambang Ghanis.
4. Penghargaan yang diberikan KAP Superman Bambang Ghanis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembatasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup hanya pada permasalahan yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di KAP Superman Bambang Ghanis.

Perumusan Masalah

Penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh KAP Superman Bambang Ghanis, sehingga dapat dikemukakan permasalahan pokok yaitu seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada KAP Superman Bambang Ghanis?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada KAP Superman Bambang Ghanis.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian teoretis dan praktis adalah:

A. Manfaat Teoretis,

B. Penggunaan praktis,

1. Dapat digunakan oleh perusahaan yang bersangkutan.
2. Dapat bermanfaat bagi penulis,
3. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan ditindaklanjuti bagi pembaca yang berminat.

Hipotesa

Diduga sementara terdapat pengaruh sdm terhadap kinerja karyawan pada KAP Superman Bambang Ghanis.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Henry Simamora (1997) yang dikutip Edy Sutrisno (2009:5) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota suatu organisasi atau kelompok kerja. Menurut Schuler (1992) masih dikutip Edy Sutrisno (2009:6) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tujuan Sumber Daya Manusia



Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui orang-orangnya. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk belajar dan memanfaatkan peluang baru. Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2011:13) bertujuan untuk:

1. Organisasi merekrut dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya, dan bermotivasi tinggi, sesuai kebutuhan.
2. Meningkatkan dan meningkatkan kapasitas yang melekat pada kontribusi manusia, kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi,
4. Mengakui bahwa karyawan adalah pemangku kepentingan dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan rasa saling percaya.
5. Menciptakan iklim dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat terjaga melalui pergaulan antara manajemen dan karyawan.
6. Kembangkan lingkungan di mana kerja tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan menyesuaikan kebutuhan pihak terkait,

8. Memastikan bahwa orang dihargai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan capai.
9. Mengelola beragam karyawan,

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Danang Sunyoto, (2012:4-6)

a) Fungsi Manajerial

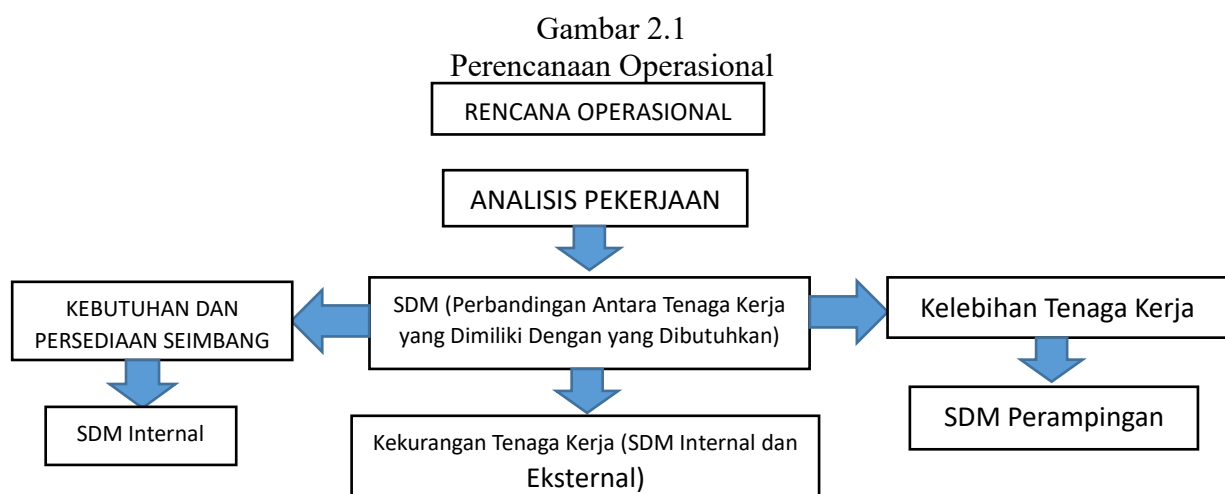
1. Perencanaan, 2. Pengorganisasian, 3. Pengarahan, 4. Pengendalian,

b) Fungsi Operasional

1. Pengadaan, 2. Pengembangan, 3. Kompensasi, 4. Integrasi, 5. Pemeliharaan, 6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

SDM sebagai suatu kegiatan adalah proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan bagi suatu organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, proses SDM berarti upaya mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja masa depan, SDM lebih ditekankan pada peramalan ketersediaan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis masa depan. Pengertian SDM menurut Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander, dalam bukunya Hadari Nawawi, (2015:42) "Proses antisipasi dan pembuatan ketentuan (requirements) untuk mengatur arus pergerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, maupun di luar organisasi".





Sumber : Hadari Nawawi (2015:42)

Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia
Fungsi perencanaan dalam sumber daya manusia dilihat dari sudut kepentingan negara, dengan perencanaan tenaga kerja negara mampu mengatur pengelolaan sumber daya manusia dan program pembangunan, guna mendukung terciptanya negara yang berdaya guna tinggi.

Fungsi perencanaan dalam SDM dilihat dari kedudukannya sebagai perencanaan, SDM mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena :

- a) Rencana membawa kesuksesan,
- b) Organisasi melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi.
- c) Rencana membutuhkan manajer untuk menetapkan tujuan organisasi,
- d) Rencana memungkinkan pengawasan yang efektif,

Fungsi SDM sebagaimana dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2005:141) adalah memprediksi kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sebagai organisasi yang kompetitif dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis saat ini dan masa depan.

Oleh karena itu manfaat SDM adalah sebagai berikut:

- A. Meningkatkan Sistem Informasi SDM,
 - B. Meningkatkan pemanfaatan SDM, menyalurkan aktivitas SDM dengan tujuan organisasi.
 - C. Memfasilitasi pelaksanaan koordinasi SDM,
 - D. Berguna bagi organisasi untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan pengelolaan SDM,
 - e. Berguna untuk posisi/jabatan atau pekerjaan yang kosong di tahun mendatang.
- Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia menurut Hadari Nawawi (2015; 68) memiliki dua tujuan, yaitu:

Tujuan umum

Bertujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya. Tujuan secara operasional dan konkrit dalam bidang usaha suatu organisasi adalah untuk mencapai keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, karena hanya dengan keuntungan keberadaan organisasi/perusahaan dapat dipertahankan dan/atau dikembangkan.

Tujuan Khusus

Tujuan khusus SDM yang berkaitan dengan waktu terdiri dari:

- A. SDM jangka pendek,
- B. SDM jangka menengah/panjang.

Manfaat SDM

Beberapa manfaat SDM menurut Hadari Nawawi (2015:70) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan SDM,
2. Menyelaraskan kegiatan SDM berdasarkan potensi masing-masing,
3. Meningkatkan ketepatan dan penghematan pembiayaan (biaya) dan tenaga,
4. Mendorong upaya pembuatan dan penyempurnaan sistem informasi SDM agar selalu akurat,
5. Meningkatkan koordinasi antar pimpinan unit kerja/departemen.

Metode Informasi dan Peramalan SDM

Menurut Hasibuan (2009:250) adalah sebagai berikut:

a) Metode non-ilmiah

Metode non-ilmiah artinya SDM hanya berdasarkan pengalaman, imajinasi dan perkiraan dari perencanaan. SDM seperti ini memiliki resiko yang cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak

sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

b) Metode ilmiah

Metode ilmiah artinya SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis data, informasi dan peramalan rencana. SDM semacam ini memiliki risiko yang relatif kecil karena semuanya telah diperhitungkan sebelumnya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Teori Kinerja Karyawan

Beberapa definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Performance menurut kamus The Scriber-bantam/Bahasa Inggris berasal dari kata perform dengan beberapa isian yaitu: (1) To do, to carry out, to carry out (To do or carry of a execution), (2) Memenuhi atau

melaksanakan suatu kewajiban niat atau sumpah (untuk melepaskan pemenuhan sebagai sumpah). (3) Menyempurnakan tanggung jawab (melaksanakan atau menyelesaikan suatu usaha). (4) melakukan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin (untuk melakukan apa yang diharapkan dari mesin orang).

Indikator Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

Ada pengertian indikator kinerja yang disebut dengan indikator kinerja, ada yang mendefinisikan bahwa :

1. Sebagai nilai atau ciri tertentu,
2. Sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan tingkat keberhasilan,
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran,
4. Informasi operasional berupa indikasi kinerja.

Pengaruh SDM Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Haibuan (2009:252) sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas pegawai dalam mengisi jabatan di perusahaan.
2. Adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas di dalam perusahaan.
3. Perusahaan memiliki lebih banyak atau lebih sedikit karyawan.
4. Kurangnya kerjasama atau koordinasi yang baik antar pegawai.
5. Tidak memiliki keputusan yang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan.
6. Belum adanya pedoman untuk melakukan mutasi atau mutasi dan pensiun pegawai.

2. Research Methods

Desain penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada KAP Suparman Bambang Ghanis, di Duren Sawit, Jakarta.

Obyek penelitian

Penelitian dilakukan di kantor pusat KAP Suparman Bambang Ghanis yang beralamat di Jalan Raya Duren Sawit Komplek PTB Blok G3 No.2 Jakarta

Timur. KAP Suparman Bambang Ghanis merupakan perusahaan jasa audit yang telah bergabung dengan KAP sebelumnya selama lebih dari 30 tahun.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KAP Suparman Bambang Ghanis yang berjumlah 50 pegawai. Cara pengambilan sampel digunakan dengan cara sensus. Menurut



Sugiyono bahwa populasi kurang dari 100 orang dapat dijadikan sebagai sampel.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Data kuantitatif,

B. Data kualitatif.

Sumber data

A. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner,

B. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan arsip perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna melakukan analisis pembuktian

A. Variabel Independen (gratis0 SDM (X)

B. Variabel Dependen (terikat) Kinerja (Y)

jawaban atau hipotesis sementara dari permasalahan yang diangkat.

Riset Lapangan

A. Pengamatan

B. Wawancara

C. Kuesioner (Kuesioner)

Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti agar diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulannya.” Variabel tersebut dapat berupa variabel bebas dan variabel terikat, adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

Gambar 3.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti

Definisi Skala

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, Sugiyono (2000:73) menyatakan bahwa: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. fenomena sosial telah ditentukan secara khusus oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Skala likert, variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item instrumen yang dapat dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan.

Analisa Regresi Sederhana

Analisis digunakan untuk mengetahui hubungan antara SDM (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2000:169) adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi atau angka arah.

X = Perencanaan Sumber Daya Manusia (Independent Variabel).

Persamaan regresi Linier dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y))}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \cdot (\sum x)}{n}$$

Analisa Kolerasi

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk menentukan arah hubungan yang terjadi. Nilai koefisien r berkisar antara -1 hingga +1 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $r = 0$ Tidak ada hubungan sama sekali atau hubungannya sangat lemah.

2. Jika nilai $r > 0$, berarti ada hubungan positif

3. Jika $r < 0$, berarti ada hubungan negatif

4. Jika nilai $r = 1$, berarti ada hubungan sangat kuat sempurna dan positif sedangkan $r = -1$, maka ada hubungan yang sempurna dan negatif antara variabel X dan Y.

Rumusan Korelasi product moment menurut Sugiyono

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana

r = Koefisien korelasi.

n = Jumlah data

x = Variabel bebas (SDM)

y = Variabel terikat (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase hubungan antara SDM (variabel X) dengan kinerja karyawan (Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi.

Uji t (Uji Parsial)

Rumus uji signifikansi korelasi product moment ditunjukkan pada rumus

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana

r = Koefisien korelasi

n = jumlah data atau frekuensi penelitian

r^2 = Koefisien determinasi

Nilai t yang dihitung dibandingkan dengan t tabel. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang positif. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki hubungan negatif.

3. Conclusions

Sejarah KAP Suparman Bambang Ghanis.

KAP Suparman Bambang Ghanis telah bergerak di bidang jasa audit selama lebih

dari 30 tahun. Terdiri dari 3 (tiga) Rekan dan lebih dari 30 auditor serta tenaga ahli lainnya. Tenaga profesional yang tergabung dalam kantor KAP Suparman Bambang

Ghanis merupakan tenaga spesialis yang mampu memberikan berbagai jenis konsultasi manajemen dan jasa bisnis lainnya, selain jasa audit sebagai jasa utama KAP Superman Bambang Ghanis. KAP Superman Bambang Ghansi sangat menekankan pada konsistensi dan peningkatan kualitas pelayanan yang tinggi dan keahlian profesional, serta menjaga sikap kemandirian terhadap setiap proyek yang dikerjakan. KAP Superman Bambang Ghanis didirikan pada tanggal 12 Mei 2016, berdasarkan Akta Notaris Pustaka Harun, SH.MKn No.01 dan Izin Menteri Keuangan RI No.1107/KM.1/2016 tanggal 10 Oktober 2016.

Visi Misi Dan Tujuan KAP Superman Bambang Ghanis

- A. Visi KAP Superman Bambang Ghanis adalah menjadi KAP yang menjadi standar pelayanan internasional dalam bisnis daerah, nasional dan pemerintahan.
- B. Misi KAP Superman Bambang Ghanis adalah meningkatkan kualitas pelayanan bagi para profesional dan pertumbuhan inovasi produk yang berkesinambungan. Produk Jasa KAP Superman Bambang Ghanis. Melaksanakan dan meningkatkan pelayanan kepada perusahaan yang menggunakan jasa Kap

Superman Bambang Ghanis dalam upaya memberikan pelayanan yang memuaskan. Dengan demikian Produk Jasa milik Kap Superman Bambang Ghanis terdiri dari :

- A. Audit Keuangan, B. Audit Kepatuhan, C. Investigasi Khusus, D. Review prosedur ujian yang disepakati (sertifikat).

Fungsi Sosial Dan Ekonomi

Adapun fungsi-fungsi sosial tersebut antara lain :

Fungsi Sosial.

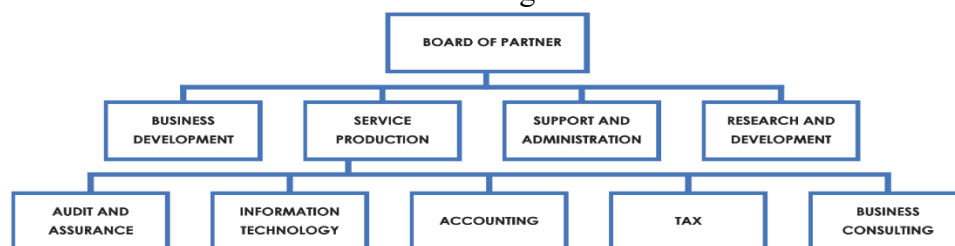
Dengan hadirnya KAP Superman Bambang Ghanis di sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang audit, reviu dan perpajakan, sedikit banyak telah memberikan fungsi sosial yang muncul dengan adanya KAP Superman Bambang Ghanis. antara lain, menyerap banyak tenaga kerja, berprestasi dan meningkatkan taraf hidup.

Fungsi Ekonomi

Dari segi ekonomi KAP Superman Bambang Ghanis dapat memberikan manfaat sebagai yaitu, memberikan masukan bagi negara dalam bentuk pajak, menciptakan pembiayaan lain, dan mendukung sektor ekonomi.

Struktur Organisasi KAP Superman Bambang Ghanis

Gambar 4.3
Struktur Organisasi



Sumber : KAP Superman Bambang Ghanis 2016

Penyajian Data dan Pembahasan

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KAP Superman Bambang Ghanis. Kemudian diambil sampel (n) = 50.

Tabel 4.2
Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

Laki-laki	Perempuan
30	20
Jumlah	50

Sumber : KAP Suparman Bambang Ghanis 2016

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sdm terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai KAP Suparman Bambang Ghanis yang berjumlah 50 eksemplar. Kuesioner terdiri dari 2 bagian,

yaitu kuesioner tentang sumber daya manusia (Variabel X) terdiri dari 10 pertanyaan dan mengenai kinerja karyawan (Variabel Y) terdiri dari 10 pertanyaan. Uji Validitas Variabel X

Tabel 4.3
Hasil Validitas Variabel X

		R table	R hitung	Keterangan
1	Pearson Correlation	0.2787	.850**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
2	Pearson Correlation	0.2787	.817**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
3	Pearson Correlation	0.2787	.705**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
4	Pearson Correlation	0.2787	.748**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
5	Pearson Correlation	0.2787	.614**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
6	Pearson Correlation	0.2787	.678**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
7	Pearson Correlation	0.2787	.840**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
8	Pearson Correlation	0.2787	.847**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
9	Pearson Correlation	0.2787	.508**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
10	Pearson Correlation	0.2787	.608**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
Skor	Pearson Correlation	0.2787	1	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	

Sumber SPSS



Nilai r tabel, dicari r tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 50, maka r tabel adalah 0,2787, dan dapat disimpulkan bahwa

instrumen dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.
Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.4
Hasil Validitas Variabel Y

		R table	R hitung	Keterangan
1	Pearson Correlation	0.2787	.556**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
2	Pearson Correlation	0.2787	.334*	Valid
	Sig. (2-tailed)		.018	
	N		50	
3	Pearson Correlation	0.2787	.767**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
4	Pearson Correlation	0.2787	.370**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.008	
	N		50	
5	Pearson Correlation	0.2787	.380**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.006	
	N		50	
6	Pearson Correlation	0.2787	.420**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.002	
	N		50	
7	Pearson Correlation	0.2787	.637**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
8	Pearson Correlation	0.2787	.767**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
9	Pearson Correlation	0.2787	.396**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.004	
	N		50	
10	Pearson Correlation	0.2787	.476**	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	
Skor	Pearson Correlation	0.2787	1	Valid
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		50	

Sumber SPSS

Nilai r tabel, dicari r tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 50, maka r tabel adalah 0,2787, dan dapat disimpulkan bahwa item

atau instrumen tersebut dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.
Uji Reliabel

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliable

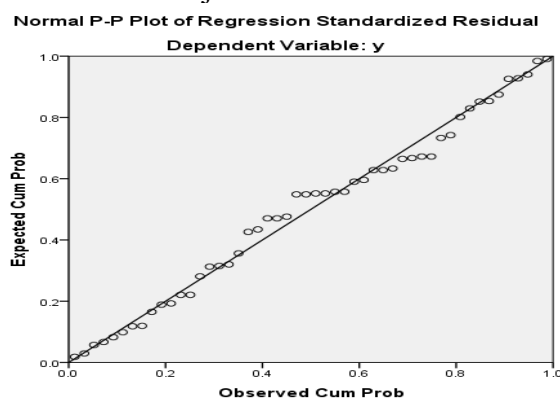
Variabel	Cronbach's Alpha	Status
(X)	0,772	Reliabel
(Y)	0,717	Reliabel

Sumber : SPSS

Uji signifikansi pada taraf 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari r kritis. Nilai Alpha variabel X adalah $0,772 > 0,05$, nilai Alpha

variabel Y adalah $0,717 > 0,05$, sehingga data/kuesioner reliabel
Uji Normalitas

Gambar 4.4
Uji Normalitas



Sumber : SPSS

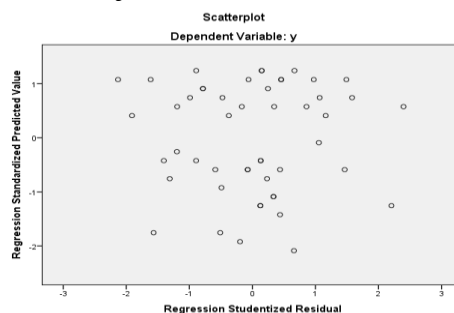
Seluruh residual berada di sekitar garis diagonal, dengan demikian data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis dasar: a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut menandakan telah terjadi heteroskedastisitas. B. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5
Uji Heterokendastitas



Sumber : SPSS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa residual tidak membentuk pola sehingga terhindar dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis
Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.853	2.020		8.343	.000		
	X	.597	.047	.878	12.699	.000	1.000	1.000

Sumber : SPSS

Analisis regresi linier sederhana dari penelitian ini adalah $Y = 16,853 + 0,597X$. Dapat diartikan sebagai berikut:
- Konstanta sebesar 16,853 artinya jika pengaruh SDM (X) adalah 0, berarti kinerja karyawan (Y) positif 16,853.
- Koefisien regresi variabel Pengaruh SDM (X) sebesar 0,597 artinya jika kepuasan pelanggan meningkat maka kinerja karyawan meningkat

- t hitung 8,343 lebih besar dari t tabel (2,00856), signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan demikian pengaruh perencanaan (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- t tabel = 2,00856

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Linear Sederhana

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi Linear Sederhana

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.766	1.97664	1.871

a. Predictors: (Constant), x
b. Dependent Variable: y

Sumber SPSS

Diperoleh hasil korelasi $r = 0,878$ hubungan X terhadap Y hubungan positif kuat, artinya hubungan pengaruh sdm dengan kinerja karyawan positif kuat. Determinasi (R square = 0,771, artinya sekitar 77,1% perubahan kinerja pegawai terjadi karena peningkatan pengaruh perencanaan, sedangkan 28,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar kalimat yang digunakan dalam penelitian.

Kesimpulan

1. $Y = 16,853 + 0,597X$, konstanta sebesar 16,853, artinya jika pengaruh perencanaan (X) adalah 0, berarti kinerja karyawan (Y) bernilai positif dari 16.853. Koefisien regresi variabel Pengaruh SDM (X) sebesar 0,597 artinya jika kepuasan pelanggan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, t hitung sebesar 8,343 lebih besar dari t tabel (2,00856), signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan demikian pengaruh perencanaan (x) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai (Y). t tabel = 2,00856.

2. Korelasi $r = 0,878$ mendekati 1 kuat positif hubungan Y terhadap Y, hubungan antara pengaruh sdm dengan kinerja karyawan adalah positif kuat.

3. Hasil penelitian (R square = 0,771, maka pengaruh X terhadap Y adalah 77,1%). Artinya perubahan kinerja pegawai terjadi karena peningkatan pengaruh perencanaan, sedangkan 28,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar kalimat yang digunakan dalam penelitian.

Saran

Beberapa saran yang diberikan kepada KAP Suparman Bambang Ghanis adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan perencanaan kerja pegawai di KAP Suparman Bambang Ghanis sebaiknya pimpinan lebih tanggap terhadap apa yang diinginkan pegawai dan berusaha mencari tahu apa yang dapat memotivasi mereka agar kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi pola perencanaan kerja karyawan agar stabilitas kerja dapat terwujud. Bagi peneliti lain dapat melanjutkan dan mengembangkan hasil penelitian yang telah dilakukan misalnya dengan menambahkan variabel lain

Reference

- Danang, Sunyoto, 2012, Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), cetakan pertama, Penerbit: Pusat Jasa Penerbitan Akademik, Yogyakarta
- Hadari Nawawi, 2015, Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penerbit; Refika Aditama, Bandung.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2010. Penilaian Kinerja, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sadarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Rajagrafindo Pustaka, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, Pengembangan Kompetensi Kinerja dan SDM, cetakan pertama, Penerbit Perpustakaan Mahasiswa, Yogyakarta.