

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO*

Oleh:

**Rillya A. Kelejan<sup>1</sup>****Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>****Hendra N. Tawas<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[rkelejan@gmail.com](mailto:rkelejan@gmail.com)<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)<sup>3</sup>[hendranovitawas@yahoo.com](mailto:hendranovitawas@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk mengembangkan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Perencanaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif-asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 50 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen PT. Air Manado sebaiknya lebih meningkatkan tujuan perusahaan mulai dari pendidikan dan pelatihan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

**Kata Kunci:** *perencanaan sumber daya manusia, pengalaman kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Human resources are the main need to develop a company. Every company needs qualified human resources, one of them by improving the quality of its employees performance, to be more capable and skilled at work. Human resource planning affects the high performance employee can make organizational goals can be achieved, otherwise organizational goals can not be achieved if employees do not have the performance in performing tasks in accordance with the responsibilities given. The purpose of this study to determine the effect of human resources planning and work experience on employee performance at PT. Air Manado. The method used in this study is quantitative-associative obtained through this questionnaire is distributed to employees who work as many as 50 respondents. The result of research by using multiple regression analysis indicate that variable of human resources planning have significant effect to employee performance and work experience variable has no significant effect to employee performance of PT. Air Manado. Because human resource planning and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance, then the management of PT. Air Manado needs to further improve the company's goals ranging from education and training, in order to achieve company goals.*

**Keywords:** *human resource planning, work experience, employee performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting dalam perusahaan, mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi (Noer, 2016). Perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima.

Perubahan PT. Air Manado berawal dari memburuknya kinerja dan pelayanan PDAM Manado sebagai perusahaan daerah milik pemerintah kota manado dalam menyediakan air bersih, baik secara kuantitas maupun kualitas kepada masyarakat dari tahun ke tahun. Dan klimaksnya pada akhir tahun (Desember 2007) PDAM Manado berdasarkan hasil pemeriksaan tim audit keuangan independent kantor Akuntan Publik Hassanudin memberikan penilaian yaitu laporan keuangan PDAM Manado untuk periode per 31 Desember 2006 tidak dapat memberikan pendapat (*disclaimer*) sehingga dengan laporan auditor independent PDAM tidak beroperasi lagi. Fakta ini jelas memberikan gambaran kondisi PDAM Manado berada pada kondisi kritis atau berada pada status perusahaan yang tidak sehat dan ibarat mengidap penyakit pada tingkatan stadium yang tinggi, akibat salah penanganan, salah urus (*miss manajemen*) dan kondisi perusahaan defisit.

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2010). Menurut penulis, dengan adanya pengalaman kerja dalam pekerjaan maka perlu adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik karena di dalam menghadapi persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
3. Variabel mana yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Air Manado

**TINJAUAN PUSTAKA****Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi (Hasibuan, 2003).

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun baik yang berasal dari lingkungan organisasi (eksternal). Perencanaan sumber daya yang tergolong dalam faktor-faktor eksternal, antara lain: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing (Siagian, 2006). Sedangkan faktor internal: adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri. Faktor internal, antara lain: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan (Siagian, 2006).

**Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia dapat memenuhi banyak tujuan organisasi. Menurut Stone (1982) terdapat dua tujuan pokok, yaitu ; (1) Membantu menentukan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada karyawan dan tujuan tindakan afirmatif, (2) Melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif SDM dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang kepada keefektifan organisasi, (3) Perencanaan dengan segala variasinya ditujukan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. perencanaan dapat menimbulkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan.

**Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007: 257-259) yaitu: Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

**Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984).

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan menurut Handoko (1984:241) :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang

**Manfaat Pengalaman Kerja**

Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

**Indikator Pengalaman Kerja**

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43), yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

**Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Efektifitas dan efisiensi  
Kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).
2. Otoritas (wewenang)  
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27).

**Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins, 2006:260), yaitu ;Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

**Penelitian Terdahulu**

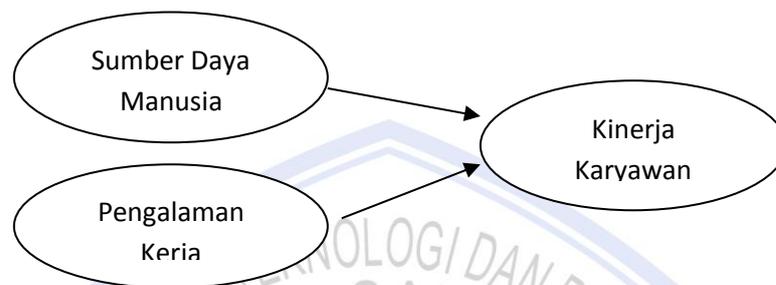
Hafni (2010), judul penelitian pengaruh Perencanaan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa perencanaan SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pamungkas (2017), judul penelitian pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Inka (PERSERO)). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa

pendidikan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kapahang (2014), judul penelitian pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2018

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjukkan pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir peneliti, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Perencanaan Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado

H2 : Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh atau masuk dalam metode penelitian kuantitatif-asosiatif, pengumpulan metode data primer dengan menggunakan instrument yaitu observasi dengan mensurvey atau mengamati terlebih dahulu keadaan terkini dari organisasi yang dimaksud dalam penelitian (Sugiyono, 2012), dan menggunakan kusioner yang berkisar pada ruang lingkup penelitian. Tempat penelitian di PT Air Manado.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap/organik PT. Air Manado. Besaran sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara acak sebagai responden. Jumlah populasi di PT. Air Manado sebanyak 70 orang, 10 sampel rusak, 10 sampel tidak terbalik. Jumlah sampel terbalik sebesar 50 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012 : 93).

### Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kusioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

## Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Realibitas, dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0.3$  atau lebih (paling kecil 0.3) maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono 2011:182). Untuk menguji tingkat realibitas instrument dilakukan melalui uji *internal consistency* dengan menggunakan koefisien realibitas (*Alpha Cronbach*). Nilai koefisien bernilai antara 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran 2009:91).

### Uji Normalitas

Uji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang kita dapat mempunyai distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas d Menurut Ghazali (2005), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independent pada model regresi saling berkorelasi.

- Apabila *tolerance value*  $> 0.1$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
- Apabila *tolerance value*  $< 0.1$  dan  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu penyimpangan terhadap asumsi kesamaan varian (homoskedastisitas), yaitu varians error bernilai sama untuk setiap kombinasi tetap dari  $X_1, X_2, \dots, X_p$ . Jika asumsi ini tidak dipenuhi maka dugaan OLS tidak lagi bersifat *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*), karena akan menghasilkan dugaan dengan galat baku yang tidak akurat.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Kurniawan, 2009:81).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode *Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square* ( $R^2$ ) negatif, maka nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) dianggap nol (Ghozali,2013:97).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

### Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ) Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

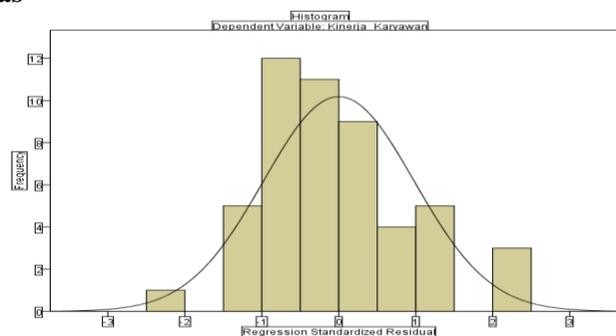
- Jika nilai signifikan  $\geq 0.05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- Jika nilai signifikan  $\leq 0.05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Status
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	.498	Valid	.892	Reliabel
	X1.2	.415	Valid		Reliabel
	X1.3	.447	Valid		Reliabel
	X1.4	.396	Valid		Reliabel
	X1.5	.573	Valid		Reliabel
	X1.6	.519	Valid		Reliabel
	X1.7	.428	Valid		Reliabel
	X1.8	.382	Valid		Reliabel
	X1.9	.608	Valid		Reliabel
	X1.10	.615	Valid		Reliabel
	X1.11	.533	Valid		Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	.543	Valid	.890	Reliabel
	X2.2	.529	Valid		Reliabel
	X2.3	.459	Valid		Reliabel
	X2.4	.659	Valid		Reliabel
	X2.5	.624	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.539	Valid	.891	Reliabel
	Y2	.676	Valid		Reliabel
	Y3	.590	Valid		Reliabel
	Y4	.515	Valid		Reliabel
	Y5	.516	Valid		Reliabel
	Y6	.621	Valid		Reliabel
	Y7	.682	Valid		Reliabel
	Y8	.399	Valid		Reliabel
	Y9	.516	Valid		Reliabel
	Y10	.401	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS 22, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih dari 0.3 atau minimal 0.3, sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0.892), X2 (0.890), X3 (0.790) dan Y (0.891) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan variabel independen perencanaan sumber daya manusia (X1), pengalaman kerja (X2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

**Uji Asumsi Klasik Normalitas****Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 22, 2018

Kurva normal pada histogram gambar 2 dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

### Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

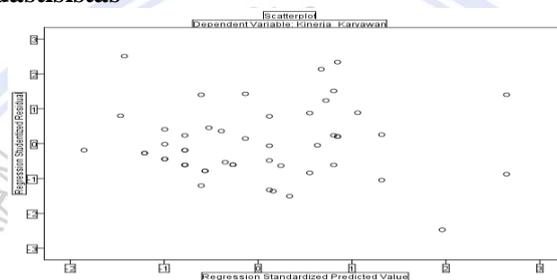
**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)	.602	1.660	Non Multikolonearitas
Pengalaman Kerja (X2)	.602	1.660	Non Multikolonearitas

Sumber: Olahan data SPSS 22, 2018

Variabel bebas yaitu perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja memiliki nilai VIF < 10 dan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.

### Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas**

Sumber: Olahan Data SPSS 22, 2018

Uji heteroskedastisitas yang menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.095	5.177		2.530	.015
	Perencanaan_SDM	.449	.136	.476	3.305	.002
	Pengalaman_Kerja	.400	.256	.225	1.564	.125

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 22, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.095 + 0.449(X1) + 0.400(X2)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 13.095, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas perencanaan sumber daya manusia (X1) dan pengalaman kerja (X2), terhadap kinerjanya berada pada nilai skala 13.095.

**Pengujian Hipotesis****Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.413	.388	2.320

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja, Perencanaan\_SDM

Sumber: Olahan data SPSS 22, 2018

Hasil olahan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.642 menunjukkan hubungan yang kuat karena berada antara nol dan satu. R Square menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.413.

**Uji Simultan (F)****Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)****ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.654	2	88.827	16.506	.000 <sup>b</sup>
	Residual	252.926	47	5.381		
	Total	430.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja, Perencanaan\_SDM

Sumber : Olahan data SPSS 22, 2018

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan Fhitung = 16.506, dengan signifikansi 0.000, sedangkan Ftabel = 3,19, sehingga Fhitung > Ftabel (16.506 > 3,19) dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial (t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	13.095	5.177		2.530	.015
	Perencanaan_SDM	.449	.136	.476	3.305	.002
	Pengalaman_Kerja	.400	.256	.225	1.564	.125

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 0,02 < 0,05, yang dinyatakan variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian parsial (t) antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan, dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,125 < 0,05, yang dinyatakan variabel pengalaman kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian parsial (t) antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan nilai probabilitas  $< \alpha$  atau nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa realita yang ada perencanaan sumber daya manusia itu memiliki peran penting pada diri seseorang dan dapat berpengaruh atau berdampak terhadap kinerjanya, karena pada dasarnya perencanaan sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan pengkaderan karyawan yang berkualitas dalam proses bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Taroreh (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian parsial (t) antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan nilai probabilitas  $> \alpha$  atau nilai signifikansi sebesar 0.125 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa realita yang ada pengalaman kerja itu tidak berdampak terhadap kinerjanya, karena pada dasarnya pengalaman kerja yang baik mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dalam proses bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

#### **Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:**

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
3. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.

### **Saran**

1. Oleh karena Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dari pihak manajemen PT. Air Manado perlu lebih tingkatkan lagi tentang perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja dari karyawan, agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Oleh karena Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, dan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden dalam kuesioner mengenai indikator dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan, maka karyawan harus lebih menjunjung tinggi pendidikan dan pelatihan yang ada.
3. Oleh karena Pengalaman Kerja tidak berdampak langsung terhadap Kinerja Karyawan, dan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden yaitu memperhatikan apakah karyawan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik dengan bobot 2, maka disarankan adanya kiat-kiat dari pihak manajemen PT. Air Manado untuk lebih meningkatkan komitmen pekerjaan karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Foster, B. 2001 . *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUD, Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUD, Semarang.

- Handoko. 1984. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hafni, L. 2016. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Hal. 2338-8234. Vol.6, No.3 Mei 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2748/2301> Tanggal akses 8 Januari 2018.
- Kapahang. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suuttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol.5 Mei 2014 [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=291994&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20KOMPETENSI%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.%20PLN%20\(PERSERO\)%20WILAYAH%20SULUTTENGGU](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=291994&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20KOMPETENSI%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.%20PLN%20(PERSERO)%20WILAYAH%20SULUTTENGGU) Tanggal akses 8 Januari 2018.
- Manulang, M. 1984. *Management Personalia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mathis, R. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mamangkey. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (PERSERO) AREA MANADO. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174. Vol. 4, No. 1 Mei 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16624/16125> Tanggal akses 25 Februari 2018.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan keempat. Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Noer, S. 2016. *Metode Penelitian Psikologi Sastra*. Azza Grafika, Yogyakarta.
- Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Pamungkas, A. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (PERSERO)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2087-2890. Vol. 4 No. 3 April 2017. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/download/12201/11846> Tanggal akses 4 Maret 2018.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Siagian, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. FEUI, Jakarta.
- Sekaran, U 2009. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
- Stone, H. 1982. *Understanding Personnel Management : Pemahaman Personel Manajemen*. Dryden Press, Chicago.
- Sofyan dan Kurniawan. (2009). *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Medya Wiyata, Semarang.
- Taroreh, A. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan SDM Papua. *Jurnal EMBA*, Vol.4, Hal.1263-1274. No. 1 Maret 2016 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17768/17292> Tanggal akses 25 Februari 2018.