
ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA WARNA LESTARI MEDAN

Sahat Simbolon¹, Limelvi Margaret²

INSTITUT BISNIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN BISNIS

Jl. Mahoni No.16, Gaharu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Email : sahats_simbolon@yahoo.com¹, limelvi@gmail.com²

Abstrak – This study aims to describe the effect of human resource planning, organizational culture and competence on employee performance at PT. Mega Warna Lestari Medan. The population and the sample in this study is 83 (eighty tree) employees using census technique. Research respondents are employees at PT. Mega Warna Lestari Medan, which are 83 employees. The data research instruments used are questionnaires and documentation. The data analysis technique used are validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear analysis, multiple linear reliability coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test and the coefficient of determination. The results of descriptive analysis at PT. Mega Warna Lestari for human resource planning is in good category, organizational culture is in very good category, competence is in good category and employee performance is in good category. Based on partial analysis, human resource planning, organizational culture and competence have a positive and significant influence on employee performance at PT. Mega Warna Lestari Medan. Simultaneously, human resource planning, organizational culture and competence have a positive and significant influence on employee performance at PT. Mega Warna Lestari Medan. The contribution of human resource planning, organizational culture and competence to improve employee performance variables amounted to 0,621 or 62,1%, while the remaining 0,389 or 38,9% is influenced by other variables that are not examined by writer in this research, such as working discipline, work motivation and job satisfaction.

Keywords : *Influence Of Human Resource Planning, Organizational Culture And Competency*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar pekerja dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai kinerja yang tinggi. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja diantaranya adalah faktor perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi yang ada di dalam diri masing-masing pekerja. Keselarasan antara bisnis dan perencanaan sumber daya manusia dapat membangun perencanaan bisnis yang pada akhirnya menentukan kebutuhan sumber daya manusia. Mengantisipasi sumber daya manusia masa depan serta perencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang meliputi pencapaian tujuan dan implementasi program-program. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan penambahan pegawai. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern perusahaan. Untuk memastikan kinerja perusahaan berjalan baik budaya organisasi, perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi dari karyawan di dalamnya harus diperhatikan sehingga perusahaan juga dapat senantiasa meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Melihat dampak budaya organisasi yang begitu besar terhadap suksesnya suatu bisnis serta pentingnya perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi maka penelitian ini dilakukan di PT. Mega Warna Lestari Medan. PT. Mega Warna Lestari didirikan tanggal 20 Oktober 2009 dengan kantor pusat PT. Mega Warna Lestari beralamat di Jalan Merdeka No. 57, Pulo Brayan Kota, Kecamatan Medan Barat, 20116 Kota Medan – Indonesia. Selain sebagai perusahaan Painting Contractor di bagian Housing dan Building, PT. Mega Warna Lestari juga berpengalaman di bidang Jasa Kontraktor Epoxy Floor Coating dan Sandblasting di Medan untuk keperluan di dunia industri. Perencanaan sumber daya manusia di PT. Mega Warna Lestari belum sesuai harapan karena masih kurangnya jumlah karyawan yang direkrut oleh personalia. Budaya organisasi di PT. Mega Warna Lestari Medan perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang tidak melakukan absensi dengan rutin dan mengikuti

morning briefing setiap pagi di unit kerja masing – masing dan masih banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja di bawah 1 tahun masih cukup banyak, sedangkan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan juga dilihat dari pengalaman kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.”

Perumusan masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah terdiri dari:

1. Bagaimana pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan?
3. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan?
4. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan?
5. Apakah perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

1. Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
2. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
4. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
5. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.

Manfaat Penelitian

1. Peneliti, untuk menambah wawasan keilmuan dan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan pada Program Pascasarjana Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis.
2. Pimpinan perusahaan PT. Mega Warna Lestari Medan, sebagai bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen dalam rangka pengelolaan Sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis serta merumuskan strategi Sumber daya manusia kedepan dan khususnya yang berkaitan dengan Perencanaan sumber daya manusia, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Karyawan PT. Mega Warna Lestari, dalam rangka menyempurnakan budaya organisasi, perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik dan meningkatkan kompetensi yang akan mempengaruhi kinerja mereka.
4. Para akademisi, dalam mengembangkan teori manajemen Sumber daya manusia.
5. Mahasiswa, sebagai bahan masukan, acuan dan perbandingan bagi rekan-rekan yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2013:81), dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan yang disusun pada tingkat operasional yang diajukan untuk memenuhi permintaan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya dibutuhkan ketika perencanaan bisnis sebagai implementasi visi dan misi perusahaan telah ditetapkan. Hasibuan (2010:10) mendefinisikan Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis & Jackson dalam Hasibuan (2012:23), Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sementara menurut Nawawi (2013:43), dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan peramalan kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dimasa depan pada sebuah organisasi/perusahaan, yang mencakup pendayagunaan sumber daya manusia yang sudah ada dan tenaga kerja baru yang dibutuhkan. Menurut Marwansyah (2010:90) proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Lingkungan Eksternal

- Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.
2. **Perkembangan Ekonomi**
Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
 3. **Kondisi sosial-politik-hukum**
Kondisi sosial – politik - hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.
 4. **Perubahan Teknologi**
Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara pesat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.
 5. **Para Pesaing**
Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, “pembajakan” manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.
 6. **Keputusan-keputusan Organisasional**
Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

Pengertian Budaya Organisasi

Setiap negara maupun daerah memiliki budayanya masing – masing, begitu pula dengan sebuah organisasi dan biasa kita sebut budaya organisasi. Robbins (2015:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Riani (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah simbol dan interaksi unik pada setiap organisasi. Hal ini meliputi cara berpikir, berperilaku, berkeyakinan yang sama-sama dimiliki oleh anggota unit (Marquis, 2010). Robbins (2015:279) mengemukakan, bahwa budaya organisasi memiliki indikator kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Indikator tersebut secara keseluruhan merupakan hakikat budaya. Adapun indikator – indikator tersebut meliputi:

1. **Inovasi dan keberanian mengambil risiko.**
Inovasi dan pengambilan resiko yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. **Perhatian pada hal-hal rinci.**
Perhatian terhadap hal-hal rinci yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
3. **Orientasi hasil.**
Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. **Orientasi orang.**
Orientasi individu yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efektivitas hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. **Orientasi tim.**
Orientasi tim yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
6. **Keagresifan.**
Keagresifan yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
7. **Stabilitas.**
Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian,

kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Wibowo (2014:283) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup.

Pengertian Kinerja Karyawan

Widodo (dalam Pasolong, 2014:175), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti yang diharapkan. Wirawan (2013:731) menyatakan bahwa kinerja adalah salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi. Menurut Anwar Prabu (2013 : 67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amirullah (2015: 231): “kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan”. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan: “kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”. Sedangkan, menurut Siswanto (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:63) menetapkan indikator variabel pengukuran kinerja ke dalam 4 kelompok besar, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja karyawan berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas kerja karyawan berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kerjasama.

Kerjasama berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif karyawan dilihat dari kreativitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari - hari dan keinginan untuk bekerja lebih baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Warna Lestari Medan yang beralamat di Jalan Merdeka No. 57, Pulo Brayan Kota, Kecamatan Medan Barat, 20116 Kota Medan – Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan yang berjumlah 83 (delapan puluh tiga) karyawan dengan menggunakan metode sensus artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent variable) terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi.
2. Variabel terikat (dependent variable) terdiri dari kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis Regresi Linear Berganda

Kasmadi dan Sunariah (2014:141) mengungkapkan bahwa persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \epsilon$$

dimana :

- Y = Variabel terikat,
- a = konstanta,
- b = koefisien variabel penelitian,
- X = variabel bebas dan
- ϵ = epsilon.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan presentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel perencanaan sumber daya manusia

Tabel 1. Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia

Item Kuesioner	Jumlah dan Presentase Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kesesuaian volume pekerjaan	29	34,94	45	54,22	5	6,02	4	4,82	0	0
Analisa beban kerja	33	39,76	34	40,96	15	18,07	1	1,2	0	0
Pemenuhan hasil kerja	36	42,14	30	36,14	11	13,25	12	14,46	0	0
Komposisi pegawai yang tersedia	5	6,02	52	65,06	20	24,1	6	7,23	0	0
Kualifikasi pegawai yang tersedia	15	18,07	52	65,06	10	12,05	6	7,23	0	0
Jumlah pegawai yang tersedia	13	15,66	39	46,99	21	25,3	10	12,04	0	0
Mutasi jabatan	21	25,3	50	60,24	7	8,43	5	6,02	0	0
Perubahan komposisi pegawai	16	19,28	45	54,22	17	20,48	5	6,02	0	0
Kenaikan jabatan	27	32,53	43	51,81	4	4,82	9	10,84	0	0
Pemberhentian	31	37,35	44	53,01	2	2,41	6	7,23	0	0
Total	220	265,06	434	522,89	112	134,94	64	77,10	0	0
Rata-rata		26,51		52,29		13,49		7,71	0	0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 26,51%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 52,29%, responden yang menjawab cukup setuju adalah sebanyak 13,49%, responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 7,71% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 78,8% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 70-79 dengan kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,71% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini dimana kurangnya perencanaan sumber daya manusia terkait kurang terpenuhinya hasil kerja, ketersediaan jumlah pegawai yang belum memenuhi target dan kenaikan jabatan yang tidak terstruktur.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel budaya organisasi

Tabel 2. Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Budaya Organisasi

Item Kuesioner	Jumlah dan Presentase Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan didorong untuk inovatif	30	36,14	45	54,22	3	3,61	5	6,02	0	0
Karyawan didorong untuk mengambil resiko	33	39,76	34	40,96	14	16,87	2	2,41	0	0
Karyawan menunjukkan kecermatan kerja	37	44,58	29	34,94	12	14,46	5	6,02	0	0
Karyawan melakukan analisis	6	7,23	53	63,86	19	22,89	5	6,02	0	0
Karyawan memberikan perhatian secara rinci	16	19,28	53	63,86	7	8,43	7	8,43	0	0
Manajemen memusatkan perhatian pada hasil	17	20,48	43	51,81	20	24,1	3	3,61	0	0
Manajemen memperhitungkan bagaimana proses untuk mencapai tujuan perusahaan	22	26,51	48	57,83	8	9,64	5	6,02	0	0
Manajemen memperhitungkan efek hasil pada karyawan	32	38,55	44	53,01	2	2,41	5	6,02	0	0
Kegiatan kerja difokuskan pada kegiatan tim	29	34,94	45	54,22	6	7,23	3	3,61	0	0
Karyawan yang agresif dalam bekerja	32	38,55	44	53,01	2	2,41	5	6,02	0	0
Dipertahankannya status quo	14	16,87	48	57,83	15	18,07	6	7,23	0	0
TOTAL	268	322,89	486	585,55	108	130,12	51	61,41	0	0
RATA-RATA		29,35		53,23		11,83		5,58	0	0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 29,35%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 53,23%, responden yang menjawab cukup setuju adalah sebanyak 11,83%, responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 5,58% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 82,58% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 80-100 dengan kategori sangat baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,58% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelemahan di dalam perusahaan ini adalah kurang kuatnya budaya organisasi di perusahaan sehingga tidak semua karyawan memberikan perhatian secara rinci pada pekerjaan dan kurang mempertahankan status quo sesuai ketentuan dan nilai – nilai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompetensi

Tabel 3. Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Tentang Kompetensi

Item Kuesioner	Jumlah dan Presentase Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan	37	44,58	37	44,58	5	6,02	4	4,82	0	0
Mencapai tujuan perusahaan	29	34,94	34	40,96	16	19,28	4	4,82	0	0
Tingkat efektivitas karyawan	24	28,92	39	46,99	13	15,66	7	8,43	0	0
Menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis	11	13,25	53	63,86	15	18,07	4	4,82	0	0
Memanfaatkan kesempatan serta kecermatan menggunakan sarana dan prasarana	19	22,89	49	59,04	11	13,25	4	4,82	0	0
Berani menanggung resiko atas hasil kerjanya	20	24,1	41	49,40	15	18,07	7	8,43	0	0
Disiplin	23	27,71	48	57,83	10	12,05	2	2,41	0	0
Kesesuaian pengalaman kerja dengan pekerjaan	26	31,33	41	49,40	5	6,02	11	13,25	0	0
Tingkat pengalaman	26	31,33	39	46,99	5	6,02	13	15,67	0	0
TOTAL	215	259,05	381	459,03	95	114,44	56	67,47	0	0
RATA-RATA		28,78		51,00		12,72		7,50		0,00

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 28,78%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 51,00%, responden yang menjawab cukup setuju adalah sebanyak 12,72%, responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 7,50% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79,78% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 70-79 dengan kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,50% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelemahan di dalam perusahaan ini yaitu masih banyak karyawan belum memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman kerja yang dimiliki dan masih rendahnya tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Jumlah dan Presentase Jawaban Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ketelitian dan kerapian pekerjaan	33	39,76	29	34,94	13	15,66	8	9,64	0	0

Kecepatan dalam bekerja	11	13,25	45	54,22	22	26,51	5	6,02	0	0
Ketepatan waktu	16	19,28	45	54,22	14	16,87	8	9,64	0	0
Kecakapan	13	15,66	47	56,63	17	20,48	6	7,23	0	0
Volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	19	22,89	47	56,63	9	10,84	8	9,64	0	0
Perhitungan target kerja penuh perhitungan	26	31,33	44	53,01	10	12,05	3	3,61	0	0
Sikap dan perilaku baik dalam menangani pekerjaan	28	33,73	37	44,58	6	7,23	12	14,46	0	0
Dapat bekerja dalam Team	26	31,33	43	51,81	10	12,05	4	4,82	0	0
Kreativitas dalam bekerja	22	26,51	48	57,83	12	14,46	1	1,2	0	0
Keinginan untuk bekerja dengan baik	31	37,35	48	57,83	1	1,2	3	3,61	0	0
TOTAL	225	271,09	433	521,7	114	137,35	58	69,87	0	0
RATA-RATA		27,11		52,17		13,74		6,99		0

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 27,11%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 52,17%, responden yang menjawab cukup setuju adalah sebanyak 13,74%, responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 6,99% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79,28% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 70-79 dengan kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 6,99% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelemahan perusahaan ini yaitu kurangnya sikap dan perilaku yang baik karyawan dalam menangani pekerjaan, rendahnya ketelitian dan kerapian pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dan ketidaksesuaian volume kerja dengan harapan perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25.0 untuk pengaruh di antara variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh Di Antara Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.314	3.457		2.694	.009		
	Perencanaan SDM	.202	.065	.264	3.100	.003	.866	1.155

Budaya Organisasi	.248	.062	.350	4.007	.000	.824	1.214
Kompetensi	.311	.085	.331	3.675	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai koefisien regresi dari perencanaan sumber daya manusia (b_1) adalah 0,202. Nilai tersebut dapat diartikan ketika perencanaan sumber daya manusia naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,202. Nilai koefisien regresi dari budaya organisasi (b_2) adalah 0,248. Nilai tersebut dapat diartikan ketika budaya organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,248. Nilai koefisien regresi dari kompetensi (b_3) adalah 0,311. Nilai tersebut dapat diartikan ketika kompetensi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,311. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 6. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	9.314	$Y = 9,314 + 0,202X_1 + 0,248X_2 + 0,311X_3 + e$
b_1	.202	
b_2	.248	
b_3	.311	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.621	2.240	1.461

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Tabel 8. Hasil Acuan Interval Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hubungan Variabel	Korelasi		
	T_{hitung}	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
R_{y, X_1, X_2, X_3}	0,798	0,600-0,799	Kuat

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,798 yang berada pada interval koefisien antara 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Hal ini berarti perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan.

Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Hasil uji potesis parsial atau uji t dari IBM SPSS Statistics 25.0 untuk pengaruh di antara variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t Untuk Pengaruh Antara Variabel Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.314	3.457		2.694	.009		
	Perencanaan SDM	.202	.065	.264	3.100	.003	.866	1.155
	Budaya Organisasi	.248	.062	.350	4.007	.000	.824	1.214
	Kompetensi	.311	.085	.331	3.675	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui diperoleh hasil bahwa Uji signifikan perencanaan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,100 > t_{tabel} 1,99 serta memiliki nilai Sig. 0,003 < 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, berarti ada pengaruh secara signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Uji signifikan budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,007 > t_{tabel} 1,99 serta memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, berarti ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Uji signifikan kompetensi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,675 > t_{tabel} 1,99 serta memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, berarti ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji potesis simultan atau uji f dari IBM SPSS Statistics 25.0 untuk pengaruh di antara variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774.048	3	258.016	26.587	.000 ^a
	Residual	766.651	79	9.704		
	Total	1540.699	82			

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3)

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai F hitung 26,587 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung 26,587 > F tabel 2,72 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.621	2.240	1.461

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) adalah 0,621. Nilai tersebut dapat diartikan variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,1% sisanya sebesar $100\% - 62,1\% = 38,9\%$ disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif variabel perencanaan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa terdapat 78,8% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 70-79. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dikategorikan baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,71% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini dimana kurangnya perencanaan sumber daya manusia terkait kurang terpenuhinya hasil kerja, ketersediaan jumlah pegawai yang belum memenuhi target dan kenaikan jabatan yang tidak terstruktur. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Untuk variabel budaya organisasi terdapat keseluruhan jawaban responden untuk pertanyaan budaya organisasi terdapat 79,78% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 70-79. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,50% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelemahan di dalam perusahaan ini adalah kurang kuatnya budaya organisasi di perusahaan sehingga tidak semua karyawan menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan dan nilai – nilai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Untuk variabel kompetensi terdapat 82,73% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 80-89 dengan kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,55% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelemahan di dalam perusahaan ini yaitu masih banyak karyawan belum memiliki kesesuaian antara pekerjaan dengan tingkat pengalaman kerja yang dimiliki. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Untuk variabel kinerja karyawan terdapat 27,11%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 52,17%, responden yang menjawab cukup setuju adalah sebanyak 13,74%, responden yang menjawab tidak setuju adalah sebanyak 6,99% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 79,28% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian 70-79 dengan kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 6,99% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelemahan perusahaan ini yaitu kurangnya sikap dan perilaku yang baik karyawan dalam menangani pekerjaan, rendahnya ketelitian dan kerapian pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dan ketidaksesuaian volume kerja dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi antara variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,621 atau 62,1%, sedangkan sisa 0,389 atau 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel perencanaan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik sedangkan untuk variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Berdasarkan hasil uji secara parsial atau uji t bahwa perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Berdasarkan hasil ujisecara simultan atau uji F bahwa perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel perencanaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kompetensi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Warna Lestari Medan adalah sebesar 0,621 atau 62,1% sedangkan 0,389 atau 38,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Untuk variabel perencanaan sumber daya manusia terdapat beberapa kelemahan diantaranya adalah kurang terpenuhinya hasil kerja, ketersediaan jumlah pegawai yang belum memenuhi target dan kenaikan jabatan yang tidak terstruktur. Untuk membuat perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik dengan menyesuaikan pemenuhan hasil kerja misalnya dengan memastikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan job desk masing – masing karyawan, memastikan jumlah pegawai yang tersedia memadai dan memperbaiki sistem kenaikan jabatan misalnya dengan sistem penilaian yang adil agar karyawan yang mendapat kenaikan jabatan memang layak dan membuat karyawan lain ikut termotivasi juga. Untuk variabel budaya organisasi terdapat beberapa kelemahan yaitu : tidak semua karyawan menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan dan nilai – nilai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk memastikan karyawan memberikan perhatian secara rinci dalam pekerjaan, perusahaan dapat memberikan training atau seminar yang menekankan visi misi perusahaan dan cara bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan sebaiknya diberikan dalam bentuk pelatihan yang dapat menambah pengetahuan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyesuaikan pengalaman kerja karyawan dengan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem perencanaan sumber daya manusia terutama dalam penerimaan karyawan, menanamkan budaya organisasi yang kuat dalam pekerjaan sehari – hari dan meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan serta menyesuaikan pengalaman karyawan dengan pekerjaan yang diberikan

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2.] A.F. Stoner. 2013. *Best for Teamwork: The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fabe*, Jilid 1 dan 2, Intermedia, Jakarta
- [3.] Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [4.] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [5.] Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- [6.] Choliq, Abdul. 2011. *Pengantar Manajemen*, Rafi Sarana Perkas, Jakarta.
- [7.] Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks, Jakarta.
- [8.] Eko Widodo, Suparno 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [9.] George R. Terry dalam Sukarna. 2014. *Prinsip-prinsip Manajemen*, BumiAksara, Jakarta.
- [10.] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [11.] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. BumiAksara, Jakarta.
- [12.] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- [13.] Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- [14.] Ismail solihin, 2012. *Pengantar Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- [15.] Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- [16.] Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, MoorhedRajawali, Jakarta.
- [17.] Gregory dan Ricky, W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. SalembaEmpat, Jakarta
- [18.] Nawawi, H. Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [19.] Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2012. *Human Resource Management*, Cengage Learning
- [20.] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakankelima)*. PT. RefikaAditama, Bandung. _____ . 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Mandar Maju, Bandung
- [21.] Siagian, P. Sondang. 2013. *Teori-Teori Motivasi*. PT. RinekaCipta. Jakarta.
- [22.] Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, PT. SalembaEmpat, Jakarta

-
- [23.] Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [24.] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke-22*. Alfabeta, Bandung.
- [25.] Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- [26.] Winda Sari, 2012. *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan*, Volume 1 No 1, Edisi September 2012
- [27.] Amalia S, Yayan F. 2018. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Barat banten Kantor Cabang Suci Bandung*” Jurnal Manajemen Magister, Vol.04. No.02, Juli
- [28.] Hafni L, Husni N. 2016. “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru*” Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.04. No.01
- [29.] Puad Hasan, 2018 “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia / Umum PT. Marina Delta Garment & Textile*” Skripsi. Universitas Pasundan.