

Analisis Kinerja Karyawan Pada Universitas PGRI Semarang

¹Lutfi Abdur Rohman Sani, ²Efriyani Sumastuti, ³Ratih Hesty Utami P

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

*Corresponding Author :
lutfiars15@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu yang dapat dilakukan Universitas PGRI Semarang untuk menangani hal ini adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Penggunaan sumber daya manusia yang salah dapat menyebabkan pengeluaran biaya yang berlebihan. Hal ini menyebabkan kinerja seorang karyawan harus dinilai untuk mengetahui kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Salah satu hal yang paling penting dalam pencapaian visi – misi sebuah industri adalah kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang. Adapun variabel yang diteliti yaitu perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling sehingga terpilih 50 sampel dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban kuesioner yang diambil dengan menggunakan google form. Data diolah menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh perencanaan sumberdaya manusia, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan secara simultan di Universitas PGRI Semarang.

Kata kunci : perencanaan sumberdaya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

One of the things that can be done by Universitas PGRI Semarang to improve performance is by maximizing good human resources effectively and efficiently. This study aims to determine the existence of factors that influence employee performance at the PGRI University of Semarang. The variables studied were human resource planning, work of load, work environment, job satisfaction and leadership. This research is a quantitative research. The population in this study were 121 populations. Sampling was done by purposive sampling so that 50 samples were selected using the Slovin formula. The data used are primary data in the form of answers to questionnaires taken using google form. The data were processed using classical asumsi test, multiple linear regression test, hypothesis test, and determinant coefficient test (R^2). The results of this study indicate that there is an effect of human resource planning, work environment, and job satisfaction simultaneously affect to employee performance at Universitas PGRI Semarang

Keywords: The Planning of human resources, load of word, work environment, job satisfaction, leadership, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan – kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan (Hariandja dan Marihot Tua Efendi, 2005). Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sangat dibutuhkan perusahaan dengan spesifikasi pekerjaan. Karyawan tersebut yakni karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau hasil kinerjanya lebih tinggi dibandingkan beban kerja yang ditetapkan karyawan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Disisi lain karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perencanaan pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) semakin meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seseorang karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif perusahaan membutuhkan kualitas SDM yang memiliki kompetensi tinggi (Mangkuprawira, 2003).

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

1. Lingkungan eksternal. Perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan terkadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.
2. Keputusan organisasional. Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

3. Faktor persediaan karyawan. Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan – kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor – faktor tersebut dan tren perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Manusia memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan fokus lebih terhadap kondisi para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban akan berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat diestimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan dengan kapasitas karyawan itu sendiri. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi/departemen tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Perusahaan atau instansi yang baik berawal dari hal – hal yang ada di sekitarnya. Ibarat orang yang berada dilingkungan yang kurang baik maka kinerja yang diberikan oleh orang tersebut juga kurang baik. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan loyal pasti terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang pemilik perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus dan mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar karyawan, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya. Selain lingkungan kerja, yang bisa mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan yakni gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Beberapa teori mengemukakan tentang proses kepemimpinan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas –

aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy mulyadi, 2012:2). Ada teori yang mengemukakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Teori tersebut dikenal dengan teori *The Great Man*. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin dia akan menjadi pemimpin dengan mengabaikan apakah dia mempunyai sifat atau tidak sebagai pemimpin. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, kepercayaan diri yang tinggi, dan komitmen pada tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Dengan itu, jika pemimpin melakukan kegiatan yang menambah semangat kerja para karyawan akan menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185). Dalam suatu operasi industri, sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan dari perusahaan. Hal tersebut juga sangat dibutuhkan dalam suatu industri yang menjual jasa seperti misalnya industri jasa pendidikan. Sifat jasa yang tidak dapat dipisahkan dimana produksi dan konsumsi dilakukan secara bersamaan membuat interaksi yang terjadi antara karyawan dengan konsumen pada kualitas jasa dan hal ini membuat karyawan berperan penting dalam proses jasa. Sehingga didalam pengelolaan sebuah industri jasa pendidikan dibutuhkan sumber daya manusia untuk kegiatan operasionalnya.

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi dibawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak (Dewey, Jhon 1916/1994:1-4). Obyek yang peneliti pilih dalam penelitian ini yaitu Universitas PGRI Semarang yang merupakan salah satu universitas swasta terletak di Ibu Kota Jawa Tengah, Semarang.

Universitas PGRI Semarang menyebutkan bahwa beberapa biaya yang harus dikeluarkan universitas demi berjalannya industri tersebut adalah biaya energi seperti biaya listrik, biaya sumber daya manusia seperti biaya gaji dan tunjangan – tunjangan yang dijanjikan, dan biaya – biaya lain seperti pendanaan kegiatan kampus dan kemahasiswaan lainnya. Karena masalah ekonomi yang dialami oleh Indonesia saat pandemic *COVID – 19* ini, pihak kampus ingin melakukan pengurangan biaya pada kegiatan oprasionalnya.

Salah satu yang dapat dilakukan Universitas PGRI Semarang untuk menangani hal ini adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Penggunaan sumber daya manusia yang salah dapat menyebabkan pengeluaran

biaya yang berlebihan. Hal ini menyebabkan kinerja seorang karyawan harus dinilai untuk mengetahui kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Salah satu hal yang paling penting dalam pencapaian visi – misi sebuah industri adalah kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum dan sesuai dengan moral juga etika. Tanpa kinerja yang baik dan maksimal dari sumber daya manusia, Universitas PGRI Semarang akan terus menerus mengeluarkan biaya yang kurang diperlukan untuk membiayai upah sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan beban kerja karyawan. Jika beban kerja karyawan terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak terjadinya *inefficiency* kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan pihak industri harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi *inefficiency* biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Pembahasan dalam penelitian ini akan menjelaskan faktor yang mempengaruhi pekerja yang sudah menjalankan kinerjanya dengan baik di masa pandemic *COVID – 19*. Selain itu, membandingkan tingkat beban mental yang karyawan miliki untuk perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien dan tetap memperhatikan beban – beban yang dimiliki karyawan agar mereka tidak terbebani dengan beban kerja yang terlalu besar. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang terdapat pada tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan seseorang dengan beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh besar akan menurunkan kinerjanya.

Dalam penulisan artikel ini peneliti menggali informasi dari penelitian – penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali dari buku – buku referensi, jurnal, maupun skripsi dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk mendapatkan landasan teori ilmiah.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Agus Ary Dharma, (2010)	Variabel Dependen (Y ₁) : Semangat kerja karyawan, (Y ₂) : Kinerja karyawan Variabel Independen (X ₁) :	<i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang

		Kepemimpinan, (X_2) : Kompensasi		positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.
2	Mudayana, (2010)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja karyawan Variabel Independen (X_1) : Motivasi, (X_2) : Beban kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi beban kerja ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Motivasi kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk kinerja karyawan yang lebih baik.
3	Febri Fuqron Artadi, (2015)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja Variabel Independen (X_1) : Kepuasan kerja, (X_2) : Baban kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
4	Mazura, (2012)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja pegawai Variabel Independen (X) : Insentif	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pemberian insentif mempengaruhi secara positif dan

				signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Nurna Ningsih Batuah, (2012)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja Variabel Independen (X) : Beban kerja	Metode deskriptif <i>Cross sectional</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Lewa, (2005)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X ₁) Kepemimpinan, (X ₂) Lingkungan Kerja Fisik, dan (X ₃) Kompensasi.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi. Ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.
7	Saina Nur, (2013)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja karyawan Variabel Independen : (X ₁) Konflik, (X ₂) Stres kerja, dan (X ₃) Kepuasan kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey	Hasil penelitian ini konflik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan

				analisis jalur path, pengolahan data menggunakan data linier.
8	Liawandi, (2014)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja karyawan Variabel Independen : (X ₁) Disiplin kerja dan (X ₂) Lingkungan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara simulatan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawaan.
9	Julvia, (2016)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja karyawan Variabel Independen : (X ₁) Konflik kerja dan (X ₂) Stres kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua Variabel konflik kerja dan stress kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	Pangemanan, (2016)	Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X ₁) Konflik dan (X ₂) Kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan konflik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	-----------------------	--	---	--

Sumber : Lewa(2005), Agus Ary Dharma(2010), Mudayana(2010), Mazura(2012), Saina Nur(2013), Nurna Ningsih Batuah(2012), Febri Fuqron Artadi(2015), Liawandi(2014), Julvia(2016), Pangemanan(2016).

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang pada masa pandemic *COVID - 19*?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Unversitas PGRI Semarang?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang?
5. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang?

B. Tujuan Penulisan

1. Menguji dan menganalisis pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang.

2. METODE

Menurut sugiyono (2012) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Suatu penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Dalam melakukan penelitian memerlukan langkah – langkah yang tersusun secara sistematis untuk mendapatkan data sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini adalah upaya kegiatan pengetahuan (*knowlage*) dan membangun suatu ilmu (*science*) dengan menggunakan metode dan teknik tertentu sesuai prosedur sistematis (Sedarmayanti, dan Hidayat 2002:03). Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan antara variabel bebas atau Independen yaitu perencanaan sumber daya manusia, pemberian insentif, dan beban kerja terhadap variabel terikat atau Dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel satu dan variabel lainnya.

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono, (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah 101 karyawan yang bekerja di Universitas PGRI Semarang.

2. Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:82) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu :

a. *Probability Sampling*

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (*cluster*).

b. *Non Probability Sampling*

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan – pertimbangan atau kriteria – kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel – sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam pengambilan sampel ini, penulis menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 1,01}$$

$$n = \frac{101}{2,01}$$

$n = 50$ Karyawan

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Estimasi tingkat kesalahan

B. Definisi Oprasional Variabel

Defisini oprasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian dijabarkan menjadi indicator empiris yang meliputi :

Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variabel

No	Nama Variabel	Notasi	Definisi	Indikator
1	Perencanaan Sumber Daya Manusia	X ₁	Perncaanaan sumber daya manusia merupakan proses pengambilan kepuusan dalam menyewa dan mendapatkan karyawan dalam perusahaan (Mangkuprawira, 2003).	1. Pengadaan 2. Pengembangan 3. Kompensasi 4. Pemeliharaan 5. Kedisiplinan 6. Pemberhentian (Hasibuan, 2007)
2	Kepuasan kerja	X ₂	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan dengan promosi

			jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang merka yakini seharusnya mereka terima.	3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap supervisor (Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud, 2004)
3	Beban kerja	X ₃	Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.	1. Harus bekerja dengan tepat 2. Jumlah personalia 3. Kurang istirahat (Fuad Mas'ud, 2004)
4	Lingkungan kerja	X ₄	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keaamanan kerja 7. Hubungan karyawan (Sendarmayanti, 2001:46)
5	Kepemimpinan	X ₅	Kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola karyawan atau	1. Menantang proses 2. Memberi inspirasi 3. Memungkinkan orang lain untuk bertindak 4. Membuat model pemecahan

		kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang sudah ditentukan.	5. Memberikan semangat (Hamzah B. Uno, 2009:58)
6	Kinerja karyawan	Y	Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.
			1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja (Robbins, 2006)

Sumber : Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud(2004), Fuad Mas'ud(2004), Robbins(2006), Pujaatmaka (2006), Hasibuan(2007), Hamzah B. Uno(2009)

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik dan instrument pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Sejalan dengan pendapat ini dari data primer biasanya dikumpulkan melalui wawancara dan kuisisioner. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan pertama kali oleh peneliti pada variabel yang tertarik untuk diteliti dan tujuan spesifik pada penelitian (Sekaran, 2011). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara (*interview*), observasi, dan penyebaran kuisisioner pada seluruh karyawan Universitas PGRI Semarang. Data primer penelitian ini meliputi :

a. Wawancara (*Interview*)

Menurut Ari Kunto (2006) wawancara adalah dialog antara pewawancara untuk memperoleh informasi pada wawancara. Wawancara dilakukan dengan karyawan Universitas PGRI Semarang dengan tujuan memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Teknik

observasi digunakan apabila berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2017).

c. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2012) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner tersebut ditujukan kepada seluruh karyawan Universitas PGRI Semarang.

d. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Dalam melakukan analisis statistik, perbedaan jenis data sangat berpengaruh terhadap pemilihan model atau alat uji statistik. Hal terpenting dalam proses pengukuran ini adalah menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai harga suatu jawaban, yang dikenal dengan sebutan skor (*score*). Ukuran sebuah jawaban responden dalam penelitian ini berkisar dari satu sampai lima.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung yang diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber – sumber yang sudah ada (Sekaran, 2011). Contoh dari data sekunder seperti misalnya arsip perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang ditawarkan oleh media, website, internet, skripsi, tesis, artikel jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder pada penelitian ini meliputi :

a. Studi Kepustakaan

Mempelajari literatur – literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian agar penelitian berjalan sesuai dengan konteksnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan literatur yang didapat dari buku bacaan, internet, dan media massa.

b. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data – data terkait yang tersedia dilokasi penelitian sehingga menunjang analisa penelitian.

D. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas instrument adalah instrumen apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Reliabilitas instrument merupakan instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015)

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner (Ghozali, 2007:45). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan – pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menghitung korelasi antar data

pada masing – masing pernyataan dengan skor total, memiliki rumus korelasi *product moment* (Umar, 2008:53) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r : korelasi item dengan total variabel
- X : skor item
- Y : skor total variabel
- n : jumlah sampel

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*. Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan *pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r > \alpha$, dengan taraf signifikansi 5% berarti item valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006), menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuisisioner atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian butir pernyataan yang akan diuji reliabilitasnya, dalam penelitian ini digunakan alat bantu program IBM SPSS 20. Aplikasi tersebut memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai (α) $> 0,60$ (Prayitno, 2010:97), dengan rumus :

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Keterangan :

- α : alpha
- K : jumlah butir dalam skala
- Cov : rerata kovarians di antara butir
- Var : rata – rata varian dari butir

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi – asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini ada beberapa pengujian yang harus dilakukan :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari uji normalitas adalah mengetahui apakah dalam regresi dan korelasi variabel dependen dan independen atau kedua – duanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel menggunakan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan program IBM SPSS 20

dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel Independen atau variabel bebas. Jika terjadi kolerasi antara Independen (Ghozali, 2005:91) pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

- 1) Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1
- 2) Mempunyai angka *Tolerance* mendekati angka 1
- 3) Koefisien kolerasi antara Variabel haruslah lemah (dibawah 0,5)

Pengujian ini dilakukan dengan cara menganalisis matriks kolerasi variabel – variabel independen. Jika variabel – variabel independen saling berkolerasi (diatas 0,9) dan nilai (R kuadrat) yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2005:92). Uji multikolinieritas ini ditetapkan pada persamaan yang memasukkan beberapa variabel bebas secara bersama – sama. Persamaan tersebut adalah persamaan yang menguji variabel perencanaan sdm, pemberian insentif, dan beban kerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t table dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

- a. Apabila t hitung > t table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Apabila t hitung < t table, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, artinya variabel tersebut tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji Signifikansi Slimultan (Uji Statistik F)

Penguji signifikansi simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai ketentuan berikut (Ghozali, 2006).

- a. Bila nilai $F > 4$ (dengan derajat kepercayaan 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, yang artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil dengan F hitung. Yaitu dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :
 - 1) Apabila $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara variabel Independen terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh antara variabel Independen terhadap variabel dependen.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) bertujuan ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan unruk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2006).

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terika dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* (R^2). Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel indeependen ditambahkan ke dalam model.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perencanaan sdm, pemberian insentif, beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Uuniversitas PGRI Semarang. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \dots$$

Keterangan :

- Y : variabel dependen (kinerja karyawan)
a : konstanta
 X_1 : variabel Independen (perncanaan sdm)
 X_2 : variabel Independen (kepuasan kerja)
 X_3 : variabel Independen (beban kerja)
 X_4 : variabel Independen (lingkungan kerja)
 X_5 : variabel Independen (kepemimpinan)
 b_1 : koefisiensi regresi variabel X_1 (perencanaan sdm)

- b₂ : koefisiensi regresi variabel X₂ (kepuasan kerja)
- b₃ : koefisiensi regresi variabel X₃ (beban kerja)
- b₄ : koefisiensi regresi variabel X₄ (lingkungan kerja)
- b₅ : koefisiensi regresi variabel X₅ (kepemimpinan)
- e : variabel lain yang tidak diteliti dan dimasukkan dalam model

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas PGRI Semarang. Jumlah populasi sampel sebanyak 121 karyawan. Untuk menentukan besar sampel menggunakan rumus Slovin sehingga didapat 50 karyawan. Kuesioner disebar menggunakan *google form* kepada karyawan Universitas PGRI Semarang disemua departemen.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Statistik deskriptif mengenai karakteristik responden yaitu demografi responden yang berpratisipasi dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Jumlah	50	100%

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah laki – laki lebih banyak daripada jumlah perempuan. Karena jumlah populasi sampel seluruhnya memang lebih banyak karyawan laki – laki dibandingkan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan Universitas PGRI Semarang terdapat dari bayak kalangan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 30	14	28%
31 – 40	30	60%
41 – 50	6	12%
> 50	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas yang mengisi kuesioner adalah rentan umur 31 – 40 tahun dengan jumlah 30 karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas populasi sampel adalah karyawan yang sudah mengabdikan dengan perusahaan dengan kurun waktu yang cukup lama.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
DI/DIII	7	14%
S1	39	78%
S2	4	8%
S3	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan tabel diatas responden yang lulus S1 lebih mendominasi dari daripada pendidikan terakhir lainnya. Karena jumlah populasi sampel seluruhnya memang mayoritas lulus dengan pendidikan S1.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Perencanaan SDM

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,475	0,2306	VALID
2	X1.2	0,530	0,2306	VALID
3	X1.3	0,627	0,2306	VALID
4	X1.4	0,660	0,2306	VALID
5	X1.5	0,613	0,2306	VALID
6	X1.6	0,544	0,2306	VALID
7	X1.7	0,715	0,2306	VALID
8	X1.8	0,584	0,2306	VALID
9	X1.9	0,623	0,2306	VALID
10	X1.10	0,585	0,2306	VALID

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 50$ dengan signifikasi 5% adalah 0,2306. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini semua butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga 10 pernyataan diatas dapat digunakan untuk pengambilan data.

b. Variabel Beban Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,383	0,2306	VALID
2	X2.2	0,596	0,2306	VALID
3	X2.3	0,633	0,2306	VALID
4	X2.4	0,691	0,2306	VALID
5	X2.5	0,676	0,2306	VALID

6	X2.6	0,775	0,2306	VALID
---	------	-------	--------	-------

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 50$ dengan signifikasi 5% adalah 0,2306. Demikian dapat dikatan bahwa variabel beban kerja dalam penelitian ini semua butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga 6 pernyataan diatas dapat digunakan untuk pengambilan data.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X3.1	0,544	0,2306	VALID
2	X3.2	0,645	0,2306	VALID
3	X3.3	0,603	0,2306	VALID
4	X3.4	0,728	0,2306	VALID
5	X3.5	0,606	0,2306	VALID
6	X3.6	0,554	0,2306	VALID
7	X3.7	0,640	0,2306	VALID
8	X3.8	0,604	0,2306	VALID

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 50$ dengan signifikasi 5% adalah 0,2306. Demikian dapat dikatan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini semua butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga 8 pernyataan diatas dapat digunakan untuk pengambilan data.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X4.1	0,672	0,2306	VALID
2	X4.2	0,523	0,2306	VALID
3	X4.3	0,461	0,2306	VALID
4	X4.4	0,663	0,2306	VALID
5	X4.5	0,535	0,2306	VALID
6	X4.6	0,722	0,2306	VALID
7	X4.7	0,722	0,2306	VALID
8	X4.8	0,778	0,2306	VALID

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 50$ dengan signifikasi 5% adalah 0,2306. Demikian dapat dikatan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini semua butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga 8 pernyataan diatas dapat digunakan untuk pengambilan data

e. Variabel Kepemimpinan

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X5.1	0,459	0,2306	VALID
2	X5.2	0,719	0,2306	VALID
3	X5.3	0,726	0,2306	VALID
4	X5.4	0,745	0,2306	VALID
5	X5.5	0,718	0,2306	VALID
6	X5.6	0,781	0,2306	VALID
7	X5.7	0,672	0,2306	VALID
8	X5.8	0,814	0,2306	VALID

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 50$ dengan signifikasi 5% adalah 0,2306. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dalam penelitian ini semua butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga 8 pernyataan diatas dapat digunakan untuk pengambilan data.

f. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,735	0,2306	VALID
2	Y.2	0,473	0,2306	VALID
3	Y.3	0,625	0,2306	VALID
4	Y.4	0,722	0,2306	VALID
5	Y.5	0,664	0,2306	VALID
6	Y.6	0,708	0,2306	VALID
7	Y.7	0,674	0,2306	VALID
8	Y.8	0,737	0,2306	VALID

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n = 50$ dengan signifikasi 5% adalah 0,2306. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini semua butir pernyataan dinyatakan valid. Sehingga 8 pernyataan diatas dapat digunakan untuk pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Perencanaan SDM	0,793	0,60	Reliabel

2	Beban Kerja	0,703	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,766	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,786	0,60	Reliabel
5	Kepemimpinan	0,851	0,60	Reliabel
6	Kinerja Karyawan	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Peneliti, (2020)

Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,06, maka dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel independen (X) dan data variabel dependen (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan program IBM SPSS 20 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program IBM SPSS 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,16220434
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,059
	Negative	-0,081
Kolmogorov-Smirnov Z		0,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,895

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,895 > 0,05. Jadi variabel – variabel dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel – variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (*a*) dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program IBM SPSS 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12 Hasil Output IBM 20 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,054	4,258		1,422	0,162		
1 Perencanaan SDM (X1)	0,297	0,087	0,417	3,432	0,001	0,691	1,448
Beban Kerja (X2)	0,074	0,116	0,072	0,639	0,526	0,814	1,228
Lingkungan Kerja (X3)	0,301	0,138	0,294	2,184	0,034	0,564	1,773
Kepuasan Kerja (X4)	0,29	0,129	0,315	2,253	0,029	0,523	1,912
Kepemimpinan (X5)	-0,145	0,118	-0,171	-1,226	0,227	0,523	1,914

a Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Peneliti, (2020)

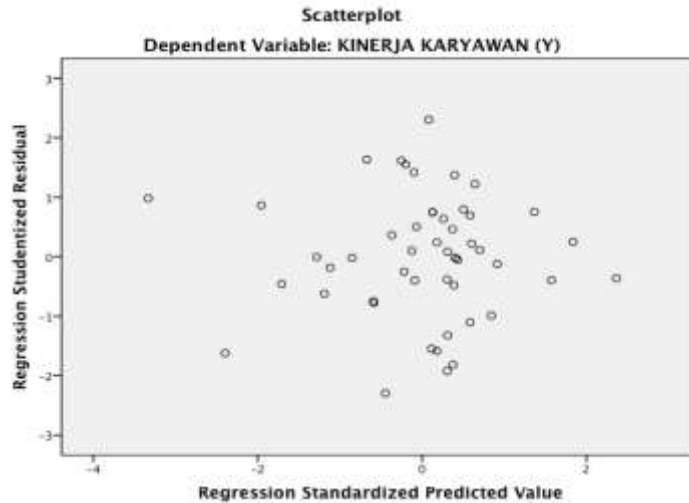
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan *VIF* juga menunjukkan bahwa hasilnya tidak ada variabel yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi

heteroskedastisitas jika pada *scatter plot* titik – titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil predisksi) dan SRESID (sumbu Y – Y prediksi – Y riil) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program IBM SPSS 20 adalah sebagai berikut :

Hasil Output IBM SPSS 20 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Peneliti, (2020)

Gambar 4. 1 Hasil Output IBM SPSS 20 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan bedasarkan masukan variabel independen yaitu perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen perncanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05 H₀ ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil ui parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.13 Hasil Output Uji Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	---------------------------------	------------------------------	---	------	----------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,054	4,258		1,422	0,162		
	Perencanaan SDM (X1)	0,297	0,087	0,417	3,432	0,001	0,691	1,448
	Beban Kerja (X2)	0,074	0,116	0,072	0,639	0,526	0,814	1,228
	Lingkungan Kerja (X3)	0,301	0,138	0,294	2,184	0,034	0,564	1,773
	Kepuasan Kerja (X4)	0,29	0,129	0,315	2,253	0,029	0,523	1,912
	Kepemimpinan (X5)	-0,145	0,118	-0,171	-1,226	0,227	0,523	1,914

a Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Peneliti, (2020)

H1 : Perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel perencanaan sumber daya manusia diperoleh $t_{hitung} = 3,432$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diterima.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel beban kerja diperoleh $t_{hitung} = 0,639$ dengan signifikansi sebesar $0,526 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,184$ dengan signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,253$ dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

H5 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = (-1,226)$ dengan signifikansi sebesar $0,227 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_5 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan secara bersama – sama.

Berdasarkan pengujian dengan IBM SPSS 20 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 3.14 Hasil Output Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,599	5	56,120	10,779	,000 ^b
	Residual	229,081	44	5,206		
	Total	509,680	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X5), BEBAN KERJA (X2), PERENCANAAN SDM (X1), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPUASAN KERJA (X4)

Sumber : Peneliti, (2020)

H₆ : Perencanaan SDM, kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari uji ANOVA atau Uji F dapat diketahui hasil $F_{hitung} = 10,779$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan H₆ yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama – sama antara variabel independen perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di terima.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistic dengan menggunakan IBM SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.15 Hasil Uji Regesi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,054	4,258		1,422	0,162		
	Perencanaan SDM (X1)	0,297	0,087	0,417	3,432	0,001	0,691	1,448

Beban Kerja (X2)	0,074	0,116	0,072	0,639	0,526	0,814	1,228
Lingkungan Kerja (X3)	0,301	0,138	0,294	2,184	0,034	0,564	1,773
Kepuasan Kerja (X4)	0,29	0,129	0,315	2,253	0,029	0,523	1,912
Kepemimpinan (X5)	-0,145	0,118	-0,171	-1,226	0,227	0,523	1,914

a Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Peneliti, (2020)

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,054 + 0,297 X_1 + 0,301 X_3 + 0,29 X_4$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

- a. Konstanta = 6,054.
 Jika variabel perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,054.
 - b. Koefisien Perencanaan Sumber Daya Manusia (X₁)
 Nilai koefisien perencanaan sumber daya manusia adalah sebesar 0,297. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk perencanaan sumber daya manusia akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,297.
 - c. Koefisien Lingkungan Kerja (X₃)
 Nilai koefisien lingkungan kerja adalah sebesar 0,301. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,301.
 - d. Koefisien Kepuasan Kerja (X₄)
 Nilai koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,29. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,29.
6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2010) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.16 Hasil Output Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,742 ^a	0,551	0,499	2,28175

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X5), BEBAN KERJA (X2), PERENCANAAN SDM (X1), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPUASAN KERJA (X4)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Peneliti, (2020)

Hasil hitung berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,551. Hal ini artinya 55,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, sedangkan 44,9% sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang diperoleh penulis mayoritas berjenis kelamin laki – laki dengan proporsi sebesar 54% dan perempuan sebesar 46%. Peneliti berargumen bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki, karena kegiatan di Universitas PGRI Semarang banyak berinteraksi langsung dengan mahasiswa. Laki – laki identik dengan sifat yang tegas dan mudah memberikan arahan terhadap mahasiswa. Dengan begitu target pengarahan terhadap mahasiswa akan lebih efektif dan mencapai tujuan utama Universitas PGRI Semarang.

Berdasarkan usia, responden yang diperoleh peneliti mayoritas karyawan Universitas PGRI Semarang berusia 31 - 40 tahun sebesar 60%, hal ini dikarenakan Universitas PGRI Semarang menilai bahwa pegawai dengan rentan usia 31 - 40 tahun dirasa ideal dan baik dari segi pendidikan, semangat kerja maupun pengalaman kerja.

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang diperoleh peneliti mayoritas karyawan Universitas PGRI Semarang didominasi pendidikan terakhir S1 sebesar 78%, hal ini dikarenakan Universitas PGRI Semarang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga karyawan *attitude* yang baik, memiliki kompetensi, dan wawasan yang luas.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil $t_{hitung} = 3,432$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

Disamping perencanaan sumber daya manusia, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh $t_{hitung} = 2,184$ dengan signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Selain lingkungan kerja, variabel lain yang juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh $t_{hitung} = 2,253$ dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja karyawan Universitas PGRI Semarang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya dan meningkatkan kinerja karyawan nya di setiap departemen. Tetapi selain 3 variabel independen yang berperuh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, ada 2 variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Variabel tersebut adalah beban kerja dan kepemimpinan hal ini ditunjukkan pada hasil uji prasionalnya yang memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari standart nilai signifikansi pengujian yakni 0,05. Untuk variabel beban kerja diperoleh $t_{hitung} = 0,639$ dengan signifikansi sebesar $0,526 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ditolak, sedangkan variabel kepemimpinan dalam uji parsial ini memperoleh $t_{hitung} = (-1,226)$ dengan signifikansi sebesar $0,227 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_5 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditolak. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam uji parsial ini 3 variabel yaitu perencanaan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan 2 variabel lainnya yaitu beban kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan

secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Semarang memperoleh nilai $F_{hitung} = 10,779$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan H_6 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama – sama antara variabel independen perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di terima. Berdasarkan dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memperoleh presentasi sebesar 55% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, sedangkan 45% sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain 5 variabel yang di uji dalam penelitian ini masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor – faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

4. KESIMPULAN

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel perencanaan sumber daya manusia diperoleh $t_{hitung} = 3,432$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,184$ dengan signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,253$ dengan signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal yang menunjukkan bahwa secara parsial H_4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
4. Berdasarkan dari uji simultan dapat diketahui hasil $F_{hitung} = 10,779$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan H_6 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama – sama antara variabel independen perencanaan sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja,

kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di terima.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyusunan artikel ini tidak lepas hambatan dan rintangan serta kesulitan – kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran – saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Muhdi, S.H.,M.Hum Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir Efriyani Sumastuti, MP Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, dan selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan skripsi sehingga penelitian ini dapat selesai.
3. Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui penelitian ini.
4. Ratih Hesti Utami, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang berarti hingga selesainya penulisan penelitian ini.
5. Orang tua saya yang membiayai saya dalam menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen di Universitas PGRI Semarang.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga artikel ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, E. dan Widjaja, D.C. (2016). “Analisis Beban Kerja (Workload) dan Kinerja Karyawan Housekeeping Di Hotel X, Surabaya”. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 01, Hal. 248 – 251.
- Arristra, H.D. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Administrasi di Rawat Inap dan Rawat Jalan Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember : Universitas Jember
- Asri, Raras Mayang Dan Sri Gunani Partiw. (2012). “Analisis beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan Dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasar Pada Job Description (Studi Kasus : Jurusan teknik Industri, ITS, Surabaya)”. *Jurnal Teknik ITS*. Vol. 1, No. 1(Sept. 2012) ISSN: 2301-9271. Jurusan Teknik Industri. Surabaya : Institut Teknologi Sepuluh November.
- Banowo, D.C. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro

- Chen, T.H. *dkk.* (2010). Incorporating Workload and Performance Levels into Work Situation Analysis of. *American Journal of Applied Sciences*, 7, 692 – 697.
- dosenpendidikan.co.id (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Diakses pada tanggal 1 April 2020 dari <https://www.dosenpendidikan.co.id/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Effendy, O.U. (1989). *Psikologi Manajemen Dan Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Ermita, dan Rahmayuni, M. (2019). “Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan Atasan Langsung di Kantor Kementerian Agama Kota Bukit Tinggi”. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, VIII(3). Hal. 1- 8.
- Hariandja, M.T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hamalik, O. (1993). *Psikologi Manajemen*. Bandung: PT Trigenda Karya.
- Helianty, Yanti. (2014). “Analisis Kebutuhan Jumlah Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja”. *Teknik Industri Itenas*, 01 (04) April 2014. Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Nasional.
- Heryantika, E. (2017). “Analisis Beban Kerja Guest Service Agent dan Bell Driver pada Front Office Department di Tjokro Pekanbaru Hotel”. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 04 (02). Hal. 1 – 8.
- Kalamallah, dan Anggraeni, L.E. (2016). “Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal pada Koperasi Pesantren (Kopontren) Binaan Pemerintah (Pemkot) Surabaya”. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*. Vol.01, Hal. 193 – 194.
- Khoiri, M.J. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kho, B. (2019). *Pengertian Perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) dan Tahapannya*. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2020 dari : <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-perencanaan-sdm-sumber-daya-manusia-tahapan-perencanaan-sdm/>
- Leavitt, H. (1992). *Psikologi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Mangkuprawira, T.S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riadi, M. (2018). *Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja*. Diakses pada tanggal 1 April 2020 dari <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html>

- Setyawan, T. (2008). *“ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Seksi MDF Bogor Centrum Kantor Daerah Telkom Bogor)*. Skripsi. Bogor : Institut Pertanian Bogor
- Sumartini, T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Mojo Sukses Abadi Lumajang*. Skripsi. Jember : Universitas Jember.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: RajaWali Press