

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) SIBORONGBORONG

Nora Juita Manalu¹, Joan Berlin Damanik², Talenta Marbun³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

email: norajuitamanalu@gmail.com,

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

email: consuljoan3@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

email: talentaemma@yahoo.co.id.com

Abstract - Developing human resources and good work facilities is considered one way to improve company performance. Because every company certainly wants its employees to develop according to expectations. The company strives to maximize employees by developing human resources and work facilities not only to achieve business goals, but for the survival and sustainability of the company's future. This research was carried out at PT. PLN (Persero) Siborongborong. The aim of this research is to determine the influence of HR Development (X1) and Work Facilities (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously. The sample in this research was 26 people using the saturated sampling method. Data collection techniques used were observation and questionnaires. The method used in this research is quantitative analysis methods, namely validity test, reliability test, classical assumption test, multiple correlation test, determination test, multiple linear regression test and hypothesis testing with the help of SPSS 25.0. The correlation coefficient value of the HR development variable on employee performance is 0.702, so the coefficient found is in the strong category. The work facilities variable on employee performance is 0.721, so the coefficient found is in the strong category. The coefficient of determination test result is 0.599. This value illustrates that the contribution of the independent variables (HR Development and Work Facilities) to the variation in the dependent variable (Performance) is 60% and the remaining 40% is the contribution of other variables not examined in this research. The results of the multiple regression equation are $Y = 2.597 + 0.401X_1 + 0.303X_2$. It can be explained that if HR development (X_1) and work facilities (X_2) are constant or $X=0$ then the employee performance value will increase by 2.597. The results of the t test and F test in this research hypothesis are accepted that there is a partial or simultaneous influence between HR Development (X_1) and Work Facilities (X_2) on Employee Performance (Y) at PT PLN (Persero) Siborongborong.

Keywords: HR development, work facilities, performance

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dan sangat penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menentukan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal pengembangan SDM telah dilakukan di PT. PLN Siborongborong berupa pendidikan dan pelatihan. Namun terindikasi dilapangan bahwa masih sering terjadi pemasangan sambungan yang tidak mencapai target yang dtentukan, penanganan

kerja darurat masih lamban ,penguasaan materi yang masih kurang dan juga komunikasi yang kurang efektif terhadap keluhan pelanggan. Kemudian fasilitas kerja di PT. PLN Siborongborong masih belum dikatakan baik dikarenakan ada peralatan kerja yang masih kurang seperti alat pelindung diri (APD) untuk karyawan lapangan dan jaringan internet (wifi) yang kadang bermasalah serta komputer yang sudah usang sehingga dan menyebabkan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan baik yang pada umumnya akan mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Dari uraian diatas, penulis tertarik meneliti dengan

judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Siborongborong”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mentransformasikan sumber daya manusia suatu organisasi dari suatu keadaan ke keadaan lain, mempersiapkan mereka dengan lebih baik dalam memikul tanggung jawab di masa depan dalam mencapai tujuan organisasi”. Rivai (2014: 160)

“Pengembangan SDM diartikan sebagai suatu program pembelajaran yang dimaksudkan dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, motivasi dan perilaku SDM dan tujuan akhir untuk mengembangkan kinerja SDM dan pengorganisasian kinerja”. Wirawan, (2015 : 35).

Marwansyah (2014:9) “menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terencana manajemen untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai organisasi melalui pendidikan, pelatihan.

Indikator pembangunan menurut Rivai (2014:166) adalah:

- a. Kebutuhan karir yaitu membantu pegawai beradaptasi dengan kebutuhan karir internalnya
- b. Dukungan perusahaan dalam bentuk semangat Perusahaan memberikan umpan balik kinerja dengan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan peran/karir yang ditawarkan perusahaan.
- c. Usaha penunjang dalam bentuk materil yaitu seperti perusahaan memberikan feedback berupa bantuan pekerjaan yang menunjang posisi perusahaan.
- d. Pelatihan yaitu seperti meningkatkan keterampilan atau kemampuan pegawai dalam suatu bidang kerja
- e. Perlakuan adil dalam berkarier seperti memberi karyawan kesempatan untuk pengembangan Karir
- f. Informasi karir seperti memberikan informasi kepada karyawan tentang persyaratan karir yang diperlukan untuk menemukan posisi yang dapat mereka capai untuk pengembangan karir.

Fasilitas Kerja

Menurut Assauri (2015:77) “ Fasilitas Kerja yaitu sarana prasarana kerja yang dapat mempengaruhi atas meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja”.

Menurut Moenir, (2015 : 119) “fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja yang berfungsi sebagai alat pokok atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai lebih mudah melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kerjanya.

Adapun yang menjadi indikator Menurut Assauri (2015:79) mengemukakan bahwa indikator fasilitas adalah Kondisi gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor,tempat parkir,kamar kecil atau toilet,

ruang istirahat pekerja dan mushola,cafetarian alat komunikasi

Kinerja

Kinerja mengacu pada tindakan nyata setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (Moulana et al : 2017 ; 95) “inerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan standar khusus yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.”.

Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah proses pelaksanaan kegiatan yang ditugaskan sesuai hasil kerja dan prestasi pegawai/ karyawan didalam organisasi tersebut

Menurut Robbins (Nur dkk : 2022 ; 260) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas yaitu kerja dapat digambarkan dari tingkat baik atau buruknya hasil kerja seorang pegawai

- dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- b. Kuantitas yaitu jumlah yang diproduksi, dinyatakan dalam satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - c. Ketepatan waktu yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu, dengan maksud untuk mengoordinasikan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 - d. Efektivitas disini adalah derajat penggunaan sumber daya organisasi (energi, dana, teknologi, bahan baku) secara maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya masing-masing departemen
 - e. Kemandirian yaitu tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan tanpa bantuan, bimbingan, atau atasan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Siborongborong yang mengikuti pengembangan SDM yaitu sebanyak 26 karyawan .Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2014: 118). Maka oleh karena itu penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel penelitian ini mencakup karyawan di PT. PLN siborongborong yang mengikuti pengembangan yang berjumlah 26 orang.

Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau bersifat variabel (Sugiyono, 2014:137).
- b. Sumber Data yang terdapat dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan (Sugiyono, 2014 : 138). Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan

menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Siborongborong .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Sugiyono, 2014 : 139). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal

Tabel 4.29
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54570152
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.087
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah Spss 25.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 5% atau 0.05 yaitu sebesar 0,124 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian memiliki distribusi normal .

Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance Value. Jika VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance value lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.30
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

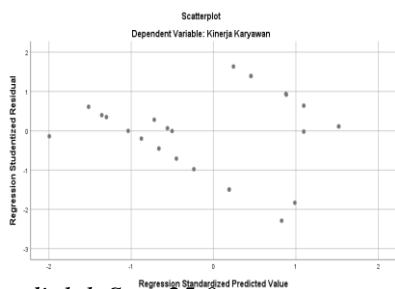
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2.597	3.502				.742
1 Pengembangan SDM	.401	.188	.390	2.134	.044	.523	1.911
Fasilitas Kerja	.303	.122	.452	2.475	.021	.523	1.911

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai VIF variabel X_1 dan X_2 adalah sebesar 1,911 menunjukkan bahwa nilai tolerance value < 10 dan nilai tolerance value sebesar 0,523 menunjukkan bahwa nilai tolerance value > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi persamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber : Data diolah Spss 25.0

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat kita lihat bahwa gambar tidak membentuk pola melainkan menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Analisa koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Pengembangan SDM (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 25.0 sebagai berikut :

Tabel 4.31

Uji Korelasi berganda

Correlations				
	Pengembangan SDM	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	.691**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	26	26	26
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.691**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	26	26	26
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.702**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hubungan variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan dilihat dari $r_{hitung} (0,702) > r_{tabel} (0,388)$ dan signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Berdasarkan tabel 4.31 maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,702 termasuk kategori kuat. Sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Siborongborong .
- Hubungan variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan dilihat dari $r_{hitung} (0,721) > r_{tabel} (0,388)$ dan signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Berdasarkan tabel 4.31 ,maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,721 termasuk kategori kuat .Sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Siborongborong .

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25.0. dengan ketentuan nilai koefisien determinasi berkisaran antara 0 ($0 < R^2 < 1$).

Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.32

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.774 ^a	.599	.564	1.61151	.599	17.180	2	23	.000

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 4.32, dapat diketahui nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,599 (60%). Nilai ini berkisaran antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,599 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 60%

terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan sisanya yaitu 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini .

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa hubungan Pengembangan SDM (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Siborongborong, maka perlu dilakukan Uji Regresi Linear Berganda menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.33
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.597	3.502		.742	.466
	Pengembangan SDM	.401	.188	.390	2.134	.044
	Fasilitas Kerja	.303	.122	.452	2.475	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 2,597 + 0,401X_1 + 0,303X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 2,597. Jika pengembangan SDM dan fasilitas kerja tidak ada maka kinerja karyawan tetap ada sebesar 2,597.
- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,401 menunjukkan pengaruh positif bahwa setiap perubahan 1 variabel Pengembangan SDM (X_1) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,401.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 Variabel Fasilitas Kerja (X_2) akan diimbangi dengan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,303.

Uji parsial (Uji – t)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara parsial dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Uji t dilakukan pertama dengan menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 4.34
Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.597	3.502		.742	.466
	Pengembangan SDM	.401	.188	.390	2.134	.044
	Fasilitas Kerja	.303	.122	.452	2.475	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai signifikan korelasi Pengembangan SDM (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0.044. nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 dan nilai t_{hitung} (2.134) > t_{tabel} (2.068) maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) siborongborong.
- Nilai signifikan korelasi Variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0.021. nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan t_{hitung} (2.475) > t_{tabel} (2.068) maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) siborongborong.

Uji simultan (Uji – F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Siborongborong. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut

Tabel 4.35
Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.232	2	44.616	17.180	.000 ^b
	Residual	59.730	23	2.597		
	Total	148.962	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengembangan SDM

Sumber: Data diolah oleh SPSS 25.0



Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai signifikansi variabel dalam uji f adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 17,180 dibandingkan dengan nilai Ftabel sebesar 3,443. Sesuai dengan ketentuan pengujian hipotesis jika nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai Fhitung (17,180) > Ftabel (3,422) maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Pengembangan SDM (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Siborongborong

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Siborongborong. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan dari hasil penelitian, diketahui nilai $t_{hitung} (2,134) > t_{tabel} (2,068)$ dan signifikansi $(0,044) < 0,05$. Maka hipotesis diterima, artinya secara parsial pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui $t_{hitung} (2,475) > t_{tabel} (2,068)$ dan signifikansi $(0,021) < 0,05$. Maka hipotesis diterima, artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- $F_{hitung} (17,180) > F_{tabel} (3,422)$ dengan signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya secara simultan Pengembangan SDM, dan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,774 atau sebesar 77%. Berdasarkan kriteria nilai korelasi nya terletak antara 0,60 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengembangan SDM dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai R Square sebesar 0,599. Nilai tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel independen (Pengembangan SDM dan Fasilitas Kerja) terhadap variasi variabel dependen (Kinerja karyawan) adalah Sebesar 60% dan

sisanya 40% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak teliti yaitu seperti standar operasional prosedur.

- Regresi yang diperoleh yaitu $Y = 2,597 + 0,401X_1 + 0,303X_2$ dapat disimpulkan bahwa nilai b_1 sebesar 0,401 dan b_2 sebesar 0,303 memberi arti bahwa setiap perubahan variabel X yaitu pengembangan SDM dan fasilitas Kerja akan di imbangi dengan perubahan variabel Y yaitu kinerja karyawan. Jika variabel X_1 dan X_2 (pengembangan SDM dan fasilitas kerja) bertambah 1 maka variabel Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,401 dan 0,30

REFERENSI

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 penyunt. Pekanbaru:Zanafa Publishing
- [3] Aini, Nur R.F., dkk. 2022. *Analisis Prediksi Kebangkrutan Menggunakan Metode Altman Z-score*. Comparative Jurnal Akuntansi dan Keuangan.
- [4] Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi..* Jakarta: Rajawali.s
- [5] Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- [6] Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- [7] Edison, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- [8] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- [10] Gita.S.S.et al. *pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Lelema*, Jurnal EMBA Vol.8 No. 4 Oktober 2020, Hal. 332-341.
- [11] Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.



- [12] Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- [13] Moenir, 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar GrafikaOffset.
- [14] Noor, J., 2016. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah2*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [15] Rivai, V., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. 3 penyunt. Depok: PT. Grafindo Persada.
- [16] Samsudin, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4 ed. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- [17] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- [18] Sumardjo, Mahendro dan Donni juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabet.
- [19] Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.
- [20] Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Psikologi, Hukum ketenagaraan, Aplikasi & Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persa