

Pengaruh Kebijakan Pengelolaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bumi Karsa Kota Makassar

Suryani Alimuddin^{a*}, M. Akhyar^a, Sudirman^b, Maryam^c

^aProgram Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

^bProgram Studi Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

^cProgram Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Indonesia Timur Makassar, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 10-06-2026

Revised : 30-06-2026

Accepted : 05-07-2026

Keywords: *Employee Management Policy, Employee Performance, Human Resource Management, Simple Linear Regression*

Kata Kunci: *Kebijakan Pengelolaan Pegawai, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Regresi Linear Sederhana*

Corresponding Author:

suryanialimuddinlp3imks@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Human resource management plays a crucial role in improving employee performance amid the increasing competitiveness of the construction industry. Effective employee management policies create a supportive work environment, enhance employee motivation, and improve organizational productivity. This study aims to examine the effect of employee management policies on employee performance at PT Bumi Karsa Makassar. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Bumi Karsa Makassar, and a census sampling technique was applied, involving all 33 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination (R^2) with IBM SPSS software. The findings indicate that the research instrument met the validity and reliability requirements. The regression analysis revealed that employee management policy has a positive and statistically significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.593, a t-value of 4.260 exceeding the critical value of 2.039, and a significance value of 0.000 (<0.05). Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.372 indicates that employee management policy explains 37.2% of the variance in employee performance, while the remaining 62.8% is influenced by other variables not included in this study. These findings suggest that improving employee management policies through appropriate placement systems, competency development, performance evaluation, reward mechanisms, and continuous employee development can significantly enhance employee performance at PT Bumi Karsa Makassar.

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di tengah dinamika persaingan dunia konstruksi. Kebijakan pengelolaan pegawai yang diterapkan secara tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Bumi Karsa Kota Makassar, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden sebanyak 33 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kinerja, penghargaan, dan pembinaan pegawai secara berkelanjutan akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Bumi Karsa Kota Makassar.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi, modal, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan pegawai yang kompeten, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk menerapkan kebijakan pengelolaan pegawai secara efektif agar mampu meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang dirancang untuk mengelola individu dalam organisasi sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Senada dengan itu, Dessler (2024) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengembangkan, memberikan kompensasi, mengevaluasi, serta mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen

modern di dunia bisnis dan industri, kepemimpinan di birokrasi tata kelola perusahaan, pada saat ini tidak bisa dipandang sebagai bentuk perpipinanan yang murni hirarkhis formal saja, dengan sifat-sifat yang hirarkhis dan obyektif formal (Sismar, et,al,2025) Pada era globalisasi dan transformasi digital, perusahaan konstruksi menghadapi tantangan yang semakin kompleks, baik dari sisi persaingan usaha, perkembangan teknologi konstruksi, maupun tuntutan peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan memiliki sistem pengelolaan pegawai yang mampu meningkatkan kompetensi, disiplin, kreativitas, dan produktivitas pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Menurut Hasibuan (2024), pengelolaan pegawai merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian pegawai yang dilakukan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Dengan demikian, kebijakan pengelolaan pegawai menjadi instrumen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berdaya saing. Kinerja pegawai merupakan indikator utama yang digunakan organisasi untuk menilai keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. (Sudirman, et, al, 2024)

Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Wibowo (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditentukan baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun tanggung jawab. Robbins dan Judge (2024) menambahkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, kesempatan untuk bekerja, serta dukungan organisasi melalui kebijakan manajemen yang diterapkan secara konsisten. PT Bumi Karsa merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan infrastruktur dengan ruang lingkup pekerjaan meliputi pembangunan jalan, jembatan, bendungan, gedung bertingkat, pelabuhan serta infrastruktur energi dan sumber daya air. Perusahaan terus melakukan transformasi organisasi melalui penerapan tata kelola perusahaan yang baik, inovasi teknologi konstruksi, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan daya saing perusahaan.

Selain itu, PT Bumi Karsa juga memperkuat sistem manajemen berbasis digital dan pengembangan kapasitas pegawai agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Keberhasilan implementasi berbagai program tersebut sangat bergantung pada efektivitas kebijakan pengelolaan pegawai yang diterapkan perusahaan. Pengelolaan pegawai yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pengelolaan pegawai yang kurang

efektif dapat menghambat produktivitas, menurunkan kualitas pekerjaan, serta berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kebijakan pengelolaan pegawai mampu mengakomodasi kebutuhan organisasi sekaligus kebutuhan pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Sulistiani et al. (2024) menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Rizqi dan Nabila (2022) juga menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan produktivitas pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi dan motivasi kerja. Sementara itu, Daeli et al. (2024) membuktikan bahwa kualitas pengelolaan organisasi, budaya kerja, dan keterikatan pegawai berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, pendidikan, maupun pelayanan publik, sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh kebijakan pengelolaan pegawai pada perusahaan konstruksi nasional masih relatif terbatas.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan konstruksi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tinggi seperti PT Bumi Karsa. Berdasarkan hasil observasi awal pada PT Bumi Karsa, perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan pengelolaan pegawai yang mencakup pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, pembagian tugas, serta pembinaan pegawai dalam mendukung penyelesaian proyek konstruksi. Namun demikian, efektivitas implementasi kebijakan tersebut masih perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Evaluasi tersebut menjadi penting sebagai dasar penyusunan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai sekaligus mendukung pencapaian target perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Bumi Karsa dalam menyusun kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh kebijakan pengelolaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Karsa Kota Makassar. Populasi penelitian berjumlah 30 pegawai, dan seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data penelitian terdiri

atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin serta data sekunder yang berasal dari dokumen dan profil perusahaan. Variabel independen adalah kebijakan pengelolaan pegawai (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan Corrected Item-Total Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan secara bertahap melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan uji validitas dilakukan terhadap semua pertanyaan yang diajukan pada setiap variabel yang terdapat dalam kuesioner. Penggunaan uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat membentuk konsep yang telah disusun dan dapat mewakili variabel apabila r hitung dari pernyataan lebih besar dari nilai r tabel. Korelasi harus memiliki nilai satu arah yang sifatnya berkorelasi positif. Arah korelasi positif tersebut menandakan bahwa r hitung (nilai koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur validitas) harus memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel.

Nilai r tabel untuk populasi penelitian ini sebanyak 30 responden dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% dan $n = 30$ adalah 0,349. Jadi apabila r hitung lebih kecil dari 0,349 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Uji Validitas

a. Pengelolaan Pegawai (X)

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan dari 10 item pertanyaan yang diajukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel X

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	0.719	0.349	Valid
2	0.378*	0.349	Valid
3	0.458	0.349	Valid
4	0.556	0.349	Valid
5	0.651	0.349	Valid

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Status
6	0.356	0.349	Valid
7	0.358	0.349	Valid
8	0.719	0.349	Valid
9	0.367	0.349	Valid
10	0.458	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Sesuai dengan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan 10 item pertanyaan untuk variable kualitas laporan keuangan (X) diperoleh hasil bahwa 10 item pertanyaan tersebut telah dinyatakan valid dengan nilai $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung}$ lebih besar dari 0,349.

b. Akuntabilitas Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari setiap item pertanyaan pada variable Y yakni kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1	0.149	0.349	Tidak Valid
2	.0167	0.349	Tidak Valid
3	0.761	0.349	Valid
4	0.469	0.349	Valid
5	0.578	0.349	Valid
6	0.127	0.349	Tidak Valid
7	0.167	0.349	Tidak Valid
8	1	0.349	Valid
9	1	0.349	Valid
10	1	0.349	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Sesuai dengan pengujian validitas yang dilakukan terhadap variable Y dengan 10

item pertanyaan atas variable kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil 6 Pernyataan yang dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dimana nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari 0,349 dan 4 pernyataan dinyatakan tidak karena $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dimana nilai $r \text{ hitung}$ lebih kecil dari 0,349.

Uji Reabilitas

Pengujian realibilitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dan skor genap. Pada hasil pengujian realibilitas menjelaskan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini reliable apabila nilai cronbach's alpha item $\geq$ dari nilai alpha maka reliable, apabila nilai cronbach's alpha item $\leq$ dari nilai alpha maka dikatakan tidak reliable. Untuk hasil reliabilitas kurang dari 0,6 menandakan kurang baik, untuk nilai 0,7 dapat diterima serta 0,8 menandakan baik. Dari program pengolahan data yang telah dilakukan adapun hasil yang diperoleh dalam pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Status
X	0,108	0,7	Reliabel
Y	2.903	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variable lebih besar dari bilai r koefesien korelasi ($r \text{ tabel}$), maka dari itu setiap butir pertanyaan dari setiap variable dapat dinyatakan reliable. Sesuai dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas maka dapat dinyatakan beberapa item pertanyaan yang lulus dalam uji validitas dan uji reliabilitas merupakan data yang valid serta reliable. Data yang valid dan reliable tersebut baru bisa digunakan sebgai data yang kan diolah untuk melakukan analisis pada langkah beriktnya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui ada tau tidaknya hubungan atu pengaruh antara variable yang lebih dari satu dengan variable terikat. Untuk mengetahui uji regresi linear sederhana maka kita akan menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Output Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.372	.90101

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan pegawai

Model summary ini adalah tabel untuk memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y, pengaruh tersebut di simbolkan dengan huruf R (korelasi) seperti tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai pengaruh (R) yaitu sebesar 0,627 atau 62%. dari besar pengaruh Pengelolaan pegawai (x) dari variable kinerja pegawai (y) yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R s Square 0,372 atau sebesar 37,2%.

Jadi variable Pengelolaan pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap variable kinerja pegawai. Dari hasil output tersebut maka berada pada tingkat baik, hal ini dibuktikan pada kolom std error of the estimate 0,90101.

Tabel 5. Output Coefficients

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28.843	3.452		8.356
	Pengelolaan Pegawai	.342	.080	.627	4.260

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel coeffecients yaitu standardized Coefficients/ Beta pada variable Pengelolaan pegawai atau pengaruh variable X yaitu 0,62 atau sebesar 62%. Dalam hal ini pengaruh Pengelolaan pegawai terhadap kinerja pegawai sudah kuat, artinya jika dikaitkan dengan tingkat pengaruh Pengelolaan pegawai sebesar 0,62 maka dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja pegawai rata-rata tinggi dan kuat, hal ini dapat diartikan bahwa semakin kuatnya Pengelolaan pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pada Kolom B nila constant (a) sebesar 28.843 sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,342 sehingga diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot x$$

$$Y = 28.843 + 0.342(0)$$

$$Y = 28.843$$

Koefesien b ini dinamakan koefesien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variable kinerja pegawai (Y) untuk setiap perubahan variable Pengelolaan pegawai (x) sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda negative.

Dari hasil persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 28.843 menyatakan bahwa jika ada nilai kinerja pegawainya maka nilai Pengelolaan pegawai sebesar 28.843. Untuk koefesien regresi x sebesar 0,342 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai Pengelolaan pegawai maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,342.

Pada pengolahan data ini juga menunjukkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat penganruh yang nyata / signifikan pada buaday organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil olah data tersebut diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4.260 dengan nilai signifikansi $0,00 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variable Pengelolaan pegawai terhadap variable kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji t

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.736	1	14.736	18.152	.000 ^b
Residual	22.731	28	.812		
Total	37.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengelolaan pegawai

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui variable kinerja pegawai secara bersama. Pada bagian ini sudah terlihat apakah terdapat pengaruh yang nyata/signifikan variable Pengelolaan pegawai (x) terhadap variable kinerja pegawai (y) dengan hipotesa sebagai berikut:

- H_0 = Tidak ada pengaruh Pengelolaan pegawai terhadap kinerja pegawai
- H_a = Ada pengaruh Pengelolaan pegawai terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada bagian ini terlihat

apakah terdapat pengaruh yang nyata variable Pengelolaan pegawai (x) terhadap kinerja pegawai (y) dari output tersebut terlihat bahwa Fhitung = 18.152 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.00 \leq 0,05$ maka alat analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable kinerja pegawai.

Dari hasil analisa deskripsi yang telah dilakukan atas setiap jawaban yang telah dikemukakan oleh para responden atas setiap pertanyaan yang telah diajukan terkait variable Pengelolaan pegawai (X) dalam penelitian ini menggambarkan bahwa para responden cenderung memberikan jawaban pada angka 4,5 serta 3. Dari 10 pertanyaan yang diajukan ke responden terlihat pada item Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok, diketahui sebanyak 8 atau 26,7% responden yang menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju, serta untuk item pertanyaan Saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat 4 responden atau 13,33 % responden yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju serta terdapat 4 responden atau sekitar 13,33% responden yang menyatakan netral dengan alasan kinerja instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang ada dalam perusahaan.

Hasil analisis deskripsi jawaban responden atas pertanyaan kinerja pegawai pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil tabulasi nilai atau skor jawaban tersebut, dapat kita lihat bahwa responden cenderung memberikan jawaban atas variable akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y) juga berada pada skor atau nilai 5 dan 4. Dari 10 pertanyaan yang diajukan pertanyaan ke 3 yakni Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan terdapat 8 atau 26,27% responden yang menyatakan sangat setuju dan terdapat 22 atau 73,33% responden yang menyatakan setuju. responden yang menyatakan netral, sedangkan untuk item pertanyaan Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain 22 atau 73,33% yang menyatakan sangat setuju dan 8 atau 26,67% yang menyatakan setuju

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengelolaan pegawai (X) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada perusahaan. Untuk hasil uji hipotesis yang telah dilakukan secara parsial diketahui t hitung lebih kecil dari t tabel maka kita dapat menyimpulkan Pengelolaan pegawai (X) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terciptanya kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam melakukan aktivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan serta demi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dalam hal ini bentuk pertanggung jawaban pegawai adalah salah satunya dengan menerapkan Pengelolaan pegawai yang lebih baik lagi demi untuk mencapai tingkat kinerja pegawai yang lebih maksimal lagi agar apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terbentuknya Pengelolaan pegawai yang baik bagi setiap pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dapat dipertahankan dalam melakukan aktivitas yang ada dalam perusahaan demi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Menghasilkan kinerja yang baik merupakan suatu hal yang dipertahankan demi mencapai target dan sasaran yang diharapkan. Jadi setiap aktivitas kerja pegawai yang ada dalam perusahaan hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip kerja yang ada dalam perusahaan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pengelolaan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, baik secara keseluruhan maupun parsial, dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,2%. Secara umum, persepsi karyawan terhadap pengelolaan pegawai dan kinerja mereka di perusahaan sudah dinilai sangat positif.

Saran

Pertahankan dan tingkatkan kualitas program pengelolaan pegawai secara konsisten di seluruh divisi untuk menjaga motivasi kerja. Lakukan evaluasi atau penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain (seperti budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja) guna menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih menyeluruh.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya mampu menjelaskan 37,2% variasi pada Kinerja Pegawai. Terdapat 62,8% faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi kinerja karyawan namun belum teridentifikasi dalam analisis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page
- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Istijanto, 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE
- Moeheriono. 2016. *Pengalaman dan Organisasi SDM* Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemoto Alex .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafika Jakarta.

- Oemar Hamilik. 2015. *Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Priansa. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSTIE YKPN.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson
- Siagian, Sondang P., 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sismar, A., Syam, A. W., & Supardi, E. (2025). ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA MAKASSAR. *JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMINISTRASI PUBLIK*, 5(1), 258-269.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Syarifuddin 2016. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Angkasa, Bandung.
- Sudirman, S., Larafista, J., Rahmi, R., & Maryam, M. (2024). Pengaruh Sistem Digital terhadap Kinerja Karyawan di Kampus Politeknik LP3I Makkassar. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(12), 1034-1042.
- Sudirman, S., Pratama, G., Syah, S. R., Syafrimasyah, S., & Tawakkal, U. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Penyampaian Pelaporan Keuangan pada PT Bank Sulselbar Cabang Makassar. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(8), 2140-2154.
- Widodo. S 2015. *Organisasi Dan Manajemen*, Bustaka Bhakti, Bandung
- Wahidin, Suseno, 2016. *Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Pengalaman Organisasi*. Bandung: Tarsito.