

BAB V

KASIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menghasilkan data yang valid dan reliabel, sebagaimana dibuktikan oleh hasil Uji Validitas dengan nilai Sig. kurang dari 0,05 dan Uji *Reliabilitas Cronbach's Alpha* dengan nilai lebih dari 0,6. Selain itu, data juga menunjukkan distribusi normal berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,151.
2. Tidak adanya masalah autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam data, yang dibuktikan melalui Runs Test dan pola scatterplot, memperkuat keandalan analisis statistik. Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa sekitar 70% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Variabel Perencanaan SDM. 30% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.
3. Hasil uji *t* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini juga didukung oleh hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah valid untuk memprediksi pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai.

5.1 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti juga memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menegaskan pentingnya perencanaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi dapat fokus pada pengembangan strategi perencanaan SDM yang lebih baik, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini menunjukkan nilai menggunakan pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan terkait SDM dan manajemen kinerja.
3. Hasil ini membuka peluang untuk riset lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengingat 30% variabel tidak dijelaskan oleh model ini.
4. Temuan penelitian ini mendorong penggunaan praktik SDM yang berbasis bukti dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan.