

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PLANNING* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. DELAPAN SISI KREATIF PERSADA**

**SKRIPSI**



Oleh :

Abdullah Ghatafani

NPM. 22042010332

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
SURABAYA  
2026**

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PLANNING* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELAPAN SISI KREATIF PERSADA**

**SKRIPSI**



Oleh :

Abdullah Ghatafani

NPM. 22042010332

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SURABAYA**

**2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PLANNING* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELAPAN SISI KREATIF PERSADA**

**Disusun Oleh:**

**Abdullah Ghatafani**

**NPM. 22042010332**

**Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi**

**Menyetujui**

**Pembimbing Utama**

**Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M**

**NIP. 196408141993032001**

**Mengetahui,**

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK**

**Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si**

**NIP: 196804182021211006**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *HUMAN RESOURCE PLANNING* DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELAPAN SISI KREATIF PERSADA**

**Disusun Oleh :**

**Abdullah Ghatafani**

**NPM. 22042010332**

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya Dan Politik  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
Pada Tanggal 31 Agustus 2026**

**Menyetujui,**

**Pembimbing Utama**

**Tim Penguji**

  
**Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M**  
**NIP. 196408141993032001**

**1. Ketua**  
  
**Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB**  
**NIP. 21219920526338**

**2. Sekretaris**  
  
**Sumainah Fauziah, S.AB., M.AB**  
**NIP. 199312072022032015**

**3. Anggota**  
  
**Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M**  
**NIP. 196408141993032001**

**Mengetahui,  
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK**

  
**Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si**  
**NIP. 196804182021211006**

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdullah Ghatafani

NPM : 22042010332

Program : Sarjana (S1) / Magister (S2) / Doktor (S3)

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi Tesis/ Disertasi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiasi Skripsi Tesis/ Disertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 31 Agustus 2026  
Yang membuat pernyataan



Abdullah Ghatafani  
NPM. 22042010332

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal berjudul **“Pengaruh Human Resource Planning dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delapan Sisi Kreatif Persada”** yang disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penyusunan proposal ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan peran berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, disampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Dyah Widowati, S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan konstruktif, masukan yang tajam, serta pendampingan berkelanjutan sejak tahap awal hingga tersusunnya proposal ini dengan ketulusan, ketelitian dan komitmen tinggi beliau yang menjadi dorongan dan motivasi dalam proses penyusunan penelitian. Selain itu, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Seluruh dosen dan staf Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur,

yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta pelayanan akademik yang profesional.

4. Kedua orang tua dan keluarga yang menjadi sumber kekuatan utama melalui doa, kepercayaan, dan ketulusan dukungan sebagai pondasi utama bagi penulis.
5. Serta rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan proposal ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa proposal ini masih terbuka terhadap berbagai penyempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi. Penulis berharap proposal ini tidak hanya menjadi pemenuhan persyaratan akademik, tetapi juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

Surabaya, 31 Agustus 2026

Abdullah Ghatafani

## DAFTAR ISI

|                                                                                                         |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN .....                                                                                | ii   |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                                                                                 | iii  |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....                                                                    | iv   |
| KATA PENGANTAR.....                                                                                     | v    |
| DAFTAR ISI.....                                                                                         | vii  |
| DAFTAR TABEL .....                                                                                      | x    |
| DAFTAR GAMBAR.....                                                                                      | xi   |
| ABSTRAK .....                                                                                           | xii  |
| ABSTRACT .....                                                                                          | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                                                                  | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                                                                                | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                                                               | 10   |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                                                             | 11   |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                                                            | 11   |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA.....                                                                              | 13   |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                                                          | 13   |
| 2.2 Landasan Teori.....                                                                                 | 16   |
| 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                                                               | 16   |
| 2.2.2 Teori Resource-Based View (RBV).....                                                              | 22   |
| 2.2.3 Human resource planning .....                                                                     | 24   |
| 2.2.4 Knowledge Sharing.....                                                                            | 30   |
| 2.2.5 Kinerja Karyawan .....                                                                            | 36   |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel .....                                                                       | 41   |
| 2.3.1 Hubungan <i>Human resource planning</i> dengan Kinerja Karyawan .....                             | 41   |
| 2.3.2 Hubungan <i>Knowledge Sharing</i> dengan Kinerja Karyawan ....                                    | 42   |
| 2.3.3 Hubungan <i>Human resource planning</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> dengan Kinerja Karyawan..... | 44   |
| 2.4 Kerangka Berpikir.....                                                                              | 45   |
| 2.5 Hipotesis.....                                                                                      | 46   |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                                                                         | 48   |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                                                                               | 48   |

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2 Lokasi Penelitian.....                                                                   | 49        |
| 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....                                        | 49        |
| 3.3.1 Definisi Operasional.....                                                              | 49        |
| 3.3.2 Pengukuran Variabel.....                                                               | 54        |
| 3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....                                       | 55        |
| 3.4.1 Populasi.....                                                                          | 55        |
| 3.4.2 Sampel.....                                                                            | 56        |
| 3.4.3 Teknik Penarikan Sampel .....                                                          | 57        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....                                                             | 57        |
| 3.5.1 Jenis Data .....                                                                       | 57        |
| 3.5.2 Sumber Data.....                                                                       | 58        |
| 3.5.3 Pengumpulan Data .....                                                                 | 58        |
| 3.6 Teknik Analisis Data.....                                                                | 59        |
| 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....                                                         | 60        |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....                                                                 | 63        |
| 3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda .....                                                      | 66        |
| 3.6.4 Uji Hipotesis .....                                                                    | 66        |
| 3.6.5 Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....                                   | 70        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                     | <b>71</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                                     | 71        |
| 4.1.1 Profil Perusahaan .....                                                                | 71        |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....                                                          | 72        |
| 4.2 Penyajian Data Hasil Penelitian.....                                                     | 74        |
| 4.2.1 Data Karakteristik Responden .....                                                     | 74        |
| 4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel.....                                                      | 79        |
| 4.3 Hasil Analisis Data.....                                                                 | 92        |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                                                                    | 92        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas .....                                                                 | 93        |
| 4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....                                                                 | 94        |
| 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....                                                  | 98        |
| 4.3.5 Uji Hipotesis .....                                                                    | 99        |
| 4.4 Pembahasan.....                                                                          | 103       |
| 4.4.1 Pengaruh Human Resource Planning dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 103       |

|                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.4.2 Pengaruh <i>Human Resource Planning</i> Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 105        |
| 4.4.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....       | 107        |
| 4.5 Matriks Hasil Penelitian.....                                             | 109        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                       | <b>111</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                          | 111        |
| 5.2 Saran.....                                                                | 111        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                   | <b>115</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                          | <b>118</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Delapan Sisi Kreatif Persada Periode 2025 ..... | 3   |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....                             | 50  |
| Tabel 3. 2 Skala Likert .....                                                            | 55  |
| Tabel 3. 3 Data Karyawan.....                                                            | 56  |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                       | 75  |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                                 | 75  |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                 | 76  |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....                      | 78  |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                        | 79  |
| Tabel 4. 6 Kategori Interpretasi Nilai Rata – Rata.....                                  | 80  |
| Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Human Resource Planning (X1) .....               | 80  |
| Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Knowledge Sharing (X2) .....                     | 85  |
| Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....                        | 89  |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....                                                     | 92  |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....                                                 | 93  |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas .....                                                   | 94  |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                            | 96  |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....                             | 98  |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....                                                  | 100 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji t (Parsial) .....                                                  | 101 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                              | 102 |
| Tabel 4. 18 Matriks Penelitian .....                                                     | 109 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....              | 46 |
| Gambar 3. 1 Kurva Uji F (Simultan) .....         | 68 |
| Gambar 3. 2 Kurva Uji t (Parsial) .....          | 70 |
| Gambar 4. 1 Grafik Normal Probability Plot ..... | 95 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....  | 97 |

## ABSTRAK

### **ABDULLAH GHATAFANI, 22042010332, PENGARUH HUMAN RESOURCE PLANNING DAN KNOWLEDGE SHARING PADA PT. DELAPAN SISI KREATIF PERSADA**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Berbagi Pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Delapan Sisi Kreatif Persada, sebuah perusahaan industri kreatif yang berbasis di Yogyakarta, Indonesia. Kinerja karyawan di perusahaan tersebut secara konsisten berada di bawah target 100% sepanjang tahun 2025, berkisar antara 80% dan 90% di keempat periode penilaian triwulanan. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, data dikumpulkan dari seluruh populasi 40 karyawan (15 karyawan tetap dan 25 karyawan lepas) melalui teknik pengambilan sampel jenuh dengan kuesioner skala Likert lima poin. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment ( $r\text{-tabel} = 0,312$ ;  $n = 40$ ;  $\alpha = 5\%$ ) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ( $\alpha > 0,60$ ). Analisis utama menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS, dilengkapi dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) HRP dan KS secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 7,909$ ;  $\text{sig.} = 0,001$ ); (2) HRP secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,310$ ;  $t = 2,965$ ;  $\text{sig.} = 0,005$ ); (3) KS secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,209$ ;  $t = 2,388$ ;  $\text{sig.} = 0,022$ ). Koefisien determinasi ( $R^2 = 0,299$ ) menunjukkan bahwa 29,9% varians dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menjelaskan bahwa peningkatan akurasi perencanaan tenaga kerja dan pengembangan budaya berbagi pengetahuan merupakan strategi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi berbasis proyek kreatif.

**Kata kunci:** Perencanaan Sumber Daya Manusia, Berbagi Pengetahuan, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

## ABSTRACT

**ABDULLAH GHATAFANI, 22042010332, THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DELAPAN SISI KREATIF PERSADA**

*This study aims to examine the effect of Human Resource Planning (HRP) and Knowledge Sharing (KS) on employee performance at PT. Delapan Sisi Kreatif Persada, a creative industry company based in Yogyakarta, Indonesia. Employee performance at the company remained consistently below the 100% target throughout 2025, ranging between 80% and 90% across all four quarterly assessment periods. Using a quantitative associative approach, data were collected from the entire population of 40 employees (15 permanent and 25 freelance) through a saturated sampling technique with a five-point Likert-scale questionnaire. Instrument validity was tested using Pearson Product Moment correlation ( $r$ -table = 0.312;  $n = 40$ ;  $\alpha = 5\%$ ) and reliability using Cronbach's Alpha ( $\alpha > 0.60$ ). The main analysis employed multiple linear regression with SPSS, supplemented by classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity). The results show that: (1) HRP and KS simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $F = 7.909$ ;  $\text{sig.} = 0.001$ ); (2) HRP partially has a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.310$ ;  $t = 2.965$ ;  $\text{sig.} = 0.005$ ); (3) KS partially has a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.209$ ;  $t = 2.388$ ;  $\text{sig.} = 0.022$ ). The coefficient of determination ( $R^2 = 0.299$ ) indicates that 29.9% of the variance in employee performance is explained by both variables. The findings imply that improving workforce planning accuracy and fostering knowledge-sharing culture are key strategies for enhancing employee performance in creative project-based organizations.*

**Keywords:** Human Resource Planning, Knowledge Sharing, Employee Performance, Multiple Linear Regression