

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, ANALISIS PEKERJAAN DAN
PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO
PENGEMBANGAN SDM PROVINSI PAPUA**

*HUMAN RESOURCE PLANNING, JOB ANALYSIS AND PLACEMENT OFFICER AGAINST EMPLOYEE
PERFORMANCE ON HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT BUREAU PROVINCE PAPUA*

Oleh :

**Amelia Taroreh¹
Frederik Worang²
Christoffel Mintardj³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail: ¹mhiamelia@ymail.com

²fworang@gmail.com

³christoffelmintardjo@gmail.com

Abstrak: Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan dan penempatan pegawai secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua dan secara parsial Perencanaan SDM dan Analisis Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. Sementara penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. Pimpinan Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua sebaiknya memperhatikan faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Analisis Pekerjaan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kata kunci: *perencanaan, analisis pekerjaan, penempatan, kinerja pegawai*

Abstract: *One factor that becomes the criteria to achieve a smooth objectives of an organization or institution is to identify and quantify employee performance. The purpose of this study was to determine whether human resource planning, job analysis and staffing partially or simultaneously significant effect on the performance of employees at the Bureau of Human Resources Development Papua province. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The sample in this study amounted to 44 people using saturated sample. Methods of data collection is via a questionnaire. Results showed Human Resources Planning, Job Analysis and Job Placement simultaneously significant effect on Employee Performance at the Bureau of Human Resources Development Province Papua and partially HR Planning and Job Analysis influential exhibited significantly on Employee Performance at the Bureau of Human Resources Development Papua province. While employment has no significant effect on Employee Performance at the Bureau of Human Resources Development Papua province. The Human Resources Development Bureau Papua Province must take into account the Human Resources Planning and Job Analysis for the performance of employees may be increased.*

Keywords: *planning, job analysis, placement, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Salah satu permasalahan pembangunan di Provinsi Papua adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia Papua dan untuk meningkatkan sumber daya manusia Papua, maka dari itu dibentuk Badan Pengelola Sumber Daya Manusia Papua Provinsi Papua berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 11 Tahun 2008 dan sejalan dengan perubahan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2013 menjadi Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia Papua Setda Provinsi Papua. Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Biro Pengembangan SDM memiliki jumlah karyawan 44 orang. Biro Pengembangan SDM mempunyai tugas pokok menganalisis kebutuhan, perencanaan pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia Papua, evaluasi data dan advokasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah Perencanaan Sumber daya manusia, analisis pekerjaan (*Job analysis*), dan Penempatan pegawai. Perencanaan merupakan proses awal ketika seseorang ingin memulai sesuatu. Dengan perencanaan segala hal dan resiko dalam organisasi dapat diminimalkan. Semakin baik perencanaan yang dilakukan suatu perusahaan dalam hal ini perencanaan di bidang sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan berarti menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan pegawai mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.
2. Perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.
3. Analisis pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.
4. Penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001:4). Dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawalan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Sutrisno (2010:172) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kesimpulannya kinerja pegawai adalah suatu indikator keberhasilan yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Supriyono (2000) menyatakan bahwa perencanaan adalah proses untuk menentukan tujuan organisasi yang akan dicapai perusahaan dan mengatur strategi yang akan dilaksanakan. Perencanaan ini dapat disusun untuk jangka pendek, jangka panjang dan akan dipakai sebagai dasar untuk mengendalikan kegiatan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan yang mengandung harapan bagi seseorang karyawan secara individu, dan bilamana memenuhi persyaratan serta mampu melakukan tugasnya sesuai yang diharapkan perusahaan atau lembaga organisasi, maka proses dalam meniti karier karyawan yang bersangkutan akan tercapai kenaikan pangkat atau jabatan yang diinginkan (Frayol, 2010 : 180). Dapat disimpulkan perencanaan sumber daya manusia adalah strategi dalam menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Analisis Pekerjaan

Nawawi (2011:103) mendefinisikan analisis pekerjaan adalah proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan atau pekerjaan yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan. Dessler (2011:116) menjelaskan job analysis merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan.

Penempatan Pegawai

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan yang baru. Menurut Fathoni (2006:137), prinsip Pokok dalam penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat. Menurut Siswanto (2005:162), penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang

Penelitian Terdahulu

Lityaui (2014) dengan judul penelitian pengaruh motivasi, pelatihan dan job analisis terhadap kinerja karyawan PT. Warni Indah Cemerlang

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, pelatihan dan analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. Hasil menggunakan analisis deskriptif adalah motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. Dan analisis pekerjaan adalah mempengaruhi dan positif terhadap kinerja karyawan di

PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki efek positif pada variabel dependen.

Rori (2014) dengan judul penelitian pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor Inspektorat kota Manado berjumlah 44 orang dan semuanya dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pimpinan kantor Inspektorat kota Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

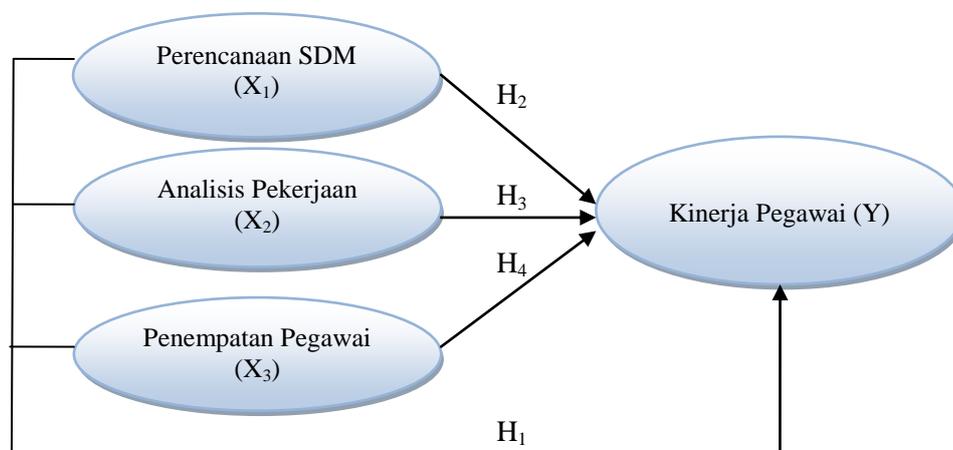
Atkhan, Margono dan Riady (2013) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur

Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilakukan melalui beberapa cara, misalnya melalui motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan bahwa Penempatan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukan persentase 81,22% dan yang sisanya 18,78% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Hipotesis Penelitian

- H_1 : Diduga perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.
 H_2 : Diduga perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.
 H_3 : Diduga analisis pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.
 H_4 : Diduga penempatan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2016

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2011:36).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Gubernur pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua. Jl. Soa Siu Dok 2 Bawah Jayapura. Sementara waktu penelitian Bulan Febuary 2016-April 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua. Jumlah populasi adalah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Jayapura Papua yang berjumlah populasi 44 orang.

Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji valditas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara serentak dengan uji F.

Uji Validitas dan Reliablitas Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kriteria uji valid dengan korelasi bivariante adalah sebagai berikut :

- Jika Nilai sig < alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan valid
- Jika Nilai sig > alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan tidak valid

Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* (α) (Ghozali, 2011:48).

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka suatu instrumen dinyatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel

Uji Normalitas

Ghozali (2011:160) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hidayat (2013) menjelaskan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik. Yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatter plots regresi. Metodenya adalah dengan membuat grafik plot atau scatter antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dengan Studentized Residual (SRESID). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Uji Multikolinieritas

Wiyono (2011:157) menyatakan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam

model regresi. Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105).

Analisa Regresi Linear Berganda

Metode analisis ini dilakukan menggunakan data kuantitatif untuk memperhitungkan atau memperkirakan secara kuantitatif dari variabel-variabel yang digunakan, baik secara parsial maupun simultan yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis secara Simultan Dengan Uji F dan Secara Parsial Dengan Uji t

Hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah hipotesis F. Sementara untuk pengaruh secara parsial digunakan hipotesis t. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

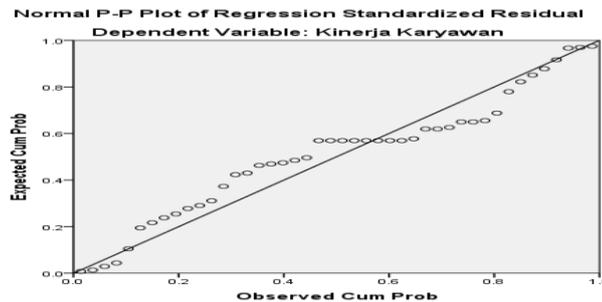
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	Valid	0,812	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Analisis Pekerjaan (X_2)	$X_{2,1}$	0,000	Valid	0,777	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Penempatan Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,000	Valid	0,770	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,4}$	0,001	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,729	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Olah data, 2016

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikan untuk setiap pernyataan ($X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$) Perencanaan sumber daya manusia (X_1) yaitu kurang dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Pernyataan ($X_{2,1}$, $X_{2,2}$, $X_{2,3}$, $X_{2,4}$) Analisis Pekerjaan (X_2) yaitu kurang dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Pernyataan ($X_{3,1}$, $X_{3,2}$, $X_{3,3}$, $X_{3,4}$) Penempatan kerja (X_3) yaitu kurang dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Pernyataan ($Y_{1,1}$, $Y_{1,2}$, $Y_{1,3}$, $Y_{1,4}$) Kinerja Karyawan (Y) yaitu kurang dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap pernyataan ($X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$) Perencanaan sumber daya manusia (X_1) yaitu 0,812 lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan

dikatakan reliabel. Pernyataan ($X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$) Analisis Pekerjaan (X_2) yaitu 0,777 lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel. Pernyataan ($X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$) Penempatan kerja (X_3) yaitu 0,770 lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel. Pernyataan ($Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$) Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,729 lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

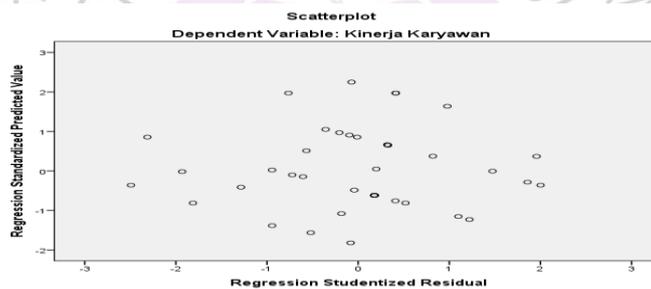


Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2016

Gambar 3 menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Multikolinieraritas

Tabel 2. Uji Multikolinieraritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Perencanaan Sumber Daya Manusia	.713	1.403
Analisis Pekerjaan	.601	1.663
Penempatan Kerja	.531	1.884

Sumber : Olahan Data SPSS 20, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Analisis Pekerjaan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.035	1.795
Perencanaan Sumber Daya Manusia	.189	.078
Analisis Pekerjaan	.491	.084
Penempatan Kerja	.205	.137

Sumber : Olahan data SPSS 20, 2016

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,035 + 0,189 X_1 + 0,491 X_2 + 0,205 X_3$$

Persamaan regresi $Y = 1,035 + 0,189 X_1 + 0,491 X_2 + 0,205 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Analisis Pekerjaan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 1,035 memberikan pengertian bahwa jika Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Analisis Pekerjaan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,035 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,189 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,189 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Analisis Pekerjaan (X_2) sebesar 0.491 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Analisis Pekerjaan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami Kenaikkan sebesar 0.491 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Penempatan Kerja (X_3) sebesar 0.205 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.205 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.717	.91107

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.858 artinya mempunyai hubungan sangat kuat. Nilai adj R square adalah 0,717 atau 71,7% Artinya pengaruh semua variable bebas : Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Analisis Pekerjaan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3)

terhadap variable independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% di pengaruhi variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan dalam bab sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Analisis Pekerjaan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Uji Hipotesis F

F	Sig.
37.367	.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Analisis Pekerjaan (X_2), Penempatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Hipotesis t

Model	t	Sig.
(Constant)	-0.577	0.567
Perencanaan Sumber Daya Manusia	2.43	0.02
Analisis Pekerjaan	5.814	0
Penempatan Kerja	1.494	0.143

Sumber: Olahan data SPSS 2016

Hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Analisis Pekerjaan (X_2) signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Analisis Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Penempatan Kerja (X_3) signifikansi p-value = $0,143 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Penempatan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Perencanaan SDM merupakan proses untuk menghitung dan

merencanakan jumlah kebutuhan pegawai yang paling optimal bagi perusahaan. Kegiatan ini merupakan salah satu langkah awal untuk menciptakan jumlah karyawan yang paling pas dengan kebutuhan perusahaan. Artinya, tidak terlalu berlebih sehingga tidak efisien atau kekurangan jumlah pegawai sehingga lambat mengantisipasi perkembangan bisnis.

Ada 3 faktor yang harus dipertimbangkan dalam melakukan perencanaan SDM. Faktor pertama adalah estimasi jumlah karyawan yang akan keluar (baik secara alami melalui proses pensiun) atau karena yang mengundurkan diri. Data karyawan yang akan pensiun bisa dilihat dari database karyawan, sementara tren karyawan yang *resign* bisa dilihat tren *turn over* pegawai dalam 3 tahun terakhir. Faktor kedua adalah rencana bisnis perusahaan di masa mendatang; apakah hendak melakukan ekspansi pasar dan membuka cabang bisnis baru atau justru sebaliknya, akan menghadapi penurunan penjualan sehingga operasi bisnis akan makin dicitutkan. Rencana bisnis ini sangat penting bagi proses perencanaan kebutuhan jumlah SDM. Faktor yang ketiga yang juga harus dipertimbangkan dalam perencanaan SDM adalah sumber daya keuangan perusahaan; apakah perusahaan memiliki anggaran yang cukup memadai untuk mempertahankan jumlah karyawan atau juga melakukan penambahan. Atau sebaliknya, kondisi keuangan perusahaan kian sulit sehingga justru harus dilakukan PHK.

Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka kinerja seorang karyawan akan optimal sehingga kinerjanya pun bisa meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya manusia Provinsi Papua. Artinya semakin baik suatu perencanaan sumber daya manusia maka kinerja seorang pegawai akan meningkat. Peningkatan kinerja akan signifikan jika perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Perencanaan di Biro sumber daya Manusia dilakukan dengan sangat baik sehingga kinerja pegawai bisa meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Waruiru1 dan Kagir (2013) yang menemukan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis pekerjaan adalah suatu kegiatan pengumpulan, penilaian dan penyusunan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan. Atau definisi analisis jabatan yaitu merupakan kegiatan untuk mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan ataupun fakta-fakta yang berkaitan dengan jabatan secara sistematis dan teratur. Teknis Analisis pekerjaan merupakan suatu proses dimana sejumlah pekerjaan dibagi-bagi untuk menentukan tugas dan tanggung jawab yang ada hubungannya dengan pekerjaan, persyaratan apa saja yang harus dipenuhi dimana pekerjaan tersebut dilakukan dan kapabilitas personal yang disyaratkan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Proses analisis pekerjaan yang telah diterapkan dalam perusahaan dimulai dengan proses pengumpulan data-data dari internal organisasi. Data-data yang biasanya digunakan adalah dokumen visi misi perusahaan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, prosedur operasi yang sudah distandarisasikan, dan dokumen lain yang dapat memberikan histori jabatan yang akan dianalisis. Selanjutnya, analisis jabatan (sebutan untuk orang yang melakukan analisis jabatan dilakukan oleh manajemen SDM) akan mempelajari dokumen tersebut dan menggali informasi mengenai suatu jabatan. Setelah mendapatkan informasi dari data yang sudah ada, analisis jabatan akan turun ke lapangan mengadakan penyebaran kuesioner; wawancara dengan pemangku jabatan/*incumbent*, atasan/*superior*, rekan/*peer*, dan bawahan/*subordinate*; serta observasi.

Proses turun di lapangan ini dilakukan untuk organisasi yang proses bisnisnya sudah berjalan. Artinya, sudah ada kegiatan yang dilakukan. Di lapangan ini, analisis jabatan akan menggali mengenai tanggung jawab dan wewenang jabatan, tugas-tugas yang dijalankan, prosedur standar dalam operasionalisasi, kendala dan hambatan, dan pihak yang biasa terlibat dalam penanganan pekerjaan (*stakeholders*). Analisis pekerjaan akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya, sehingga dapat dikatakan analisis pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan analisis pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Artinya setiap terjadi peningkatan analisis pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kinerja akan dipengaruhi analisis jabatan secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lityau (2014) yang menemukan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Penempatan kerja erat kaitannya dengan kinerja seorang pegawai. Seorang akan merasa nyaman dan akan menunjukkan kinerja yang baik jika tempat kerjanya kondusif dan nyaman bagi dia. Jika penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi pegawai maka pegawai tidak akan mengeluarkan kemampuan terbaik sehingga kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Jayapura Papua
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Jayapura Papua
3. Analisis Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Jayapura Papua
4. Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Jayapura Papua
5. Variabel yang berpengaruh dominan adalah analisis pekerjaan

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Mengingat Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Analisis Pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengembangan Sdm Provinsi Jayapura Papua. Maka pihak Biro Pengembangan Sdm Provinsi Jayapura Papua harus memperhatikan faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Analisis Pekerjaan
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkhan, Margono dan Riady. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal*. <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>. FISIP Unmul. Diakses 5 maret 2016. Hal 257-271.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh jilid Satu. PT Indeks, Jakarta Barat.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Frayol, H. 2010. Pratitioner and theoriticaian-revered and reviled. *Journal of Management History*. Vol,16 no,4. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/17511341011073960?src=recsys&journalCode=jmh>. Diakses 10 maret 2016. Hal 489-503.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat, Anwar. 2013. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik. <http://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik.html>. Diakses 5 Maret 2016.
- Lityau. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal*. Universitas Riau. <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/search/authors/view?firstName=Machasin&middleName=&lastName='&affiliation=&country=ID>. Diakses 5 maret 2016. Hal 1-23.
- Nawawi, H. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rori, J. 2014. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714>. Universitas Sam Ratulangi Manado. Diakses 5 maret 2016. Hal 1284-1295.
- Supriyono, R.A. 2000. *Akuntansi Biaya : Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*. Edisi Kedua, Buku Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung
- Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Edisi 1. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.