



## ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENEMPATAN PEGAWAI DAN ANALISIS PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KOTA KUPANG KECAMATAN MAULafa

Mikael Laba Blikololong<sup>1</sup>, John EHJ. FoEh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>)Universitas Katolik Widya Mandira, [mikaelgabriel688@gmail.com](mailto:mikaelgabriel688@gmail.com)

<sup>2</sup>)Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, [johnfoeh@gmail.com](mailto:johnfoeh@gmail.com)

Korespondensi Penulis: Mikael Laba Blikololong<sup>1</sup>

**Abstrak:** Salah satu faktor yang menjadi kriteria pencapaian tujuan organisasi atau instansi adalah melacak dan mengetahui seberapa besar kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan dan penempatan karyawan secara parsial atau bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kota Kupang, Kecamatan Maulafa. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian berjumlah 30 orang menggunakan metode saturated sample. Hasilnya sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemkot Kupang, Kecamatan Maulafa dan sebagian perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemkot Kupang, Kecamatan Maulafa. Sementara itu, penempatan kerja dan analisis pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemkot Kupang, Kecamatan Maulafa. Kepemimpinan Pemerintah Kota Kupang, Kecamatan Maulafa, harus memperhatikan faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Perencanaan, Analisis Pekerjaan, Penempatan, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Masing-masing perusahaan maupun institusi selama menjalankan program acap dijalankan guna memperoleh tujuan. Faktor yang turut dijadikan karakteristik demi memperoleh tujuan, perusahaan akan menelusuri maupun mencari tahu seberapa besar capaian kerja karyawannya. Organisasi sebagai kesatuan yang rumit untuk pengalokasian sumber daya manusia secara utuh agar bisa mencapai suatu tujuan. Jika suatu organisasi bisa memperoleh tujuan yang sudah disepakati, maka bisa disebut organisasi itu optimal. Berkembangnya zaman, bermacam organisasi perlu bisa berkompetisi dalam memberi layanan optimal, termasuk organisasi di sektor pemerintahan. Begitu pula aparat pemerintah yang berperan sebagai pelayan masyarakat dan pelayan pemerintah, maka harus bisa memberi layanan optimal sebagai pertanggungjawaban dan peranan yang perlu pemerintah laksanakan, seperti melaksanakan semua proses pembangunan di bermacam sektor kehidupan. Masalah pembangunan di Provinsi Nusa Tenggara Timur, khususnya Kota

Kupang, cenderung mutu sumber daya manusianya rendah sehingga Pemerintah Kota Kupang seiring berjalannya waktu selalu melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi sesuai Skill atau Kemampuan masing-masing Pegawai pemerintah Kota Kupang setempat. Pemerintah Kota Kupang Khususnya pada Kecamatan Maulafa mengalami penurunan kinerja berdasarkan tidak terealisasi program tahunan yang dijalankan, bahkan dalam beberapa program tahunan seiring berjalannya waktu adapun yang juga terealisasi namun tidak seberapa. Hal ini pun dapat dilihat dengan penurunan kinerja pegawai yang terjadi pada ruang Lingkup pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa pada data rekapitulasi.

Sebenarnya kinerja ialah segala sesuatu yang dilaksanakan oleh pegawai. Kinerja seorang karyawan akan memengaruhi banyak atau sedikitnya keterlibatan mereka ke sebuah organisasi. masing-masing pekerjaan mempunyai karakteristik pekerjaan yang rinci atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen terpenting dari suatu pekerjaan. Organisasi pun harus benar-benar tahu bermacam kekurangan maupun keunggulan karyawan sebagai dasar mengevaluasi kekurangan, serta memperkuat keunggulan demi mengoptimalkan produktivitas dan mengembangkan tenaga kerja. Atas dasar itulah, kinerja karyawan di tiap lembaga perlu dimaksimalkan untuk mencapai tujuan lembaga itu. Oleh sebab itulah, harus menilai capaian kerja secara periodik yang terfokus ke masa lalu maupun masa mendatang. Faktor yang memengaruhi capaian kerja pegawai, seperti perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, dan penempatan karyawan. Perencanaan berperan sebagai tahap awal saat individu hendak memulai bertindak/berkegiatan. Melalui perencanaan ini, maka bermacam hal maupun risiko di dalam organisasi bisa terminimalkan. Makin baik perencanaan yang perusahaan lakukan, yaitu perencanaan sumber daya manusia, maka capaian kerja pegawai pun mengalami peningkatan. Penempatan seorang pekerja ialah upaya guna memosisikan tenaga kerja sebagai unsur pelaksana kerja berdasar pada kompetensinya. Penempatan mengandung pemahaman sebagai memosisikan seseorang ke posisi kerja yang sesuai: pegawai memiliki kecocokan antara kemampuan dengan bidang kerjanya sehingga bisa memengaruhi kuantitas maupun mutu kerja. Penempatan karyawan pun turut memengaruhi kinerja pegawai.

Sesuai pemaparan di atas, rumusan masalah yang hendak diulas agar bisa merancang hipotesis pada kajian berikutnya, meliputi:

1. Bagaimanakah sumber daya manusia memengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa?
2. Bagaimana penempatan pegawai memengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa?
3. Bagaimana analisis pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa?

## **METODE PENELITIAN**

Populasi pada kajian ini ialah semua tenaga kerja Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa berjumlah 30 orang. Jumlah populasi kajian ini berukuran cukup kecil sehingga bisa mempergunakan analisis regresi linear berganda dan didukung oleh perangkat lunak SPSS Version 20.0. Atas dasar itulah, dipergunakan sensus, yaitu seluruh anggota populasinya diteliti. Terlampir penjelasan terkait operasionalisasi variabel maupun indikator variabel kajian.

## Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)	Perencanaan sumber daya manusia ialah tahapan tata kelola terkait penentuan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, melalui kedudukan sekarang ini mengarah ke posisi yang dikehendaki untuk masa mendatang (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 44). George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa menuturkan bila penentuan rencana sumber daya manusia sebagai tahapan untuk meramal, mengembangkan, menerapkan, dan mengontrol yang mendapat jaminan dari perusahaan, memiliki relevansi dengan jumlah tenaga kerja, penempatan tenaga kerja yang tepat, ketepatan waktu, dan secara otimatis lebih berguna (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 45). Merencanakan SDM sebagai prosedur yang manajemen pilih untuk memberi jaminan bila organisasi tersedia pekerja yang sesuai untuk menempati bermacam posisi maupun pekerjaan pada waktu yang tepat. Penjelasan itu memberi simpulan bila perencanaan SDM sebagai strategi penentu mutu dan jumlah sumber daya manusia untuk waktu mendatang.	Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, dan Pemeliharaan	Ordinal (Likert)
Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Penempatan Pegawai (X2)	Penempatan seorang tenaga kerja, sesuai penuturan Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:115), yaitu respons dari penyeleksian: penempatan calon pekerja yang lulus seleksi pada pekerjaan/posisi yang memerlukannya dan pendelegasian terhadap kewenangan ke orang itu.	Pendidikan, pengetahuan kerja, kemampuan bekerja maupun pengalaman bekerja	Ordinal (Likert)
Analisis Pekerjaan (X3)	Hasibuan (2011:28) mneyebut bila analisis pekerjaan sebagai pendesainan terhadap pekerjaan yang perlu pegawai kerjakan, cara mengerjakan, dan alasan pekerjaan tersebut perlu dilaksanakan. Serdamayanti (2010:145) mengutarakan jika analisis pekerjaan ialah metode yang terstruktur dalam pengumpulan dan penganalisisan informasi terkait pekerjaan maupun kebutuhan tenaga manusia, serta konteks pekerjaan terlaksanakan. Analisis pekerjaan kerap mengikutsertakan upaya mengumpulkan informasi terkait kriteria pekerjaan sebagai pembeda atas pekerjaan/tugas lainnya.	Aktivitas Kerja, alat dan Perlengkapan kerja, Lingkungan Tempat Kerja dan Prestasi Kerja	Ordinal (Likert)
Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan bermacam hasil pencapaian dari beragam tindakan dan kebijakan di serangkaian upaya dan sesuai kurun waktu tertentu demi memperoleh tujuan. Stoner dalam Tika (2013:121) menuturkan bila kinerja sebagai peranan dari dorongan, kemampuan, dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel dalam Tika (2013:121) mendefinisikan kinerja merupakan pencatatan hasil yang didapat melalui peran pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode tertentu. Handoko menyebut jika kinerja merupakan tahap ketika organisasi melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. (Simanjuntak, 2011:1) menyebut jika kinerja ialah tingkat pemerolehan hasil terkait penerapan tugas dan tata kelola kinerja ialah semua aktivitas untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan atau perusahaan organsiasi, termasuk kinerja setiap individu maupun kelompok kerja di organisasi itu. Secara lebih tegas Simanjuntak (2013:214) memaparkan bila kinerja ialah hasil dari fungsi kerja atau aktivitas seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi	Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, dan Responsibilitas	Ordinal (Likert)
---------------------	---	---	------------------

Jenis data pada kajian ini terdapat dua, seperti data kualitatif berupa variabel laten yang berarti bila variabel tidak bisa teramati maupun terukur secara langsung, maka membutuhkan bermacam parameter untuk mengukur. Lalu, data kuantitatif ialah data yang didapat melalui informan berbentuk angkat yang terkumpul mempergunakan angket. Jawaban informan mempergunakan skala Likert dengan lima kategori, seperti sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, cukup/netral, maupun sangat setuju.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Kajian ini terlaksana di Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, selama 2 Bulan (April 2022-Mei 2022).

### Metode Analisis

Kajian ini mempergunakan analisis uji asumsi klasik, validitas, reabilitas, regresi linear berganda, maupun Uji T dan Uji F.

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji instrumen pada kajian ini terlaksana melalui pengorelasiian bivariate antarskor indikator dengan jumlah keseluruhan skor konstruk. Ketentuan pengujian validitas dengan korelasi bivariate, seperti: Apabila nilai signifikansi di bawah alpha (0,05), mengindikasikan instrumen dianggap valid; Apabila nilai signifikansi di atas alpha (0,05) mengindikasikan instrumen dianggap tidak valid

Sesudah menguji validitas instrumen, prosedur berikutnya ialah pengujian terhadap realibilitas. SPSS memberi media untuk melakukan pengukuran terhadap reliabilitas melalui pengujian statistik Cronbach Aplha ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2011:48). Ketentuan pengujian reliabilitas, seperti: Apabila nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen dianggap

reliabel; Jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6 mengindikasikan instrumen diasumsikan tidak reliabel

### **Pengujian Normalitas**

Ghozali (2011:160) menuturkan bila pengujian normalitas bermaksud melakukan pengujian terhadap model regresi, variabel pengganggu atau residual: terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Metode paling mudah guna mencermati normalitas residual ialah mencermati grafik histogram sebagai perbandingan dua pengamatan dengan pendistribusian yang mendekati ke pendistribusian normal.

### **Pengujian Heteroskedastisitas**

Hidayat (2013) menuturkan terkait pengujian heteroskedastisitas bisa terlaksana dengan mencermati grafik, yakni mencermati pola titik-titik yang ada di *scatter plots* regresi. Prosedurnya ialah merancang grafik *plot* atau *scatter* antara *standardized predicted value* (ZPRED) mempergunakan *studentized residual* (SRESID). Pengujian heteroskedastisitas bermaksud melakukan pengujian apakah pada model regresi mengalami kesesuaian variansi dari residual antarpengamatan. Bila variansi dari residual antarpengamatan tidaklah sama, maka dianggap heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

### **Pengujian Multikolinearitas**

Wiyono (2011:157) memaparkan bila pengujian multikolinearitas bertujuan guna mencari tahu keberadaan penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yakni keberadaan keterkaitan linear antarvariabel bebas pada model regresi. Pengujian multikolinearitas bermaksud melakukan pengujian apakah model regresi terdapat keterkaitan antarvariabel independen ataukah tidak (Ghozali, 2011:105).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Prosedur analisis dilaksanakan mempergunakan data kuantitatif agar bisa memprediksi secara kuantitatif dari variabel yang dipergunakan secara terpisah atau bersamaan, yang memengaruhi keputusan membeli. Pada kajian ini, persamaan regresi, seperti:

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

Uji hipotesis secara bersamaan dengan uji F dan terpisah dengan uji t. Hipotesis berguna agar bisa memperlihatkan bila hipotesis f memengaruhi secara bersamaan. Lalu, hipotesis t berguna untuk memperlihatkan bila terdapat dampak secara terpisah. prosedur untuk uji hipotesis ini diawali melalui penentuan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penentuan tes statistik maupun hitungan nilai statistik, penentuan taraf signifikansi, serta penentuan karakteristik pengujian.

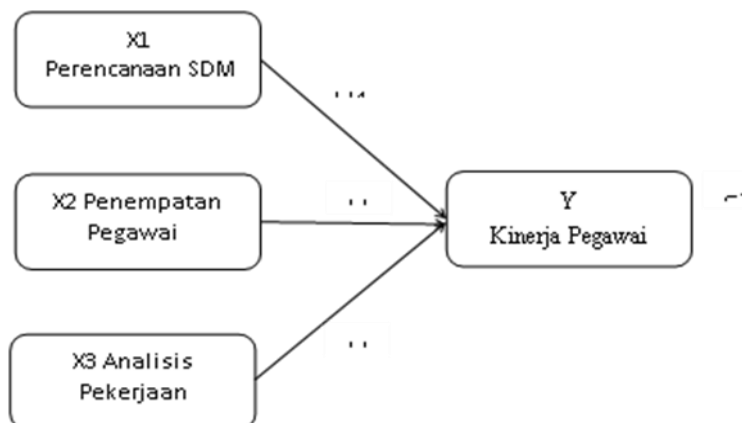
### **Kerangka Berpikir**

Kesuksesan organisasi untuk memperoleh tujuan terkait dengan dukungan melalui faktor dalam memperoleh tujuan agar tetap terkait dengan dukungan dari faktor yang menunjang kesuksesan itu. Faktor itu, seperti perencanaan sumber daya manusia, penempatan pegawai, dan analisis pekerjaan (Hasibuan, 2011). Perencanaan SDM secara optimal di suatu organisasi maupun penempatan karyawan yang baik dan analisis pekerjaan yang efektif berimbas ke kinerja pegawai yang meningkat sehingga bisa disebut bila keempat faktor itu berhubungan satu sama lain dalam penentuan kesuksesan organisasi.

Pada dasarnya, kinerja organisasi terpengaruh oleh bermacam faktor, seperti pembayaran, kedisiplinan kerja, pola kepemimpinan, sarana kerja, dan sebagainya, tetapi sulit untuk menelusurinya sebab terkait dengan hal-hal sensitif.

Sesuai penjelasan di atas, maka kerangka berpikir pada kajian ini, terlampir sebagai

berikut:



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

*Sumber: Hasil Analisa 2022*

**Hipotesis Penelitian**

Sesuai pemaparan di atas, bisa terajukan hipotesis, yakni:

- H1: Perencanaan SDM secara terpisah memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang, Kecamatan Maulafa
- H2: Penempatan tenaga kerja secara terpisah memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang, Kecamatan Maulafa
- H3: Analisis Pekerjaan secara terpisah memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan reabilitas**

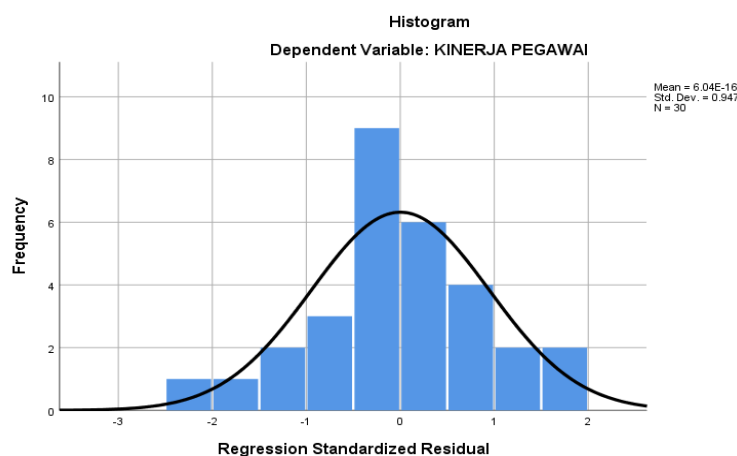
VARIABEL	PERNYATAAN	SIGNIFIKAN	STATUS	CRONBACH ALPHA	STATUS
PERENC SDM (X1)	X1	0,000	VALID	0,428	RELIABEL
	X2	0,000	VALID		RELIABEL
	X3	0,000	VALID		RELIABEL
	X4	0,000	VALID		RELIABEL
PENEMPATAN PEGAWAI (X2)	X1	0,000	VALID	0,797	RELIABEL
	X2	0,000	VALID		RELIABEL
	X3	0,000	VALID		RELIABEL
	X4	0,000	VALID		RELIABEL
ANALISIS PEKERJAAN (X3)	X1	0,000	VALID	0,784	RELIABEL
	X2	0,000	VALID		RELIABEL
	X3	0,000	VALID		RELIABEL
	X4	0,000	VALID		RELIABEL
KINERJA PEGAWAI (Y)	Y1	0,000	VALID	0,655	RELIABEL
	Y2	0,000	VALID		RELIABEL
	Y3	0,000	VALID		RELIABEL
	Y4	0,000	VALID		RELIABEL

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022*

Berdasar pengujian validitas dari variabel (X<sub>1</sub>) perencanaan sumber daya manusia, (X<sub>2</sub>) penempatan tenaga kerja, (X<sub>3</sub>) analisis pekerjaan, dan (Y) kinerja karyawan dari seluruh Item Pertanyaandari setiap Indikator pada keempat variabel bernilai koefisien korelasi di atas

0,3. Sesuai syarat pada tabel tingkat signifikansi uji satu arah dengan Total Df – 2 = 30 – 2 = 28 = 0,3. Sehingga keseluruhan item pertanyaan dianggap valid dan bisa dipergunakan dalam mengumpulkan data selanjutnya. Demikian pula hasil pengujian reabilitas berdasar hasil uji reabilitas pada variabel (X<sub>1</sub>) perencanaan sumber daya manusia, (X<sub>2</sub>) penempatan pegawai, (X<sub>3</sub>) analisis pekerjaan, maupun (Y) kinerja pegawai memperlihatkan bila nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,4 sehingga bisa memberi simpulan jika instrumen pada keempat variabel disebut reliable. Dari hasil uji reabilitas Variabel (X<sub>2</sub>) Penempatan pegawai bernilai *cronbach's Alpha* tertinggi yakni 0,797 sedangkan nilai *cronbach's Alpha* terendah pada variable (X<sub>1</sub>) perencanaan sumber daya manusia yakni 0,428.

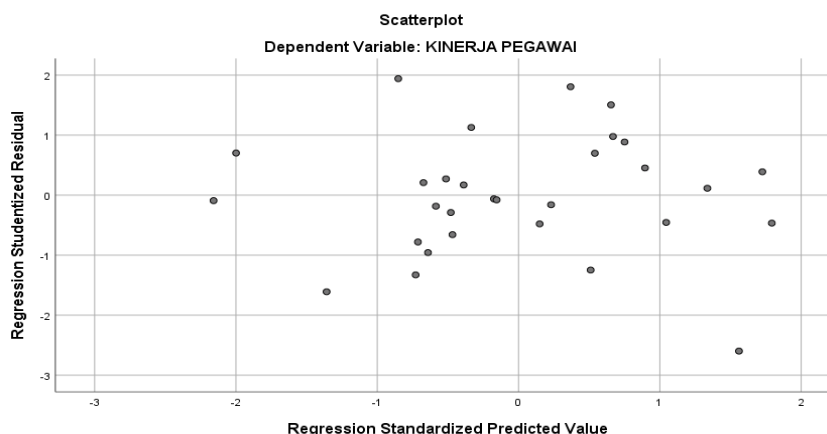
### Uji Asumsi Klasik Normalitas



**Gambar 2 Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**  
*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022*

Berdasar uraian di atas, hasil uji Asumsi klasik Pengujian Uji Normalitas Dari Variabel (X<sub>1</sub>) Perencanaan sumber daya manusia, (X<sub>2</sub>) Penempatan Pegawai, (X<sub>3</sub>) Analisis Pekerjaan berbentuk lonceng berarti dapat dikatakan Data pada keempat variabelbel terdistribusi secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Hasil uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022*

Uraian di atas memperlihatkan bila titik-titik yang ada di grafik *Scatterplot* tersebar secara serampangan di atas ataupun di bawah angka 0 di sumbu x, serta tersebar serampangan

di sebelah kiri dan kanan angka nol sumbu Y. Perihal ini memberi simpulan bila tanpa adanya heteroskedastisitas pada model regresi, maka model regresinya pantas dipergunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasar masukan variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, (X2) penempatan pegawai, (X3) analisis pekerjaan.

### Pengujian Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.243	.593		.410	.685		
PERENC S DAYA MANUSIA	.825	.165	.704	5.008	.000	.978	1.022
PENEMPATAN PEGAWAI	.064	.139	.074	.465	.646	.771	1.297
ANALISIS PEKERJAAN	.129	.137	.148	.940	.356	.778	1.286

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasar pengujian di variabel (X1) perencanaan sumber daya manusia, (X2) penempatan pegawai, (X3) analisis pekerjaan nilai *tolerance* di hasil pengelolaan data yang terlihat memperjelas bila tidak ada satu dari tiga variabel independen bernilai toleransi di atas 1 atau memperjelas jika tanpa adanya keterkaitan antara variabel bebas dan dari hasil hitungan *varians inflation faktor* (VIF) memperlihatkan hasil serupa, yaitu nilai VIF < 10 untuk semua variabel. Dengan begitu bisa memberi simpulan bila tanpa adanya multikolinearitas pada variabel bebas dengan model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.243	.593		.410	.685		
PERENC S DAYA MANUSIA	.825	.165	.704	5.008	.000	.978	1.022
PENEMPATAN PEGAWAI	.064	.139	.074	.465	.646	.771	1.297
ANALISIS PEKERJAAN	.129	.137	.148	.940	.356	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Hasil regresi linier berganda di tabel tersebut akan masuk ke rumus persamaan regresi:

$$Y = 0,243 + 0,825X_1 + 0,064X_2 + 0,129X_3$$

Berdasar persamaan hasil persamaan regresi linier berganda memperjelas bila variabel independen, yakni perencanaan SDM ( $X_1$ ), penempatan pegawai ( $X_2$ ), maupun analisis pekerjaan ( $X_3$ ) pada model regresi itu bisa ternyata bila satu variabel bebas mengalami perubahan sejumlah satu sedangkan lainnya tetap sehingga perubahan variabel



terikat, yakni kinerja karyawan (Y) sejumlah nilai koefisien (b) melalui nilai variabel bebas itu. Kestabilan (D) sejumlah 6,013 memberi definisi bila perencanaan SDM ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ) dan analisis pekerjaan ( $X_3$ ) secara bersamaan tanpa berubah atau sama seperti 0, sehingga besaran kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,243 satuan. Bila nilai  $b_1$  ialah koefisien regresi dari perencanaan SDM ( $X_1$ ) sejumlah 0,825 atau memengaruhi positif bagi variabel terikat (Y): memiliki definisi bila variabel perencanaan SDM ( $X_1$ ) mengalami penambahan satu satuan sehingga kinerja pegawai (Y) pun meningkat sejumlah 0,825 satuan; berasumsi bila variabel lainnya stabil.

Bila nilai  $b_2$  sebagai koefisien regresi dari penempatan pegawai ( $X_2$ ) sejumlah 0,064 berarti memengaruhi positif bagi variabel terikat (Y) atau variabel analisis pekerjaan ( $X_2$ ) mengalami penambahan satu satuan sehingga kinerja karyawan (Y) terjadi kenaikan sejumlah 0.064 satuan, berasumsi variabel lainnya stabil. Bila nilai  $b_3$  sebagai koefisien regresi dari analisis pekerjaan ( $X_3$ ) sejumlah 0,129 atau memengaruhi positif bagi variabel terikat (Y) yang memperjelas bila variabel penempatan kerja ( $X_3$ ) terjadi penambahan satu satuan sehingga kinerja pegawai (Y) meningkat sejumlah 0,129 satuan, berasumsi variabel lainnya stabil

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.439	.47304	1.674

a. Predictors: (Constant), ANALISIS PEKERJAAN, PERENC SUMBER DAYA MANUSIA, PENEMPATAN PEGAWAI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasar penjelasan di atas, memperlihatkan bila hasil hitungan mempergunakan program SPSS 20, diketahui bila nilai (R) yang diperoleh sejumlah 0.705 atau berhubungan tidak terlalu erat. Nilai Adj. R square ialah 0,439 atau 43,9% atau dampak keseluruhan variabel independen: perencanaan SDM ( $X_1$ ), penempatan pegawai ( $X_2$ ), maupun analisis pekerjaan ( $X_3$ ) bagi variabel bebas kinerja pegawai (Y) sejumlah 43,9%, sedangkan sisanya ialah 56,1 % terpengaruh oleh variabel lainnya.

### Pengujian Hipotesis

Rumusan hipotesis yang teruji sudah dijelaskan pada penjelasan terdahulu sesuai taraf signifikansi pada kajian ini sejumlah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian hipotesis terlampir.

**Tabel 6 Uji Hipoetsis (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.744	3	1.915	8.557	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.818	26	.224		
	Total	11.562	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), ANALISIS PEKERJAAN, PERENC SUMBER DAYA MANUSIA, penempatan pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Sesuai penjelasan di atas, memperlihatkan bila hasil analisis regresi mempergunakan SPSS 20.0 memperoleh Sig.  $p$ -value = 0,000 di bawah 0,05, yang bisa memberi simpulan bila  $H_0$  tertolak sedangkan atau  $H_a$  diterima. Hasil itu memperjelas bila perencanaan SDM ( $X_1$ ), penempatan pegawai ( $X_2$ ), analisis pekerjaan ( $X_3$ ) memengaruhi krusial dan secara bersamaan bagi kinerja tenaga kerja ( $Y$ ).

**Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.243	.593		.410	.685		
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA	.825	.165	.704	5.008	.000	.978	1.022
PENEMPATAN PEGAWAI	.064	.139	.074	.465	.646	.771	1.297
ANALISIS PEKERJAAN	.129	.137	.148	.940	.356	.778	1.286

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasar penjelasan di atas, memperlihatkan bila hasil analisis regresi mempergunakan SPSS 20.0, didapat signifikan  $p$ -value = 0,000 di bawah 0,05 atau memperjelas jika  $H_0$  tertolak sedangkan  $H_a$ . Hasil itu memperjelas bila perencanaan SDM ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ), analisis pekerjaan ( $X_3$ ) memengaruhi krusial dan secara bersamaan bagi kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil uji t memperlihatkan bila Sig.  $p$ -value = 0,000 < 0,05 atau memberi simpulan bila  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  tertolak. Perencanaan SDM ( $X_1$ ) memengaruhi krusial bagi kinerja pegawai ( $Y$ ). Melalui uji t yang tertera di tabel di atas, memperlihatkan bila penempatan pegawai ( $X_2$ ) Sig.  $p$ -value = 0,646 > 0,05, sehingga memberi simpulan jika  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  tertolak. Hasil ini menjelaskan jika analisis pekerjaan ( $X_2$ ) tanpa memengaruhi krusial bagi kinerja pegawai ( $Y$ ). Melalui hasil uji t, memperlihatkan bila analisis pekerjaan ( $X_3$ ) Sig.  $p$ -value = 0,356 di atas 0,05 sehingga memberi simpulan bila  $H_a$  tertolak sedangkan  $H_0$  diterima. Hasil itu memperjelas jika penempatan kerja ( $X_3$ ) tanpa memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Pembahasan

### Perencanaan Sumber Daya Manusia Memengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa

Hasil uji statistik regresi linier berganda memperlihatkan bila nilai koefisien regresi variabel perencanaan sumber daya manusia bagi kinerja sejumlah 0,825 bernilai probabilitas 0,000 atau di bawah 0.05. Hasil itu memperjelas bila perencanaan sumber daya manusia memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja pegawai, sekaligus menerima hipotesis pertama. Bila perencanaan sumber daya manusia ditingkatkan atau diperbaiki, berarti kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang, Kec. Maulafa mengalami peningkatan.

Kajian ini sama seperti kajian milik Amelia Taroreh, Fredik Worang, Christoffel Mintardjo (2016) berjudul *Perencanaan Sumber daya Manusia, analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua* yang memperoleh hasil perencanaan sumber daya manusia memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan. Bisa memberi simpulan jika pentingnya rancangan sumber daya manusia sebagai penunjang

proses menganalisis maupun mengidentifikasi ketersediaan kebutuhan sumber daya sehingga perusahaan bisa memperoleh tujuan.

### **Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa**

Hasil pengujian statistik regresi linier berganda memperlihatkan nilai koefisien regresi variabel penempatan pegawai pada kinerja sejumlah 0,064 dan bernilai probabilitas 0,646 atau  $> 0.05$ . Atas dasar itulah, disebut bila penempatan pegawai tidak memengaruhi positif dan tidak krusial bagi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. Hasil ini menolak hipotesis kedua. Dengan demikian, variabel penempatan pegawai tanpa memengaruhi dalam peningkatan kinerja. Kajian ini sama seperti kajian milik Nurlaely Razak (2021) berjudul *Penempatan Pegawai, Pengawasan dan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai* yang memperjelas bila penempatan pegawai tidak memengaruhi krusial bagi kinerja pegawai. Perihal ini pun sama seperti kajian milik Rigska Muntu, Raymond Kawet (2017) dengan judul “*Pengaruh Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan pegawai terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia persero, tbk Kantor Cabang Manado*” yang memperoleh hasil bila penempatan pegawai tanpa memengaruhi kinerja Pegawai.

Tohardi dalam Priansa (2016:125) menjelaskan bila penempatan pegawai sebagai memosisikan tenaga kerja ke pekerjaan berdasar pada pengetahuan dan keterampilannya atau tahap mencari tahu karakter atau persyaratan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan. Namun, hal inipun tidak berdampak pada peningkatan kinerja, khususnya pada pegawai Pemerintah Kota kupang kecamatan maulafa.

### **Pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa**

Hasil pengujian statistik regresi linier berganda memperlihatkan bila nilai koefisien regresi variabel analisis pekerjaan bagi kinerja pegawai sejumlah 0,129 atau bernilai probabilitas sejumlah 0,356 atau 0.05. Hasil itu memperjelas jika analisis pekerjaan tanpa memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang kecamatan Maulafa.

Hasil ini menolak hipotesis ketiga. Dengan demikian, analisis pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang kecamatan Maulafa. Sama seperti kajian milik Fery Panjaitan (2012) berjudul *Analisis Pekerjaan, Kondisi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara*, memperoleh hasil bila variabel analisis pekerjaan tidak memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kab. Tapanuli Utara. Hasil kajian milik Amelia Taroreh, Fredik Worang, Christoffel Mintardjo (2016) berjudul *Perencanaan Sumber daya Manusia, analisis Pekerjaan dan penempatan Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua* memperoleh hasil analisis pekerjaan tanpa memengaruhi krusial bagi kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sesuai hasil kajian yang sudah tersampaikan, simpulan pada kajian ini, yakni: Perencanaan SDM, penempatan pegawai, dan analisis pekerjaan secara bersamaan memengaruhi krusial bagi kinerja tenaga kerja Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa; Perencanaan sumber daya manusia secara terpisah memengaruhi krusial bagi kinerja tenaga kerja Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa; Penempatan pegawai secara terpisah tanpa memengaruhi krusial bagi kinerja tenaga kerja Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa; Analisis Pegawai secara terpisah tidak memengaruhi

krusial bagi kinerja tenaga kerja Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa; Variabel yang mendominasi pengaruhnya ialah perencanaan sumber daya manusia.

### Saran

Melalui kajian ini, bisa memberi masukan, ialah :

- 1) Mempertimbangkan bila perencanaan sumber daya manusia memengaruhi positif dan krusial, serta berkontribusi besar bagi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa, maka pihak Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa perlu memberi perhatian terhadap aspek perencanaan SDM ini.
- 2) Hasil kajian ini dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen SDM, terutama perencanaan SDM.
- 3) Pada kajian ini, topik yang dikaji sekadar terbatas pada perencanaan SDM, penempatan pegawai, maupun analisis pekerjaan yang memengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja pegawai yang belum tersampaikan. Semoga kajian berikutnya mampu mengulas faktor lainnya yang belum terdapat pada kajian ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- FoEh John EHJ., dan Eliana Papote, 2020. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. ULTIMA Management- UMN Jakart. | ISSN 2085-4587
- FoEh John EHJ., Kardinah Indriana Meutia, Rudy Basuki, 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. Jurnal Kajian Ilmiah, Ubhara Jaya, e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794, Vol. 21 No. 3 (September 2021), Halaman: 275 – 292
- Hiskia Jonest Runtuuwu, 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-11 Vol.3 No.3, Hal,81-89
- Inneke Qamariah, 2011. Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDONESIA ASAHAN ALUMUNIUM KUALA TANJUNG. Jurnal Ekonomi Vol 14, No2 , Hal 63-73
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ni Kadek Suryani, Luh Komang Candra Dewi and John EHJ. Foeh. 2021. BUSINESS CREATION THROUGH CREATIVITY AND INNOVATION AMONG STUDENTS. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi; Vol. 8, No.2 (December) 2021: 225-236. UIN Makassar
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh. 2018. Kinerja Organisasi. Deepublish, Kaliurang Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif. NilaCakra, Denpasar
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA. Bandung.