

Pengaruh Perencanaan Sumber Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat

Nini Erlina Gulo¹, Samalua Waoma², Samudra K. Zendrato³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dimana nilai $Y=7,779+0,501X_1+0,323X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara perencanaan sumber manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dengan nilai $t_{hitung} 7.768 > t_{tabel} 1,684$ (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1 (42-1-1)= 40$. Bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dengan nilai $t_{hitung} 5.482 > t_{tabel} 1,684$ (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1 (42-1-1)= 40$. Secara simultan antara perencanaan sumber manusia dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat dengan nilai $F_{hitung} 62.870 > F_{tabel} 3.232$ (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1 (42-1-1)= 40$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber manusia dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

Kata Kunci: *Perencanaan Sumber Manusia, Kompetensi dan Kinerja Pegawai*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting dalam organisasi, mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia atau tenaga kerja apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan dalam mencapai visi misi organisasi pada umumnya organisasi harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal. Dengan meningkatnya sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya dapat memuaskan sesuai standar kerja yang disyaratkan.

Korespondensi Penulis

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, ninigulo95@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, Samaluawaoma@gmail.com

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, Samudrakzendrato@gmail.com

Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta, mengenai kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan yang diharapkan atau yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan organisasi. Tujuan organisasi dalam perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dalam bekerja, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi pegawai penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah salah satu keterampilan pegawai, dan pengalaman kerja. Adanya hal ini maka tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang diinginkan dalam meningkatkan kinerja yang secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu perhatian organisasi pada usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berpengaruh cukup besar terhadap perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja dan kompetensi. Karena adanya kompetensi yang di peroleh pegawai, tujuan organisasi dapat disampaikan dengan baik kepada seluruh pegawai serta dapat berperan dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk satu tujuan. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon pegawai terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat bahwa belum dilaksanakan perencanaan sumber daya manusia secara efektif seperti tugas Pamong Praja tidak terealisasi dengan baik, hal ini membuktikan kurangnya keterampilan pegawai dalam bekerja, kurangnya minat pegawai dalam bekerja karena kurang motivasi dari sesama pegawai, kompetensi pegawai masih relatif rendah, masih ada pegawai yang kurang berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya dilapangan sesuai dengan peraturan daerah, sikap pegawai yang kurang bekerja sama untuk

menyelesaikan tugas lapangan, sehingga kinerja pegawai yang di harapkan oleh organisasi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.”** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep perencanaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Menurut Tjokroamidjojo (2004) dalam Ovalhanif (2005) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia “sebagai suatu cara bagaimana mencapai tujuan sebaik-baiknya (maksimum output) dengan sumber-sumber yang ada supaya lebih efisien dan efektif.”

Menurut Siagian (2008:41) perencanaan sumber daya manusia adalah “pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Menurut Mardikanto (2010), perencanaan sumber daya manusia diartikan “sebagai suatu proses pemilihan dan menghubungkan-hubungkan fakta, serta menggunakannya untuk menyusun asumsi-asumsi yang diduga bakal terjadi di masa datang, untuk kemudian merumuskan kegiatan-kegiatan yang diusulkan demi tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta, mengenai kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan yang diharapkan atau yang dikehendaki.

Konsep kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Rivai (2010:198) “kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan.” Selanjutnya, menurut Boulter (2009:203) kompetensi adalah “suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.”

Kemudian menurut Hasibuan (2002) kompetensi adalah “kapasitas yang ada pada seseorang yang biasa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi atau instansi sehingga instansi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.”

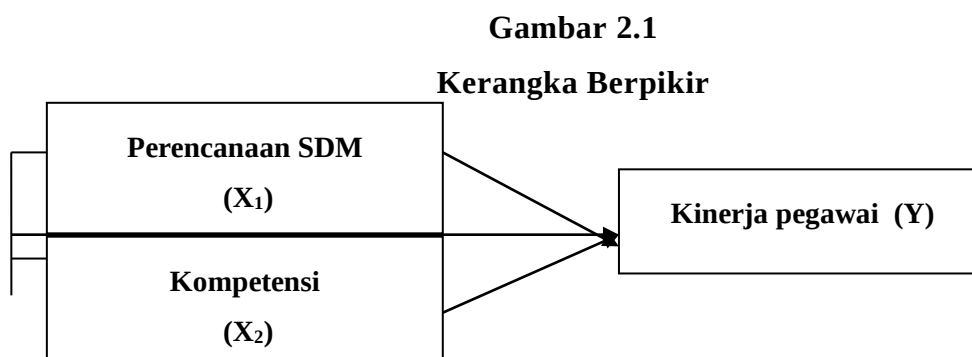
Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif yang baik dilingkungan organisasi.

Konsep kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam dunia bisnis sependapat bahwa penilaian kinerja dari seluruh proses pekerjaan para pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan. Menurut Miner (2014:223) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.” Amstrong dan Baron dalam Duha (2014:604) kinerja adalah “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Menurut Prawiro (2010:121) kinerja pegawai adalah “hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dapat diukur pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi.

Kerangka Berpikir



Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2020)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat sebanyak 42 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data responden sebanyak 42 orang, maka dalam penelitian ini menemukan hasil model regresi yang termuat pada tabel 4.5.1 nilai *coefficient* sebagai berikut:

$$Y = 7,779 + 0,501X_1 + 0,323X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat inteprestasikan bahwa nilai konstanta (b_0) = 7.779 menunjukkan nilai signifikan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi. Koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia (b_1) = 0,501 menunjukkan pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Koefisien regresi kompetensi (b_2) = 0,323 menunjukkan pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan hasil penelitian memperoleh nilai perencanaan sumber daya manusia $t_{hitung} 7.768 > t_{tabel} 1,685$ (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1 (42-2-1) = 39$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

E. KESIMPULAN

Dalam penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.

1. Berdasarkan nilai koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia (b_1) = 0,501 menunjukkan pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Yang didukung oleh hasil penelitian perencanaan sumber daya manusia $t_{hitung} 7.768 > t_{tabel}$

- 1,685 (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1$ ($42-2-1$)= 39. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi kompetensi (b_2) = 0,323 menunjukkan pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Yang didukung oleh hasil penelitian nilai t_{hitung} kompetensi $5.482 > t_{tabel}$ 1,685 (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1$ ($42-2-1$)= 39. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia (b_0) = 7,779 menunjukkan pengaruh signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. Yang didukung oleh hasil penelitian nilai F_{hitung} sebesar $62.870 > F_{tabel}$ sebesar 3.238 (Lampiran 9) pada nilai (df) $n-k-1$ ($42-2-1$)= 39 $\alpha = 5\%$ (0,000). Artinya semua variabel bebas (perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2004. Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Jakarta; diterbit PT. Rineka Cipta.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September 2014.
- George Terry. 2005. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya*. Jurnal Bisnis Administrasi Vol 07, No. 01. 2018.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-Yogyakarta. Anggota Ikapi. No. 008.
- Hasibuan. 2002. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. HP. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2 Juni 2016.
- Mangkunegara. 2004. *Pengaruh Kompenasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HP. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2 Juni 2016.
- Prawirasetio. 2006. *Manajemen*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-Yogyakarta. Anggota Ikapi. No. 008.

- Rivai. 2010. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Prajurit di Satuan Kerja KRI Armada RI Kawasan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen 2014, Vol.1 No. 1.*
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarman. 2002. *Pengaruh perencanaan SDM dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Roti Sulawesi*. Jurnal Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.