

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB KRUI

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CLASS IIB KRUI STATE PRISON

*Gustinawati¹, Nur'aeni², Rafian Joni³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : gustinawatii59@gmail.com

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada organisasinya. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat tujuan organisasi, sementara disiplin yang rendah akan menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perencanaan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 56 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Perencanaan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Perencanaan SDM (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 68,9%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 67,5%. Terdapat pengaruh Perencanaan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 78,5%.

Kata kunci: Perencanaan SDM, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

Abstract

Human resource planning is a factor that encourages the achievement of employee competencies so that they can provide the best performance for the organization. The next factor that affects performance which will be discussed in this study is work discipline. High work discipline will accelerate organizational goals, while low discipline will become obstacles and slow down the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of HR planning and work discipline on the performance of the Class IIB Krui State Detention Center employees. The type of research used in this study is a quantitative research model. This study used 56 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) dependent variable where HR Planning (X_1) and work discipline (X_2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an influence of HR Planning (X_1) on employee performance (Y), with an influence level of 68.9%. There is an effect of work discipline (X_2) on employee performance (Y) with an influence level of 67.5%. There is an effect of HR planning (X_1) and work discipline (X_2) together on employee performance (Y) with an influence level of 78.5%.

Keywords : HR planning, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Aparatur sipil Negara merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawah ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintah. Kinerjanya sering kali mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan berbagai media masa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja aparatur. Publik melihat aparatur kurang produktif, menghamburkan uang Negara, berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya di tujukan kepada seluruh aparatur instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi. Aparat mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah lain. Hal lain mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan aparatur negara belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Kultur kerja ala aparatur sipil negara tampaknya sulit untuk di letakkan disetiap instansi pemerintah. Pasalnya, budaya dan sistem lingkungan kerja di instansi pemerintah di instansi pemerintah umumnya lebih berorientasi kepada pelayanan publik dan bukan kepada produk. Akibatnya kinerja dan disiplin

pegawai bukan karena produk. Akibatnya kinerja dan disiplin pegawai pun tak jauh dari tugas, pokok, dan fungsi serta tata aturan birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, pegawai juga selalu berlandaskan hanya kepada SK, surat tugas, dan sejenisnya. Karena wajar jika setiap unit dan lingkungan kerja pemerintah dan perguruan tinggi negeri banyak yang terkesan kurang produktif. Namun demikian, hal itu bukan berarti abdi negara tak memiliki potensi. Saat ini justru banyak individu yang potensial namun kurangnya kesempatan untuk di berdayakan lagi pula, kemampuan atau potensi yang di miliki aparatur sangat terikat kepada atasan masing – masing di setiap unit kerja. Jika setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dan pemberdayaan bawhaannya, maka ada kesempatan individu itu bekerja sesuai potensi yang demikian.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan aparat sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antarkebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, di harapkan pegawai bekerja sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Perencanaan pada umumnya serta perencanaan sumber daya manusia khususnya mutlak perlu guna lebih menjamin bahwa setiap organisasi semakin mampu memperhitungkan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kehidupan organisasi yang bersangkutan di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia di rancang menjamin bahwa kebutuhan pegawai untuk organisasi akan terpenuhi secara tetap dan tepat. Perencanaan seperti itu dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai. Perencanaan SDM melalui analisis kebutuhannya sebenarnya telah diperhitungkan dengan matang oleh setiap instansi, akan tetapi realisasinya tidak sesuai dengan analisis kebutuhan yang diharapkan. Begitulah yang terjadi pada Rutan Kelas II B Krui.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui merupakan suatu instansi pemerintah yang memiliki tiga fungsi dalam menyelenggarakan tugasnya, yaitu: melakukan pelayanan tahanan melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib rutan. melakukan pengelolaan rutan di bawah naungan Kantor Wilayah Hukum dan HAM Lampung.

Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, Perencanaan SDM belum terealisasi dengan baik dalam sistem rekrutmen pegawai di sebabkan jumlah kebutuhan pegawai sesuai

bidang yang diajukan ke Kementerian Hukum dan HAM pusat melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui tidak disetujui sesuai dengan permohonan yang diajukan. Disiplin kerja belum optimal seperti datang terlambat, pulang lebih awal atau keluar masuk kantor ketika jam kerja untuk keperluan pribadi, melakukan tindakan indiscipliner, menyalahgunakan wewenang, meloloskan barang bawaan yang tidak boleh masuk rutan dan juga mengulur jam besuk keluarga penghuni rutan dan kinerja pegawai masih belum mencapai target.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui .”**

KAJIAN TEORI

Pengertian Perencanaan SDM

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktifitas dan modal, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan dua hubungan antara perencanaan strategic dan manajemen sumber daya manusia rencana yang merupakan landasan bagi setiap jenis aktivitas organisasi.

Perencanaan (*planning*) adalah proses untuk memutuskan tujuan – tujuan apa yang akan di kejar selama periode waktu mendatang dan apa yang dilakukan agar mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) menghimpun dan menggunakan informasi untuk mendukung keputusan– keputusan melakukan investasi dalam sumber.sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efesiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya di kelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi – inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor dan perencanaan dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi visi, misi,tujuan, strategi organisasi (Ike Kusdyah, 2008:1-6).

Semua kegiatan pasti didasarkan kepada suatu perencanaan, termasuk dalam kegiatan organisasi dan manajemen. Perencanaan merupakan inti dari manajemen dan dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan perencanaan yang mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Handoko (2017: 85) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang di lakukan untuk mengantisipasi permintaan – permintaan bisnis lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang di timbulkan oleh kondisi – kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia didirikan oleh keterkaitan utama antara perencanaan strategis dan manajemen sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan pengambilan keputusan dalam menyewa dan menepatkan staf dalam perusahaan. Keduanya melibatkan rancangan pekerjaan, rekrutmen, skringing, kompesasi, pelatihan, promosi, dan kebijakan pekerjaan. Salah satu bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu kebutuhan akan sumber daya manusia. Kebutuhan akan SDM (*labour demand*) bagi suatu organisasi merupakan titik sentral dalam perencanaan pegawai (Sirait Justine, 2006:17)

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2017: 113), disiplin adalah sikap dari seseorang

atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 145) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai. alah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi Perencanaan SDM merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku.

Dalam PP Nomor 94 tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Darma (2012: 35) kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2017: 56) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Mangkunegara (2012: 130), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif.

Kinerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 ini disebutkan bahwa yang di maksud dengan Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek

penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebanyak 57 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 56 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Parsial Perencanaan SDM (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	18.355	2.761		6.649	.000
X1	.699	.064	.830	10.932	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 10,392. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,674) dari t_{tabel} maka t_{hitung} $10,392 > t_{\text{tabel}} 1,674$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Perencanaan SDM (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Perencanaan SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Perencanaan SDM (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 18,355 + 0,699X_1$ yang artinya setiap kali variabel Perencanaan SDM meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui mencetak 0,699 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel. Koefisien Determinasi Perencanaan SDM terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.683	2.550

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Perencanaan SDM (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,830 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,0,800 – 1,00).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,689 \times 100\% = 68,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan SDM (X1) menjelaskan perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) menyumbang 68,9%, sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.860	3.080		5.149
	X2	.756	.071	.822	10.600

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 10,600. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,674, $t_{hitung} 10,600 > t_{tabel} 1,674$, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Persamaan regresi variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,860 + 0,756X_2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,756 poin.

c. Uji Hipotesis Simultan Perencanaan SDM (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui program SPSS 23, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Perencanaan SDM (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	885.242	2	442.621	96.699
	Residual	242.597	53	4.577	
	Total	1127.839	55		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 96,699 jauh lebih besar dari

nilai F_{tabel} sebesar 3,175. Oleh karena itu, Perencanaan SDM (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Perencanaan SDM (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan SDM pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah $10,392 > t_{\text{tabel}} 1,674$. Koefisien determinasi Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,9%. Persamaan regresi antara Perencanaan SDM dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 18,355 + 0,699X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Perencanaan SDM akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,699 poin. Hal tersebut menjadikan Perencanaan SDM berpengaruh pada Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui menyumbang sebesar 68,9% dan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji- t diperoleh nilai t hitung 10,600 dan $> t_{\text{tabel}} 1,674$. Koefisien determinasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 32,5%. Persamaan regresi Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah

$Y = 15,860 + 0,756X_2$, artinya setiap variabel Disiplin Kerja meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,756 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 67,5% sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 96,699 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,175. Koefisien determinasi Perencanaan SDM (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 78,5%, dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar 68,9% dan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar 67,5% sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar 78,5%, dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada variabel Perencanaan SDM yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.11 mengenai tersedianya program diklat rutin skala nasional karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah., peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara diajukannya program rutin tersebut guna terciptanya kualitas pegawai yang memiliki daya efektifitas tinggi dan siap bersaing dalam eraa modern seperti saat ini.
2. Variabel Disiplin Kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.1 yaitu mengenai kehadiran pegawai di kantor tepat waktu karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan cara pemberian sanksi dalam bentuk surat peringatan bertahap kepada pegawai yang kurang disiplin dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang menjadi teladan.
3. Variabel kinerja pegawai perlu memperhatikan butir pernyataan No.7 yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktunya karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini dengan cara memberikan tugas

dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali,Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko.T.Hani.2017.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi. II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2021*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. 2014. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.

Uyanto, S, Stanislaus. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.