

PERENCANAAN SDM DAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUP SEKRETARIAT DAERAH

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES PLANNING AND MAIN TASKS AND FUNCTIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SEKRETARIAT DAERAH

***Muhammad Septian¹, Senen Mustakim², Marsanuddin³**

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : muhammadseptian@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi tentang perencanaan SDM di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji adalah belum maksimal. Hal ini terlihat dari perekrutan pegawai hanya didasarkan pada kebutuhan akan kuantitas, dan belum merujuk pada perancangan kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Persoalan lainnya adalah masih banyak pegawai yang kurang memahami tupoksi yang melekat pada tanggung jawab masing-masing pegawai. Kondisi Perencanaan SDM serta Tupoksi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji dipandang turut berdampak kepada kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan masih ada sasaran kegiatan yang tidak tercapai secara maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan tugas pokok dan fungsi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 61,4%. Tugas pokok dan fungsi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,2%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: perencanaan sumber daya manusia, tugas pokok dan fungsi, kinerja

Abstract

The phenomenon that occurs regarding HR planning in the Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji is not yet maximized. This can be seen from the recruitment of employees is only targeted at the need for quantity, and has not referred to the design of organizational needs in the future. Another problem is that there are still many employees who do not understand the duties and responsibilities inherent in the responsibilities of each employee. The condition of HR planning and main tasks and functions within the Mesuji Regency Regional Secretariat is seen as having an impact on employee performance. This is indicated by the fact that there are still activities that have not been achieved optimally. The purpose of this study was to determine the influence of human resource planning and main tasks and functions on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of human resource planning and main tasks and functions either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 60 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that human resource planning partially has a positive influence on performance with a contribution of 61.4%. The main tasks and functions have a positive influence on performance with a contribution of 50.2%. Simultaneous hypothesis testing shows that training and organizational support together have a positive influence on performance with a contribution of 66.4%, while the remaining 33.6% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords : human resource planning, main tasks and functioning, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah motor penggerak dalam menjalankan operasional untuk mencapai tujuan oleh sebab itu sumber daya manusia disebut sebagai unsur utama dalam sebuah organisasi. Kondisi Percepatan kemajuan di segala bidang dewasa ini menuntut pegawai untuk dapat bersinergis dengan kemajuan teknologi. Pencapaian tujuan organisasi menjadi sangat tergantung pada sikap kerja pegawai atau unsur SDM. Para ahli manajemen sepakat bahwa unsur ini merupakan elemen organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya

Mendapatkan kinerja organisasi yang baik, maka SDM yang ada harus memiliki kualifikasi dan klasifikasi yang tepat guna. Jika kualitas SDM lemah, maka dapat dipastikan kinerjanya tidak akan sesuai dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan dan sasaran. Pengelolaan SDM pada dasarnya adalah tertuju pada upaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja sesuai dengan pemenuhan beban kerja dan tanggung jawabnya. Kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi menjadi dasar dalam penilaian dan ukuran kinerja masing-masing pegawai. Unjuk kerja dan prestasi pegawai inilah yang menjadi penilaian bahwa eksistensi organisasi akan tetap terjaga dalam menghadapi segala macam perubahan pada segala aspek yang mungkin terjadi di masa yang akan datang

Berhasil tidaknya setiap kegiatan bergantung kepada tepat dan cermatnya perencanaan, demikian pula dengan kegiatan organisasi. Perencanaan sebagai fungsi pokok dari

manajemen, tidak terkecuali dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan yang tepat bagi persyaratan pada upaya pengadaan dan pengembangan SDM yang efektif untuk dimanfaatkan guna mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan SDM sebagai bagian dari proses yang dijalankan oleh manajemen guna merekrut sejumlah pegawai yang memiliki kualifikasi yang tepat dalam pekerjaan tertentu. Dengan kata lain upaya inilah yang dapat merumuskan prinsip *the right man in the right place* pada suatu organisasi. Selain itu perencanaan SDM banyak memberikan input bagi organisasi, seperti informasi mengenai karakteristik serta kualifikasi tenaga kerja yang bagaimana untuk dapat digunakan sebagai dasar upaya pengembangan dan pembinaan di masa yang akan datang.

Kinerja pegawai yang tinggi tidaklah dapat diharapkan sepenuhnya dari sikap kerja pegawai. Optimalisasi kinerja perlu diawali dengan perencanaan yang tepat, hal mana membutuhkan kegiatan khusus berupa perancangan pekerjaan yang melibatkan unsur pimpinan dengan pegawai. Kebutuhan perancangan yang melibatkan kedua unsur ini dimaksudkan agar dapat diidentifikasi kemampuan pegawai secara individual dikaitkan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Formulasi dari hasil perencanaan tersebut, kemudian disosialisasikan dan disepakati bersama sehingga dapat dijadikan pedoman untuk pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien

Perencanaan SDM dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa organisasi akan memiliki kemampuan dalam memprediksi faktor-faktor yang

berdampak pada kelangsungan organisasi yang di masa depan. Perencanaan SDM sepatutnya dirancang untuk memberikan jaminan bahwa kebutuhan organisasi akan pegawai dapat terpenuhi secara tepat. Perencanaan demikian bisa diwujudkan melalui analisis kebutuhan pegawai.

Fenomena yang terjadi tentang perencanaan SDM di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji adalah belum maksimal. Hal ini terlihat dari perekrutan pegawai hanya didasarkan pada kebutuhan akan kuantitas, dan belum merujuk pada perancangan kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Kondisi demikian tentunya akan berakibat pada lambatnya proses adaptasi organisasi terhadap gejala perubahan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dewasa ini, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kurang maksimalnya penyelesaian pekerjaan

Produktivitas sumber daya manusia dapat tercapai dengan baik apabila beberapa indikator seperti memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya sebagai pegawai, memiliki kedisiplinan, memiliki profesionalisme serta memiliki tanggungjawab dalam bekerja berhasil dilaksanakan. Oleh sebab itu setiap pegawai harus memiliki pemahaman yang bagus terhadap setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi dan jabatannya.

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) merupakan sebuah pedoman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tersebut 4 disesuaikan berdasarkan jabatan pegawai sehingga

setiap jabatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tupoksi yang merupakan sebuah uraian dari tugas dan tanggungjawab dari suatu jabatan akan dirumuskan berdasarkan kebutuhan organisasi yang kemudian akan dijadikan sebagai pedoman dalam proses penerimaan pegawai baru dan penilaian pegawai.

Setiap pimpinan dalam organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjabarkan dan menganalisa jenis uraian jabatan secara rinci dan cermat sehingga dapat menghasilkan rincian job description yang sesuai dengan kebutuhan dan tidak tumpang tindih. Job description yang tersusun secara baik dan terinci akan mudah dipahami oleh setiap pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Upaya memberikan pemahaman yang komprehensif kepada pegawai terhadap tupoksi, diperlukan sebuah rancangan waktu dan metode yang tepat serta didukung dengan perangkat yang memadai. Seperti pemahaman tupoksi diberikan dan dijelaskan pada saat masa Training pegawai dengan diberikan pengarahan, petunjuk dan buku pedoman. Dokumen standar operasional prosedur juga dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengingatkan setiap pegawai agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan benar.

Permasalahan yang diyakini dapat menjadi penyebab keterlambatan penyelesaian pekerjaan adalah kurangnya pemahaman pegawai atas tugas pokok dan fungsinya dikarenakan kurang jelas dan detail menyangkut

tupoksi masing-masing personil sehingga seringkali terjadi tumpang tindih tanggung jawab pekerjaan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji terkait dengan pemahaman tupoksi adalah masih terdapat banyak pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang melekat pada tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Hal inilah yang dinilai menjadi salah satu kendala dalam mewujudkan efektivitas kerja yang tinggi, sehingga bermuara pada persoalan lambatnya penyelesaian pekerjaan dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Kondisi Perencanaan SDM serta Tupoksi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji dipandang turut berdampak kepada kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan masih ada sasaran kegiatan yang tidak tercapai secara maksimal, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel Pencapaian Sasaran Kegiatan Tahun 2021

No	Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih (%)
1	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	86,67	14,33
2	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	100	84,91	15,09
3	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100	83,89	16,11

Sumber: LKjIP Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa masih ada Sasaran yang dicanangkan pada tahun 2021 tidak terealisasi sebagaimana yang direncanakan. Walaupun secara garis besar pencapaian sasaran kinerja di Tahun Anggaran 2021 dapat dinyatakan berhasil, namun pada beberapa kegiatan masih terdapat

kesenjangan atau gap dalam pencapaiannya. Hal ini yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum berada di titik optimal.

KAJIAN TEORI

Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan oleh Hasibuan (2013:117) sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. 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, skrining, kompesasi, pelatihan, promosi, dan kebijakan pekerjaan. Salah satu bagian perencanaan sumber daya manusia yaitu kebutuhan akan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun baik yang berasal dari lingkungan organisasi (eksternal). Menurut Siagian (2016: 214) :

Perencanaan sumber daya yang tergolong dalam:

1. faktor-faktor eksternal, antara lain: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing. Sedangkan faktor internal: adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri.
2. Faktor internal, antara lain: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau

kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan.

Perencanaan SDM merupakan langkah awal menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai bidangnya sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat terwujud dan tujuan organisasi dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia dengan demikian fokus perhatian pada langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat pada waktu pula. Hal tersebut di lakukan dengan rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah akan di tetapkan. Salah satu bagian dari perencanaan sumber daya manusia yaitu analisis kebutuhan akan sumber daya manusia.

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) secara umum merupakan halhal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat.

Tugas Pokok dan fungsi merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundangundangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.

Manajemen sangat memerlukan keterangan yang nyata dan teratur mengenai kewajiban dan tanggung

jawab dari suatu pekerjaan. Uraian tersebut tampak sebagai ikhtisar mengenai fakta penting secara tertulis mengenai pekerjaan seorang pegawai. Uraian pekerjaan berguna untuk memberi pemahaman kepada para pegawai tentang tugas, wewenang, serta tanggung jawabnya terhadap jabatan yang dipegangya. Dengan demikian setiap pegawai mengetahui seluk-beluk pekerjaan yang dimilikinya sehingga membuat pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan benar dan konsisten.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Dikatakan juga bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari individu dan organisasi. Dengan kata lain disebutkan juga sebagai kombinasi perspektif psikologikal yang memuat kontribusi individu dan sosiologikal yang memuat rangka organisasi.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja menurut Rivai (2014:58) adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Menurut Simamora (2014:14), kinerja pegawai (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Rivai (2014:43), pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil

kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, organisasi-organisasi membutuhkan kinerja tinggi.

Mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan pengukuran menurut dimensi atau kriteria yang sesuai ketentuan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh institusi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai, dengan demikian pegawai yang dapat bekerja dengan baik tentunya akan menghasilkan produk yang baik pula. Dimensi kinerja adalah ukuran sekaligus penilaian perilaku yang aktual di tempat pekerjaan. Heneman (2012) menyatakan kinerja dapat diukur dengan standar absolut yaitu dinilai dengan cara membandingkan antara perilaku yang didapatkan pekerja dengan yang sudah baku tentang kontribusi atau nilai yang telah ditentukan organisasi.

Manfaat penilaian kinerja menurut Luthans (2015:49) telah dikembangkan secara meluas. Hal tersebut semata-mata digunakan sebagai suatu alat pembeda waktu bekerja antara pegawai untuk menentukan kenaikan upah, pemindahan, promosi dan pemberhentian (sementara). Penilaian kinerja tidak hanya meliputi hal di atas, akan tetapi juga sebagai suatu alat komunikasi, motivasi, dan perkembangan seluruh pegawai dalam organisasi.

Penilaian kinerja menurut Cascio (2013:102) secara khusus manfaatnya:

1. mendukung keputusan personalia untuk meningkatkan kinerja yang baik, penilaian digunakan sebagai

kunci untuk mengelola hadiah dan sistem hukuman dari organisasi.

2. sebagai kriteria dalam validasi tes, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk mengevaluasi hipotesis bahwa skor tes meramalkan kinerja pekerjaan.
3. memberikan umpan balik kepada pegawai dan sebagai sarana untuk pengembangan personalia serta karir.
4. membantu menetapkan tujuan program pelatihan.
5. membantu mendiagnosa masalah organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah permasalahan Perencanaan SDM, tugas pokok dan fungsi serta kinerja semua pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Penelitian dengan mengukur gejala dan sifat populasi terhadap indikator-indikator semua variabel yang diteliti, yang dipresentasikan pada instrumen penelitian.

Sugiyono (2013:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji yang berjumlah 62 orang.

Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat Arikunto (2012: 114) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Apabila subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel dari keseluruhan pegawai setelah dikurangi 2 orang yaitu penulis dan pimpinan, jadi sebanyak 60 orang pegawai.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada populasi dari objek yang diteliti.
2. Data Sekunder Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, jurnal, peraturan perundangan, literatur serta dokumen lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian.

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi) Adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian,

dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah.

2. Angket (Questionary) Menurut Ferdinand (2015 : 84) angket merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel.

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian hipotesis ini, uji t secara parsial menjelaskan pengaruh individual variabel perencanaan SDM terhadap kinerja, apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 dan apabila nilai t hitung memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Adapun hasil dari pengujian hipotesis pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja secara parsial sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja

.Coefficients ^a .					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.819	2.663		2.555	.013
X1	.830	.081	.784	10.249	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil Uji t terhadap hipotesis perencanaan SDM dengan nilai 10.249 yang menghasilkan tingkat signifikansi 0.000 atau 0% dengan menggunakan tingkat signifikansi t_{tabel} ($10.249 > 1.672$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi secara parsial variabel perencanaan SDM berpengaruh signifikan (positif) terhadap Kinerja.

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui juga bahwa nilai koefisien regresi antara perencanaan SDM terhadap kinerja adalah 0.830 dengan nilai constant sebesar 6.819. Sehingga persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.819 + 0.830 X_1$$

Dapat dijelaskan bahwa jika skor perencanaan SDM naik sebesar 1 (satu) skor, maka skor pada Kinerja pegawai akan naik sebesar 0.830. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi melalui program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Perencanaan SDM terhadap Kinerja diperoleh hasil R Square sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.608	2.014

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.614 atau sebesar 61.4% variasi perubahan pada variabel kinerja sebagai variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel perencanaan SDM sebagai variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 38.6 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam topik penelitian ini.

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tupoksi terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis ini uji t secara parsial menjelaskan pengaruh individual variabel tupoksi terhadap kinerja, apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 dan apabila nilai t hitung memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel, maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Adapun hasil dari pengujian hipotesis pengaruh tupoksi terhadap kinerja secara parsial sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel Hasil Pengujian Parsial variabel Tupoksi terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.440	3.031		3.115	.003
X2	.729	.089	.709	8.157	.000

Tabel di atas menunjukkan hasil Uji t terhadap hipotesis tupoksi dengan nilai 8.157 yang menghasilkan tingkat signifikansi 0.000 atau 0% dengan menggunakan tingkat signifikansi t tabel ($8.157 > 1.672$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi secara parsial variabel tupoksi berpengaruh signifikan (positif) terhadap Kinerja.

Pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi antara tupoksi terhadap kinerja adalah 0.729 dengan nilai constant sebesar 9.440 Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 9.440 + 0.729 X_2$$

Dapat dijelaskan bahwa jika skor tupoksi naik sebesar 1 (satu) skor, maka skor pada Kinerja pegawai akan naik sebesar 0.729 satuan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi melalui program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel tupoksi terhadap Kinerja diperoleh hasil R Square sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.494	2.288

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.502. atau sebesar 50.2% variasi perubahan pada variabel kinerja sebagai variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel tupoksi sebagai variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 49.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam topik penelitian ini.

Arah keterpengaruh variabel Perencanaan SDM dan Tupoksi secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linier berganda berikut ini. Tabel 14. Perhitungan Regresi berganda Pengaruh Perencanaan SDM dan Tupoksi terhadap Kinerja Pegawai (X1.X2-Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.568	2.719		1.312
	X1	.597	.107	.564	5.598
	X2	.322	.104	.313	3.106

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Uji regresi linier berganda yang dihasilkan pada table 14 diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebagai berikut :

$$a = 3.568 \text{ } b_1 = 0.597 \text{ dan } b_2 = 0.322$$

sehingga bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.568 + 0.597 X_1 + 0.322 X_2$$

Dapat dijelaskan bahwa nilai b1 sebagai koefisien regresi menunjukkan angka positif yaitu 0.597 yang artinya bahwa setiap ada kenaikan skor dalam perencanaan SDM sebesar 1 (satu) skor maka skor kinerja akan naik sebesar 0.597 satuan. Begitu juga dengan nilai b2 juga menunjukkan angka positif yaitu 0.322 yang artinya bahwa setiap ada kenaikan skor dalam tupoksi sebesar 1 (satu) skor maka skor pada kinerja sebesar 0.322 satuan hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh Perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai adalah searah yaitu berpengaruh positif begitu juga halnya dengan tupoksi yang memiliki pengaruh searah atau positif terhadap kinerja pegawai.

Sementara hasil uji simultan dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji F program SPSS untuk menjelaskan masing masing variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pada pengujian hipotesis ini, uji f secara bersamaan menjelaskan pengaruh simultan variabel perencanaan sdm dan tupoksi terhadap kinerja, apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 dan apabila nilai f hitung memiliki nilai yang lebih besar dari f tabel, maka seluruh variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Adapun hasil Uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Simultan Pengaruh Perencanaan SDM dan Tupoksi terhadap Kinerja

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	460.677	2	230.339	4.233
	Residual	233.088	58	3.586	
	Total	633.765	60		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan hasil Uji f terhadap hipotesis perencanaan SDM dan tupoksi secara simultan

terhadap variabel kinerja diperoleh nilai 4.233 yang menghasilkan tingkat signifikansi 0.000 atau 0% dengan menggunakan tingkat signifikansi F tabel ($4.233 > 3.162$) maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Jadi variabel independen yang terdiri dari perencanaan SDM dan tupoksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja.

Sementara untuk mengetahui sejauh apa kemampuan model terbentuk mampu menjelaskan kondisi yang sebenarnya, maka dilakukan dengan cara mengukur koefisien determinasi, Hasil uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini tersaji pada tabel berikut :

Tabel Hasil uji Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	RSquare	AdjustedRSquare	Std Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.654	1.894

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.664 atau sebesar 66.4% variasi perubahan pada variabel kinerja sebagai variabel terikat mampu dijelaskan oleh perencanaan SDM dan tupoksi sebagai variabel bebas. Sedangkan sebesar 33.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam topik penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji sebesar 61.4% variasi perubahan pada variabel kinerja sebagai variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel

perencanaan SDM sebagai variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 38.6 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam topik penelitian ini.

2. Secara parsial Tupoksi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji yaitu sebesar 50.2%, variasi perubahan pada variabel Kinerja sebagai variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu variabel Tupoksi. Sisanya 49.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam topik penelitian ini.
3. Secara simultan Perencanaan SDM dan Tupoksi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji yaitu sebesar 66.4%, variasi perubahan pada variabel kinerja sebagai variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu variabel perencanaan SDM dan variabel tupoksi. Sedangkan sebesar 33.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam topik penelitian ini

Berdasarkan analisa yang mengacu pada jawaban atas kuisioner yang telah dibagikan kepada responden, maka dapat disampaikan implikasi sebagai berikut :

1. Skor yang terendah pada jawaban responden atas angket atau kuesioner variabel Perencanaan SDM terdapat pada item pernyataan nomor 2 dimana penarikan pegawai hanya dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi dan melalui persetujuan pusat. Oleh karena itu kebijakan tentang rekrutmen pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji

khususnya, serta Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji hendaknya benar-benar didasarkan pada kebutuhan kualifikasi dan klasifikasi bidang pekerjaan, bukan didasarkan pada kebutuhan secara kuantitas saat ini semata. Hal ini menjadi penting mengingat hakikat perencanaan SDM adalah menempatkan pegawai yang memiliki kualifikasi dan klasifikasi yang sesuai dengan apa yang akan dikerjakan dan menjadi tanggung jawabnya, sehingga terkait dengan kompetensi relevan pegawai itu sendiri.

2. Skor yang terendah pada jawaban responden atas angket atau kuesioner variabel Tupoksi terdapat pada item pernyataan nomor 10 dimana Uraian Tupoksi menyesuaikan keadaan faktual sehingga mampu menggambarkan keadaan yang lengkap. Untuk itu uraian Tupoksi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji sepatutnya perlu dilakukan revisi secara periodik, sehingga dapat menggambarkan kondisi secara faktual. Hal ini menjadi penting, mengingat pesatnya perubahan sosial dewasa ini yang sangat dinamis, yang tentunya sangat logis jika uraian Tupoksi untuk dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang berlaku secara faktual.
3. Skor yang terendah pada jawaban responden atas angket atau kuesioner variabel Kinerja terdapat pada item pernyataan nomor 5 dimana pegawai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Untuk itu perlu diterapkan rundown schedule atau jadual proses pelaksanaan pada setiap pekerjaan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji. Hal ini dimaksudkan agar setiap unsur pimpinan dapat memonitor proses pelaksanaan

pekerjaan serta memastikan bahwa penyelesaiannya pekerjaan dimaksud dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021. Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Afrianti, Fitriana. Mandaria, Flory. Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siulak, Kab. Kerinci. Jurnal AKRAB JUARA Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021
- Ardana, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Farlen, Frans. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi 3. Badan Penerbit Undip Semarang
- Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Indriani, Tessa.

- Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Freight Express Medan. Jurnal Repository Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.Vol 1 No 01 (2019).
- Kontu, Oktafia. Mekel, Peggy. Moniharapon, Silcyljeova. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Jurnal EMBA 748 Vol.3 No.1 Maret 2015
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud, Fuad. 2014, Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi).Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Jackson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2013. Administrasi Perkantoran. Bandung CV Mandar
- Nitisemito, Alex. S. 2015. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Purnama, N. S., & Suhartini. 2013. Kepuasan Kerja dan Kompensasi. Jurnal Siasat Bisnis Th 1,Vol 5, 2011.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ranupandojo, Heidjrachman. Husnan, Suad. 2013. Manajemen Personalia , Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Sedarmayanti. 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Soeroto. 2012. Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi 2, Yogyakarta: UGM Press.