

PENGARUH PERENCANAAN DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU

Fitria
STMIK MURA Lubuklinggau
Email: fitria_cutte33@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Perencanaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode angket, yaitu angket Perencanaan dan Penempatan Pegawai, dan angket Kinerja, dengan menggunakan program SPSS 17. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji F. Dari hasil Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan $Y = 2,653 + 0,359X_1 + 0,584X_2$. Nilai konstanta sebesar $a = 2,653$ menyatakan bahwa jika perencanaan dan penempatan pegawai tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2,653.

Koefisien regresi perencanaan sebesar $b_1 = 0,359$ menyatakan bahwa setiap peningkatan perencanaan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,344. Sebaliknya, setiap penurunan perencanaan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,359. Koefisien regresi penempatan pegawai sebesar $b_2 = 0,584$ menyatakan bahwa setiap peningkatan penempatan pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,504. Sebaliknya, setiap penurunan penempatan pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,584. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678 atau 67,8%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Perencanaan (X_1) dan Penempatan Pegawai (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 67,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan Anova (Uji F), nilai F_{hitung} adalah sebesar 35,873 dengan tingkat signifikansi 0,000. Menurut Sugiyono (2014, h.295) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini ternyata F_{hitung} ($35,873 > F_{tabel}$ ($3,28$)), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Perencanaan, Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan elemen utama instansi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan pegawai tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Perencanaan adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kegiatan lain yang berkaitan dengan pegawai lebih terarah. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perkiraan yang sistematis tentang kebutuhan dan pengadaan tenaga pegawai. Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan pegawai bagian kepegawaian sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan tenaga dan kegiatan lain.

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu (Fahmi, 2011:2). Kinerja Organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha – usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus yang mencapai kebutuhannya secara efektif (Fahmi, 2011:3).

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai BKD Kota Lubuklinggau terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada BKD Kota Lubuklinggau terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya. Pertama, berkaitan dengan pegawai kurang sesuai dengan pengalaman pada bagian yang ada. Adanya pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Kedua, Penempatan pegawai masih ada yang belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, dan kesesuaian kemampuannya. Adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya. Dan yang ketiga kinerja, adanya perbedaan tujuan yang ingin dicapai pegawai, belum tercapainya standar kerja yang baik, belum adanya umpan balik dalam mengukur kemajuan kinerja, peluang untuk maju masih kecil.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Perencanaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau?.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Perencanaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa ada pengaruh positif antara Perencanaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014, h.61). Populasi dalam penelitian ini seluruh objek penelitian ini seluruh objek penelitian berjumlah 37 orang pegawai. Dengan rincian pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 24 Orang, D3 sebanyak 2 orang dan SMA berjumlah 8 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014, h.62). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu :

a. Observasi

Pada langkah ini yang dilakukan peneliti adalah dengan mengadakan pengamatan terhadap objek yang akan di teliti, yang ada kaitannya dengan pokok bahasan yang dikaji yaitu perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

b. Kuisisioner

Dengan cara membagikan angket yang telah disiapkan oleh responden dalam hal ini Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau.

c. Dokumentasi

Dengan cara mencatat keterangan dan dokumen yang resmi. Teknik ini digunakan dalam rangka mendukung data yang di peroleh baik melauai observasi maupun kuisisioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2006:168).

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi item total dengan rumus sebagai berikut:

Error! Reference source not found. = Error! Reference source not found.

(Arikunto, 2006:170)

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasivariabel bebas dan variabel terikat
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel
- N = Jumlah responden

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2006:178).

Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) menurut Sugiyono (2014:177) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan :

- R = Koefisien Reliabilitas
 α = *Alpha Cronbach*
 S^2 = Varians skor keseluruhan
 S_i^2 = Varians masing-masing item

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2013:58).

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2013:73).

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah :

Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2014: 188})$$

Keterangan :

- Y' = Kinerja Pegawai
 X = Perencanaan / Penempatan
 a = Nilai konstanta
 b = Koefisien regresi

Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2014:274) analisis korelasi dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum \text{Error! Reference source not found.} - \text{Error! Reference source not found.}\{n \sum \text{Error! Reference source not found.} - \text{Error! Reference source not found.}\}}$$

Keterangan :

- R = Korelasi antara variabel X dengan Y
- n = Banyaknya sampel
- x = Perencanaan / Penempatan
- y = Kinerja Pegawai

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. (Priyatno, 2013:50). Variabel independen yang terdiri atas perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel dependen. Prosedur pengujian hipotesis dengan uji t :

1. Menentukan hipotesis
2. Menentukan taraf signifikansi, taraf signifikansi menggunakan 0,05
3. Membandingkan t-hitung dan t-tabel
4. Pengambilan keputusan
 - Jika t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima.
 - Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 di tolak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisa yang di gunakan peneliti dalam permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kuasal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2014:188})$$

Dimana :

- \hat{Y} = Kinerja
- X_1 = Perencanaan
- X_2 = Penempatan Pegawai
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Koefisien Korelasi Ganda/Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis regresi berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predicator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014:275). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Formulasi persamaan uji korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2014:258})$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi
 b_1 : Koefisien Regresi Perencanaan
 b_2 : Koefisien Regresi Penempatan
 X_1 : Perencanaan
 X_2 : Penempatan
 Y : Kinerja Pegawai

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. (Priyatno, 2013:48).

Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Dimana :

- R^2 : Nilai Regresi
 m : Jumlah variabel bebas
 n : Jumlah responden

- Jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan
 $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan
 $F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = m) (dk penyebut = n - m - 1)

Pengujian dengan uji F variasinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).
- $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi dan Uji t Variabel Perencanaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai perencanaan $b_1=0,881$ sedangkan nilai $a=5,120$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 5,120 + 0,881X_1$ yang artinya jika perencanaan tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 5,120.

Koefisien regresi semangat kerja sebesar $b_1=0,881$ menyatakan bahwa setiap peningkatan perencanaan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,881. Sebaliknya, setiap penurunan perencanaan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,881.

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,753 atau 75,3%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Perencanaan (X_1) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 75,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, motivasi, dll.

Dari perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel perencanaan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,767 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf

nyata sebesar 1,68709 , atau dapat dikatakan perencanaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi dan Uji t Variabel Penempatan Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $b_2=0,842$ sedangkan nilai $a=6,679$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 6,679 + 0,842X_2$ yang artinya jika penempatan pegawai tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 6,679.

Koefisien regresi semangat kerja sebesar $b_2=0,842$ menyatakan bahwa setiap peningkatan penempatan pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,842. Sebaliknya, setiap penurunan penempatan pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,842.

Nilai koefisien korelasi diperoleh angka R sebesar 0,803 atau 80,3%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Penempatan Pegawai (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 80,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, semangat kerja, dll.

Dari perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 7,966 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68709 , atau dapat dikatakan penempatan pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Regresi dan Uji F Variabel Perencanaan (X_1) dan Penempatan Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari persamaan regresi $Y = 2,653 + 0,359X_1 + 0,584X_2$ menggunakan nilai konstanta sebesar $a = 2,653$ yang artinya bahwa jika nilai koefisien regresi perencanaan dan penempatan pegawai tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 2,653.

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan variabel perencanaan sebesar $b_1=0,359$ menyatakan bahwa setiap peningkatan perencanaan sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,359. Demikian juga sebaliknya jika ada penurunan perencanaan sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,359.

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan variabel Koefisien regresi penempatan pegawai sebesar $b_2=0,584$ menyatakan bahwa setiap peningkatan penempatan pegawai sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,584. Demikian juga sebaliknya jika ada penurunan penempatan pegawai sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,584.

Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0,678 atau 67,8%.. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan dan penempatan pegawai secara bersama – sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan dan penempatan pegawai secara bersama – sama memberi kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67,8% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 32,2% yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, motivasi, kemampuan kerja, semangat kerja, dll.

Nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,824 atau 82,4%. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh perencanaan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan penempatan pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) masuk dalam kategori kuat. Sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df_1 (jumlah variabel-1)=2 dan df_2 ($n-k-1$) atau $(37-2-1)=34$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 35,873 dengan tingkat signifikansi 0,000. Menurut Sugiyono (2014, h.295) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini ternyata F_{hitung} (35,873) $> F_{tabel}$ (3,28), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gino (2013) yang berjudul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safaat Palembang. Dari hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil bahwa pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,773 hal ini berarti 77,3% kinerja karyawan pada PT Safaat Palembang dipengaruhi oleh adanya perencanaan SDM yang diberikan oleh perusahaan dan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan menemukan bahwa perencanaan dan penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akhtan (2013) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dimana penelitiannya menemukan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan menemukan bahwa perencanaan dan penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek yang digunakan. Persamaannya adalah bahwa penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2011, h.2).

Berdasarkan deskripsi di atas secara nyata dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuklinggau. Artinya semakin tinggi angka skor perencanaan dan penempatan pegawai, semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Dari perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel perencanaan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,767 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68709 , atau dapat dikatakan perencanaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Dari perhitungan uji t diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 7,966 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 1,68709 , atau dapat dikatakan penempatan pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Hasil perhitungan Anova (Uji F), terlihat bahwa nilai Nilai F_{hitung} adalah sebesar 85.447 dengan tingkat signifikansi 0,000. Menurut Sugiyono (2014, h.295) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada penelitian ini ternyata $F_{hitung} (85.447 > F_{tabel} (3,15))$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dari hasil penelitian ini diberikan beberapa saran, antara lain :

- a. Hendaknya pegawai pegawai lebih menguasai bidang pekerjaannya walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- b. Hendaknya Penempatan pegawai harus sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, dan kesesuaian kemampuannya.
- c. Hendaknya pegawai ditempatkan harus sesuai dengan keahliannya.
- d. Hendaknya penempatan pegawai harus sesuai dengan pengalaman dan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtan, 2013. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. Universitas Mulawarman Samarinda.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mursidi, 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nur Fadilah, Asri. 2013. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- Priyatno, Duwi, 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Gaya Media.
- Riduwan, 2013. *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- a) Sugiyono, 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke Dua puluh empat. Bandung : Alfabeta
 - b) Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke Dua puluh. Bandung : Alfabeta
- Sunarto, 2012. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri)*. Jurnal
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam. Penerbit : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke Tiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Nitisemito, Alex. S. 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media