PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN DARUL HIJRAH PUTERI BANJARBARU

Rafikah[1)]
Email : Fiqahbanjarmasin89@gmail.com
Khuzaini[2)],
Mohammad Zainul[3)]

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRACT

To improve employee performance, it is necessary to have a good and right human resource planning, so that human resources in an institution really have the capacity and competence in accordance with what is needed by the organization. The purpose of this study was to determine whether or not there was a significant effect of human resource planning and competency on the performance of employees in Darul Hijrah Female Banjarbaru foundation.

The purpose of this study was to determine whether or not there was a significant effect of human resource planning and competency on the performance of employees in Darul Hijrah Female Banjarbaru foundation. The type of research used is Explanatory Research, using quantitative methods. The samples used were 63 employees at Darul Hijrah Female Banjarbaru Foundation, the data collected using questionnaires, the analysis technique used was multiple linear regression, with the help of the SPSS For Window 24 program.Partially HR Planning does not affect the performance of employees because the t-value of -0.842, because t count> t table (1.96) is -0.842 <1.96, then H0 is accepted H1 is rejected. Which means that Human Resource Planning does not affect the performance of employees at Darul Hijrah Female Banjarbaru Foundation. And with a significance value of 0.403> 0.05.Whereas Competence has a significant effect on the performance of Darul Hijrah Puteri Banjarbaru foundation employees with t count of 3.694, because t count> t table (1.96) which is 3.694> 1.96, then H1 is accepted H0 is rejected, which means that competence has a significant effect on performance Employee of Darul Hijrah Female Banjarbaru Foundation. Simultaneously (F) shows F count of 7.119 with significance of 0.002 thus Fcount> F table, which is 7.119> 5.608, then H0 in H1 is accepted, meaning HR planning (X1) and Competence (X2) has simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Human Resource Planning, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan Sumberdaya manusia yang efektif. Suatu organisasi, menurut Riva'I (2004) "tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya ,maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang".

Manajemen sumberdaya manusia merupakan pilar fungsi utama organisasi dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan Sumber Daya Manusia yang sehat harus didukung oleh informasi mengenai SumberDaya Manusia yang baik.

Oleh karena itu disini diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan Perencanaan sumberdaya manusia (*Human Resource Planning)* merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumberdaya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan.

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut : (1) apakah perencanaan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru?, (2) Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru?, (3) Apakah perencanaan sumberdaya manusia dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh perncanaan sumber daya manusia (SDM) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah perencanaan sumberdaya manusia dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru

TINJAUAN TEORITIS

A. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima. (Nawawi, 2005)

B. Kompetensi

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut**.(**Wibowo,2014**)**

C. KinerjaKaryawan

Kinerja adalah hasil karya secarakualitas dan kauntitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (PandiAfandi, 2018).

Hipotesis

Dalam penelitian ini model hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut : (1) Perencanaan SDM secara parsial berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru, (2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerka karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri, (3) Perencanaan SDM dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dan termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research,* lokasi penelitan yaitu di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru, Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertantu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005). Adapun yang dijadikan sebagai populasidalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus non kependidikan yang bekerja di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru, yaitu berjumlah 169 orang Sampel adalah bagian dari populasinn yang karakteristik hendak diselidikin dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimili oleh populasi tersebut

(Sugiono, 2001).sedangkan menurut suharsimi sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Solvin, didapat populasi yang di ambil sampelnya sebanyak 63 karyawan. Sedangkan Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, Menurut Sugiyono (2001), teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi linier berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y_1) dengan variabel independen yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kompetensi (X_2).Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan terikat.Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% (α = 0,05). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.Hasil perhitungan regresi linier berganda dan parsial dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows Release24.*Hasil perhitungan persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.862	4.351		5.255	.000
	X1	-.080	.094	-.108	-.842	.403
	X2	.450	.122	.472	3.694	.000
a. Dependent Variable: Y1						

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Uji parsial :

Y=a+bx

Karena ada dua variable X maka :

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Sehingga intrepertasi nilainya adalah sebagai berikut:

Y = 22.86+ 0.08X1 + 0.45X2 + e

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b1b2 = Koefisien regresi
X_1 = Perencanaan SDM
X_2 = Kompetensi

Uji T Parsial

Berdasarkan hasil uji t Parsial menunjukan hasil dari nilai t hitung setiap variable bebas, dan akan dibadingkan dengan nilai t tabel 1,96. Untuk variable Perencanaan SDM (X1) diperoleh thitung -0,842, karena t hitung< t tabelyaitu -0,842< 1,96. Maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang berarti perencanaan SDM (X1). Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. Untuk melihat signifkansi dari variable perencanaan SDM diperoleh tingkat signifikansi 0,403 jika dibandingkan dengan dengan tingkat kepercayaan 95% (a=0,05), berarti variable perencanaan SDM dalam penelitian ini tidak signifikan karena nilai signifikansi 0,403 > 0,05. Hal ini menunjukan bahwa perencanaan SDM tidak berpengaruh terhadap karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri.

Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lailatus Sa'adah , (2011) yang mengatakan bahwaperencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerka karyawan**.**

Adapun untuk variabel kompetensi dapat dilihat nilai t tabel 1,96. Untuk variable kompetensi (X2) diperoleh t hitung t 3.694, karena t hitung> t tabel yaitu 3.694 > 1,96. Maka Ho ditolak dan H1 diterima, berarti Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. Untuk melihat signifkansi dari variable kompetensi diperoleh tingkat signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan dengan tingkat kepercayaan 95% (a=0,05), berarti variable kompetensi dalam penelitian ini signifikan karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa kompetensi karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri sudah baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Riyanda (2010) dan Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wehelmina Rumawas (2009) yang menyatakanbahwa "kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjakaryawan

Uji F Simultan

Berdasarkan tabel output ”ANOVA” diatas diketahui bahwa nilai signifikan F dalam uji simultan adalah sebesar 7,119. Karena Sig. 0,002 <0,05, maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM (X1) dan Kompetensi secara simultan (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau berarti signifikan. Artinya semakin baik perencanaan SDM yang terdiri dari pengadaan karyawan, pengembangan karyawan dan kompensasi, dan Kompetensi yang terdiri dari berprestasi dan tindakan, mengelola dan berfikir, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil temuan Wihelmina dkk, (2009) dan R.Widyanti, (2016) bahwa perusahaan yang merancang perencanaan SDM agar dapat membangun kompetensi guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat dilihat bahwa dari dua variable yang digunakan dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja adalah kompetensi yaitu sebesar 3.694 sedangkan perencanaan SDM hanya memiliki pengaruh sebesar -842.

Secara parsial (T) Perencanaan SDM tidak berpengasuh terhadap kinerja karyawan karena di peroleh nilai t hitung -.842, kareana t hitung> t tabel (1,96) yaitu -842<1,96, maka H0 diterima H1 ditolak. Yang berarti Perencanaan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri. Dan Variabel perencanaan Sumberdaya Manusia diperoleh tingkat signifikansi 0,403 > 0,05.Sedangkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru dengan nilai t hitung 3.694, karena t hitung > t tabel (1,96) yaitu 3.694> 1,96, maka H_1 diterima H_0 ditolak, yang berarti kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan diyayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru.

Berdasarkan hasil Uji F (secara simultan) memperlihatkan bahwa variable indipenden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Perencanaan SDM (X1) dan Kompetensi (X2),Dan menunjukan Fhitung sebesar 7.119 dengan signifikansi 0,002 dengan demikian F hitung > F tabel, yaitu 7.119 > 5.608, maka H_0 di tolah H_1 diterima, artinya perencanaan SDM (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerka karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Afandi.Pandi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator, Pekan Baru ZANAFA PUBLISHING. 2018 (Cet. 1)

Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wehelmina Rumawas (2009) "*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap KinerjaKaryawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*". 4-5

Nawawi, Hadari. 2005.*Perencanaan SDM untukOrganisasi Profit yang Kompetitif*, EdisiKetiga, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

NaliebrataAnita, 2007, "*Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)"*58-59

Noermijati, 2010, "Kajian Tentang Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kebijakan Dosen Di Fakultas Ekonomi Unibraw", Journal Of Manajemen Business review, Volume 7 No. 1, Januari 2010.

Riyanda Ahmad, 2010 "*Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota yogyakarta*".

R Widyanti, Basuki, 2016, The Influence of Compensations and Social Assurance on Job Performance: Study on Contract Employees' Palm Company, *Proceeding of the 2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship*.

SuharsimiArikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT RinekaCipta

Suhartini,2010 "*Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta*)".8-9.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2012 (cet. 15)

Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. Kartono kartini, 2008, "Pemimpin dan Kepemimpinan", Jakarta, PT. Raja

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta :Rajawali Pers