



**ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
KASUS KANTOR BAPPEDA CABANG BINJAI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

YAMES MABHASA PINEM
NPM : 1415310413

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YAMES MABHASA PINEM
NPM : 1415310413
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
KASUS KANTOR BAPPEDA CABANG BINJAI)

MEDAN, NOVEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi., M.Si.)



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : YAMES MABHASA PINEM
NPM : 1415310413
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN
SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
KASUS KANTOR BAPPEDA CABANG BINJAI)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, 2020

(Yames Mabhasa Pinem)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yames Mabhasa Pinem
Tempat/ Tanggal Lahir : Binjai / 07 Oktober 1996
NPM : 1415310413
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Perumnas BTN Lk 6 Cengkeh turi, Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2020

Yang membuat pernyataan



Yames Mabhasa Pinem

ABSTRAK

Adapun judul pada penelitian ini adalah Analisis Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai)". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 40 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolaannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif t_{hitung} sebesar 3,298 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya perencanaan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Cabang Binjai. Perencanaan dan Pengembangan SDM secara simultan t_{hitung} sebesar 4,869 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan secara simultan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Cabang Binjai. Perencanaan dan pengembangan SDM sebesar 53,6%, sedangkan 46,4% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti pelatihan.

Kata Kunci : Perencanaan, Pengembangan dan Kinerja

ABSTRACT

The title of this research is the Analysis of HR Planning and HR Development on Employee Performance (Case Study of Binjai Branch Office Binjai) ". This research uses a quantitative method that involves 40 respondents. Data collection is done by using questionnaires. The purpose of this study was to analyze whether human resource planning and development had a Parsian and simultaneous effect on the employee performance of Bappeda Kota Binjai. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The results of the quantitative analysis of tcount of 3.298 while t table of 1.66 and significant of 0.001, so that $0.002 < 0.05$, it can be concluded that partially HR planning has a positive and significant effect on the performance of Bappeda Binjai Branch employees. Planning and Human Resources Development simultaneously t count of 4,869 while t table of 1.66 and significant of 0,000, so that it is significant $0,000 < 0.05$, then the hypothesis that simultaneous development of HR has a positive and significant effect on employee performance of Bappeda Branch Binjai. Human resource planning and development was 53.6%, while 46.4% was explained by other factors or variables outside this research model such as training.

Keywords: Planning, Development and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja	11
a. Defenisi Kinerja	12
b. Tahapan Penilaian Kinerja	12
c. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
d. Indikator Kinerja	16
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia	18
a. Sumber Daya Manusia	18
b. Tujuan Sumber Daya Manusia	19
c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	20
d. Manfaat Perencanaan SDM.....	21
e. Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM	21
f. Proses Perencanaan SDM.....	22
g. Indikator Perencanaan SDM yang Efektif.....	23
3. Pengembangan SDM	26
a. Defenisi Pengembangan SDM	26
b. Alasan Perlunya Pengembangan SDM.....	27
c. Manfaat Pengembangan SDM.....	27
d. Konsep Pengembangan SDM.....	28
e. Langkah Pengembangan SDM.....	29
f. Pendidikan dan Pelatihan	29

g. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	30
h. Indikator Pengembangan SDM	30
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual	33
1. Hubungan Perencanaan SDM (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	33
2. Hubungan Pengembangan SDM (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	34
3. Hubungan Perencanaan SDM (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	34
D. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
1. Tempat Penelitian.....	37
2. Waktu Penelitian	37
C. Populasi Dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
3. Jenis Data.....	39
a. Data Primer.....	39
b. Data Sekunder	39
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	39
1. Variabel Penelitian	39
2. Definisi Operasional.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Deskripsi Variabel Penelitian	41
2. Uji Kuantitas Data	42
3. Uji Asumsi Klasik	42
4. Uji Hipotesis.....	45
5. Koefisien Determinasi (R_2)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum Bappeda Kota Binjai	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
a. Variabel X_1 (Perencanaan SDM).....	52
b. Variabel X_2 (Pengembangan SDM).....	56
c. Variabel Y (Kinerja).....	59
4. Uji Kualitas Data.....	62
a. Pengujian Validitas	62
b. Pengujian Realibilitas	64
5. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas Data.....	66
b. Uji Multikolinearita.....	69
c. Uji Heteroskedatisitas.....	69
6. Regresi Linier Berganda.....	70

7. Uji Hipotesis	71
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	71
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	72
c. Koefisien Determinan (R^2).....	73
B. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Variabel Perencanaan SDM Terhadap Kinerja ...	74
2. Pengaruh Variabel Pengembangan SDM Terhadap Kinerja	75
3. Pengaruh Variabel Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja	76
.....	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai)”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat kepada saya untuk dapat menyelesaikan perkuliahan saya.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
3. Ibu Dr. Surya Nita, S.H, M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M. Si.,selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
5. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M. Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
7. Yang terhormat kepala BAPPEDA beserta staff Kota Binjai yang memberikan izin untuk saya dapat melaksanakan riset ini baik.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

9. Kepada seluruh keluargaku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan
10. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
11. Kepada seluruh teman-teman kampus terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Yames Mabhasa Pinem

NPM 1415310413

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekitarnya, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Lembaga atau instansi dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia (SDM) secara terus-menerus. Instansi akan dapat melakukan perbaikan apabila perusahaan tersebut mengukur kinerjanya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan upaya padapencapaian tujuan perusahaan

Terdapat beberapa fenomena organisasional yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan optimalisasi kinerja pegawai melalui perencanaan dan pengembangan SDM. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan, tidak mampu melaksanakan tugasnya, pegawai yang tidak produktif, adalah beberapa contoh gejala-gejala yang umum terjadi dalam organisasi. Instansi yang dapat bertahan di era persaingan bebas dan persaingan terbuka adalah instansi yang memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif sudah pasti memiliki modal sumber daya perusahaan yang unggul dibandingkan organisasi perusahaan yang lain. Setiap organisasi menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga dibutuhkan manajemen yang baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting keberadaannya, Hal ini mengingat bahwa instansi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan serta perkembangan yang terjadi dalam suatu perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya Mangkunegara (2010:54). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu melalui peningkatan SDM pegawai melalui perencanaan SDM yang tepat dan pengembangan SDM yang efektif. Menurut Hasibuan (2010:57) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan 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.

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan proses menentukan kebutuhan Sumber Daya Manusia secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai tujuan strategi organisasi melalui fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif dan efisien. Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral dan dijalankan berdasarkan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Bappeda adalah Badan Perencana Pembangunan Daerah yaitu lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah bertanggung jawab

terhadap Gubernur/Bupati/ Wali Kota Melalui Sekda. Dalam rangka menjalankan fungsinya sebagai badan perencana pembangunan daerah yang profesional maka Bappeda Binjai berupaya agar kinerja pegawai yang optimal sehingga dapat lebih efektif dan efisien yaitu struktur organisasi yang diisi oleh orang – orang yang berkompentensi sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan *job description* yang disusun. Diharapkan dengan kinerja pegawai yang efektif maka setiap anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan kontribusi yang baik dalam rangka perencanaan dan pembangunan daerah Kota Madya Binjai. Hal ini perlu dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh Bappeda dalam perencanaan pembangunan daerah kota madya Binjai dapat terealisasi dengan baik.

Perlunya Bappeda Kota Madya Binjai dalam melakukan evaluasi terhadap karyawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerjanya ataupun produktivitas kerja. Berdasarkan pada jurnal yang dipublikasi oleh Sunarta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan struktur organisasi haruslah diawali dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang. Hal ini mengindikasikan bahwa agar Bappeda Kota Madya Binjai dapat mengoptimalisasi struktur organisasinya maka proses perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan efektif. Jurnal lainnya yang berkaitan menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan efektif agar kinerja aparatur sipil negara atau pegawai dapat memiliki kinerja yang baik maka pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan efektif (Kalangi, 2015).

Berdasarkan pada pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui interview terhadap apratur sipil negara dapat disimpulkan bahwasannya kinerja pegawai Bappeda Binjai belum optimal, beberapa aparat Sipil Negara (ASN) memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hal ini dapat dilihat dari indikator kinerja aparatur sipil negara berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan tersebut maka perlu dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Perencanaan dan pengembangan yang dilakukan Bappeda terhadap pegawai agar sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang baik agar tercapai kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai. Namun perencanaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan efektif sehingga aparatur negara yang didapatkan kurang memenuhi kualifikasi yang tepat dalam struktur organisasi Bappeda Kota Madya Binjai. Perencanaan sumber daya manusia belum efektif sehingga proses perencanaan pegawai belum dapat memaksimalkan pengadaan pegawai yang berkompetensi dan profesional sesuai dengan kebutuhan instansi. Selain perencanaan dibutuhkan pula pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai *asset* dan modal bagi instansi dalam menjalankan fungsi organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Bappeda terhadap aparatur negara belum efektif hal ini

dapat disebabkan oleh pelatihan dan pendidikan yang dilakukan tidak dilakukan secara periodik atau berkala sehingga banyak aparatur sipil negara tidak mengetahui fungsi –fungsi tugasnya dengan baik dan tidak mampu beradaptasi terhadap tantangan instansi dalam hal pembangunan daerah di Kota Madya Binjai. Tujuan utama proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai namun pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh instansi Bappeda belum berdampak secara langsung terhadap peningkatan kemampuan pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai)”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas adalah.

- a. Pegawai tidak dapat memenuhi jumlah unit (jumlah) siklus aktifitas yang dihasilkan dalam mengerjakan pekerjaan.
- b. Pegawai tidak memiliki keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma – norma sosial yang telah ditetapkan oleh instansi.

- c. Pegawai tidak memiliki kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya telah terjawab.
- d. Pegawai tidak mampu untuk memperbaiki kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan telah terjawab.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini perlu dibatasi, adapun hal yang dibatasi meliputi variabel penelitian yang lebih fokus meneliti tentang kinerja pegawai dengan melakukan analisis proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai.
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai.
3. Apakah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Menganalisis apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai.
- b. Menganalisis apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai.
- c. Menganalisis apakah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Madya Binjai

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi Bappeda Kota Madya Binjai yang bersangkutan dalam meningkatkan dan mengoptimalisasi kinerja pegawai melalui perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

- b. Bagi Universitas

Menjadi sumber referensi dan sumber teori dan menjadi kajian pustaka bagi akademisi yang diperlukan dalam penelitian yang ada di universitas.

- c. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah kinerja pegawai melalui perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang efektif

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Siregar (2009), yang berjudul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Binjai). Sedangkan penelitian ini berjudul: “Analisis Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai)”. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengembangan SDM, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu perencanaan SDM dan pengembangan SDM, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
2. **Jumlah Observasi / Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 32 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 40 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2009 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Dinas Perhubungan Kota Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Bappeda Cabang Kota Madya Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Bangun, 2012:97). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerjayang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dessler dalam (Bangun, 2012 : 57).

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan Robbins dalam Bangun (2012:62). Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. Yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya Bacal dalam Baihaqi (2010 : 76). Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukandengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya

harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja seorang pekerja secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut diukur baik secara kuantitas maupun kualitas.

b. Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan tiga tahap Dessler (20 : 327). Adapun tahapan tersebut yaitu :

1) Mendefinisikan Pekerjaan

Memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan standar dan kewajiban pekerjaannya.

2) Menilai Kinerja

Membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.

3) Memberikan Umpan Balik

Atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahannya dan melakukan rencana untuk pengembangan yang dibutuhkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi Rivai dalam Baihaqi (2010) selanjutnya dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan berinteraksi dengan orang lain atau rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosenton (2014: 68) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas-tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan didorong dengan kedisiplinan kerja yang tinggi.

3) Perencanaan

Sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.

4) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha yang bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral dan dijalankan berdasarkan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

5) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

6) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang ahirnya akan mempengaruhi kinerja.

7) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

8) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu Robbins dalam Baihaqi (2012 : 73).

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dalam satuan ukuran waktu tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Karakteristik kinerja karyawan individu ada enam indikator yaitu Mangkunegara (2010 : 49);

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi

3) Memiliki tujuan yang realistis

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan baik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, eektivitas dan kemandirian

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Perencanaan SDM

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yang lebih menjamin bagi organisasi, dalam tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat (Manullang, 2012). Pendapat lain menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia tentang suatu proses yang menentukan kebutuhan sumber daya manusia dan cara memenuhinya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Perencanaan Sumber Daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2013) adalah sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya. Pendapat ini menjelaskan bahwa dalam usaha menjamin tercapainya suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang berkualitas dan diperlukan upaya perencanaan yang matang agar perencanaan SDM sesuai dengan tujuan dan manfaat yang diharapkan manajemen.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:68) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan 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. Teori ini menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM perlu dilakukan dengan melihat dan menganalisis tantangan kedepan.

Sementara perencanaan SDM menurut Graham dan Benet (Alwi, 2013) dikatakan bahwa perencanaan SDM sebagai upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macam apa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Sebenarnya masih banyak lagi definisi tentang perencanaan SDM yang bisa diangkat, namun dari beberapa definisi yang disebut di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan proses menentukan kebutuhan SDM, secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui fungsi-fungsi MSDM dalam jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan suatu perusahaan untuk ditempatkan pada suatu jabatan dan tugas tertentu

b. Tujuan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan-tujuan seperti yang ditulis oleh Sofyandi (2013:11) terdiri dari empat tujuan yaitu :

1) Tujuan Organisasional

Adalah tujuan yang ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi atau instansi sesuai yang ditetapkan melalui visi dan misi.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia memiliki beberapa peran bagi perusahaan.

Adapun peran sumber daya manusia menurut Rachmawati (2013:5) yaitu :

1) Peran Administratif Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya.

2) Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi yang baik, pelatihan dan pengembangan.

3) Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar.

d. Manfaat Perencanaan SDM

Menurut Handoko dalam Hasibuan (2013) perencanaan tenaga kerja ini memungkinkan untuk :

- 1) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
 - 2) Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi diwaktu yang akan datang secara efisien.
 - 3) Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis
- Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.

Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi

e. Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Proses perencanaan SDM untuk masa kini dan masa datang sangat dipengaruhi oleh dua faktor penentu, yakni faktor internal dan faktor eksternal perusahaan.

- 1) Faktor internal perusahaan seperti adanya karyawan yang memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia, keluar/berhenti kerja, rotasi, dan kemungkinan promosi jabatan.
- 2) Faktor eksternal antara lain ketatnya persaingan bisnis, cepatnya perkembangan teknologi, dan tingkat ketertgantungan (*interdependent*) antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.

f. Proses Perencanaan SDM

Rangkaian pelaksanaan perencanaan SDM yang terintegrasi dengan rencana strategi bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang menurut Nawawi (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam proses perencanaan strategi bisnis, beberapa organisasi/perusahaan akan melakukan:
 - a) Menyusun rencana strategi bisnis dengan perspektif jangka panjang (5-10 tahun) atau lebih di masa mendatang.
 - b) Menyusun rencana operasional bisnis yang dijabarkan dalam rencana strategi dengan perspektif jangka sedang (3-5 tahun) di masa mendatang.

Menyusun rencana tindakan berupa anggaran dengan perspektif tahunan yang menggambarkan kegiatan bisnis yang akan dilaksanakan selama satu tahun (tahunan) dengan menyediakan anggaran tertentu untuk dapat diwujudkan. Dalam kegiatan perencanaan SDM.

- 2) Pada tahap awal perencanaan SDM mengidentifikasi isu-isu berdasarkan komponen-komponen di dalam rencana strategi bisnis jangka panjang. Beberapa komponen yang bisa dijadikan isu perencanaan SDM antara lain (1) filsafat perusahaan, (2) laporan hasil penelitian tentang hal-hal seputar lingkungan bisnis, (3) tujuan-tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai, dan (4) hasil analisis SWOT perusahaan.
- 3) Pada tahap selanjutnya hasil analisis isu digunakan sebagai masukan dari perencanaan operasional jangka menengah ke dalam tahap kegiatan perkiraan kebutuhan SDM dalam proses perencanaan SDM.
- 4) Hasil perkiraan kebutuhan SDM tersebut dijadikan masukan secara integral dalam penyusunan anggaran tahunan ke dalam langkah perencanaan SDM.

g. Indikator Perencanaan SDM yang efektif

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Hasibuan;2013) yaitu :

1) Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diantaranya penarikan dan seleksi.

2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

1) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

2) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik supaya *Labor Turn Over* relatif rendah, diantaranya program kesejahteraan.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yaitu peraturan dan sanksi hukum.

4) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat karyawan. Akan berhenti dengan alasan yang beraneka ragam, diantaranya yaitu pensiun dan dipecat.

Sedangkan teori lainnya yang menggambarkan indikator dari Perencanaan Sumber Daya Manusia di atas maka dapat ditarik indikator yang mencerminkan perencanaan Sumber Daya Manusia (Rachmawati, 2010:78) yaitu

1) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.

Yaitu penggunaan SDM harus tepat dan sesuai dengan perencanaan.

2) Memadukan kegiatan-kegiatan personalia.

Pegawai harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik

3) Penetapan standar kualifikasi jabatan

Pegawai harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik.

- 4) Melakukan pengadaan karyawan baru.

Proses perekrutan dilakukan sesuai prosedur perekrutan dengan baik dan benar.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah penggunaan sumber daya manusia yang tepat, memperbaiki kualitas sumber daya manusia, memenuhi standar jabatan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Pengembangan SDM

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2013). Defenisi lainnya menyatakan bahwa pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Simamora (2012). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha yang bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral dan dijalankan berdasarkan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan SDM dalam penelitian ini adalah suatu proses peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

b. Alasan Perlunya Pengembangan SDM

Menurut Simamora (2012) pada dasarnya alasan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah:

1) Pengetahuan pegawai yang perlu pemuktahiran

Dalam masyarakat selalu terjadi perubahan, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pergeseran nilai-nilai sosial budaya.

1) Persamaan hak memperoleh pekerjaan.

2) Kemungkinan adanya perpindahan pegawai.

c. Manfaat Pengembangan SDM

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi : tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat :dimana dalam hal ini melibatkann para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja.
Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 5) Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.

- 6) Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.

d. Konsep Pengembangan SDM

Moekijat, (2011) berpendapat beberapa konsep dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini, guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah. Merupakan proses persiapan individu dalam organisasi untuk mempersiapkan tanggung jawab yang berbeda/ lebih tinggi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Didalamnya terdiri dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan (*management*).

e. Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan atau Pengembangan SDM

Sastradipura, (2011) berpendapat beberapa langkah-langkah dapat palaksanaan pelatihan atau pengembangan yaitu :

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut *need assessment*.
- 2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
- 3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan mengevaluasi program.

f. Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan SDM mencakup baik melalui pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas secara spesifik Sastradipura, (2011). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum termasuk pengetahuan tentang penguasaan teori pengambilan keputusan dalam mengambil keputusan-keputusan organisasi.(Soeprihanto,2011). Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.

g. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil PP No 101 tahun 2000 :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

h. Indikator Pengembangan SDM

Soeprihanto (2011) menyatakan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa karakteristik yaitu :

- 1) Peningkatkan Pengetahuan ; memberikan pengetahuan *job description* dalam pekerjaan.
- 2) Peningkatkan Keterampilan ; mengadakan pelatihan.
- 3) Pengembangan Keahlian ; memberikan pengetahuan SOP dalam pekerjaan.
- 4) Pengembangan Sikap ; pelatihan penanganan dalam mengambil keputusan.
- 5) Pengembangan jabatan ; menaikkan jabatan kerja pegawai.

Sedangkan teori lainnya yang menggambarkan indikator dari pengembangan sumber daya manusia (Rachmawati, 2009) yaitu

- 1) Pengalaman Kerja Meningkat ; pengalaman menjadikan dasar ilmu pengetahuan pegawai dalam bekerja.
- 2) Peningkatan Kualitas Individu ; kualitas individu ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Peningkatan Pengetahuan ; memberikan wawasan ilmu pengetahuan bagi pegawai
- 4) Pengembangan *Skill*; pelatihan teknis mengenai cara kerja ataupun sosialisasi Standar Operasional Prosedural.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah peningkatkan pengetahuan, peningkatkan keterampilan, pengembangan keahlian, pengembangan sikap, pengembangan jabatan ; menaikkan jabatan kerja pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sahat Siregar(2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Sederhana	Variabel independen berpengaruh

						signifikanterhadap variabel dependen
2	Agus Prabawa (2015)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Kepulauan Seribu	1. Perencanaan SDM (X_1)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Variabel independen berpengaruh signifikanterhadap variabel dependen
3	Lailatul Saadah (2013)	Pengaruh Perencanaan Sdm Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Perencanaan SDM (X_1) 2. Kompetensi Karyawan (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
4	Stely Greviani (2014)	Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara	1. Perencanaan Karir (X_1) 2. Pelatihan (X_2) 3. Pengembangan Karir (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
5	Lili Marlinah (2013)	Analisis Strategi Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia	Strategi Manajemen SDM	Manajemen SDM	Kualitatif	Strategi Manajemen SDM ataupun perencanaan SDM dapat memberikan petunjuk dan konsep masa depan bagi para manjer sumber daya manusia dalam menentukan berbagai kebijakan pengembangan tenagakerja,

Sumber Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Dalam rangka mengoptimalkan struktur organisasi suatu perusahaan maka manajemen perlu melakukan pelatihan dan pengembangan SDM yang baik agar struktur organisasi perusahaan lebih efektif, efisien, memiliki kinerja yang memuaskan, tercapainya produktivitas yang tinggi, profitabilitas perusahaan yang bagus dan tercapainya visi dan misi perusahaan. Pelatihan dan Pengembangan SDM perlu dilakukan agar manajemen dapat membangun suatu perusahaan yang lebih optimal.

1. Hubungan Perencanaan SDM (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan (organisasi) untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan perencanaan SDM kualitas, kuantitas, dan penempatan pegawai tepat sesuai kebutuhan perusahaan. Perencanaan SDM perusahaan juga akan dapat menilai apakah perusahaan maju atau tidak, serta apakah kontrol karyawan dapat dilakukan (Hasibuan, 2013: 255).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai kinerja yang telah dan akan ditetapkan.

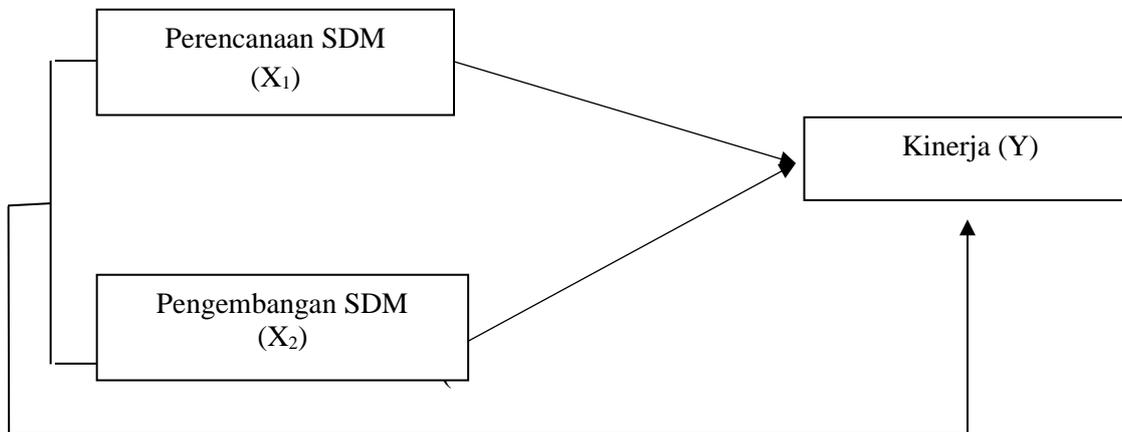
2. Hubungan Pengembangan SDM (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Simamora (2012 : 78). Proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Pengembangan SDM dalam suatu organisasi/perusahaan akan dirasakan efektif atau tidak sangat tergantung pada kualitas dan jumlah informasi yang relevan dan tersedia bagi pengambilan keputusan. Hasibuan (2010:68) berpendapat setiap organisasi yang ingin meningkatkan kinerja baik organisasional maupun kinerja sumber daya manusia maka manajemen organisasi harus mengelola pengembangan sumber daya manusia secara optimal.

3. Hubungan Perencanaan SDM (X₁) dan Pengembangan SDM (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi, Rivai dalam Baihaqi (2010 : 45). Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan

untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Simamora (2012:56). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui perencanaan dan pengembangan SDM yang terencana sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi, 2014 : 74). Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2012 : 89). Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Binjai.

2. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Binjai.

Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Binjai

6	KASUBBID Pengendalian dan pemantauan Pembangunan	4
7	KASUBBID Penelitian Dan Statistik	4
8	KASUBBID Perencanaan Kinerja	5
9	KASUBBID Pengkajian Kinerja	5
10	Administrasi	2
	Total	40

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama yaitu Perencanaan SDM (X_1), variabel bebas kedua yaitu Pengembangan SDM (X_2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi

variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut :

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Perencanaan SDM(X_1)	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.(Hasibuan, 2013)	1) Penggunaan sumber daya manusia yang tepat, 2) Memperbaiki kualitas sumber daya manusia, 3) Memenuhi standar jabatan. (Hasibuan, 2013)	1) Perekrutan pegawai sesuai dengan kebutuhan. 2) Peningkatan kompetensi pegawai 3) Pemberian honor sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan	Skala Likert
Pengembangan SDM (X_2)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hasibuan, 2013:68)	1) Peningkatkan pengetahuan, 2) Peningkatkan keterampilan, 3) Pengembangan keahlian, 4) Pengembangan sikap, 5) Pengembangan jabatan ; 6) Menaikkan jabatan kerja pegawai. (Hasibuan ,2013)	1) Peningkatkan Pengetahuan ; memberikan pengetahuan <i>job desc</i> dalam pekerjaan. 2) Peningkatkan Keterampilan ; mengadakan pelatihan. 3) Pengembangan Keahlian ; memberikan pengetahuan SOP dalam pekerjaan. 4) Pengembangan Sikap : Meningkatkan kesadaran dan kepatuhan 5) Pengembangan Jabatan : Pemberian jabatan sesuai kebutuhan. 6) Menaikkan Jabatan : Adanya jalur karir yang jelas.	Skala Likert
Kinerja (Y)	Perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan	1) Kualitas 2) Kuantitas 3)Ketepatan Waktu 4) Eektivitas 5)Kemandirian (Bangun, 2012 : 57).	1) Kualitas; Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	Skala Likert

	organisasi Dessler dalam. (Bangun, 2012 : 57).		2) Kuantitas ; Jumlah kerjaan yang dihasilkan 3) Tepat Waktu : Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal 4) Efektif ; Pegawai dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Dan Efisien ; Pegawai dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja 5) Kemandirian ; Pegawai memiliki kompetensi.	
--	--	--	--	--

Sumber Diolah Penulis 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau di isi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.
3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden atas pernyataan pada masing masing indikator variabel.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi dkk, 2014:113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 (Rusiadi dkk, 2014:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi dkk, 2014:115).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Rusiadi, 2014:149).

Untuk uji normalitas ini menggunakan

1) Uji histogram

Adapun Kriteria untuk histogram, yaitu :

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji P-P Plot.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

(2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorof Simornof

Merupakan salah satu alat *statistic non parametric* dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. (Rusiadi, dkk, 2013:152).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- (1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependen Variable*)

X₁ = Perencanaan SDM (*Independent Variable*)

X₂ = Pengembangan SDM (*Independent Variable*)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = Error Term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi dkk, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- (1) H₀ : β_i = 0, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (2) H₀ : β_i ≠ 0, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- (3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- (4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- (1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- (2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Bappeda Kota Binjai

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, disingkat Bappeda, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di bentuk berdasarkan pertimbangan:

- a. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah.
- b. Bahwa dalam rangka usaha menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan pembangunan didaerah, diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu

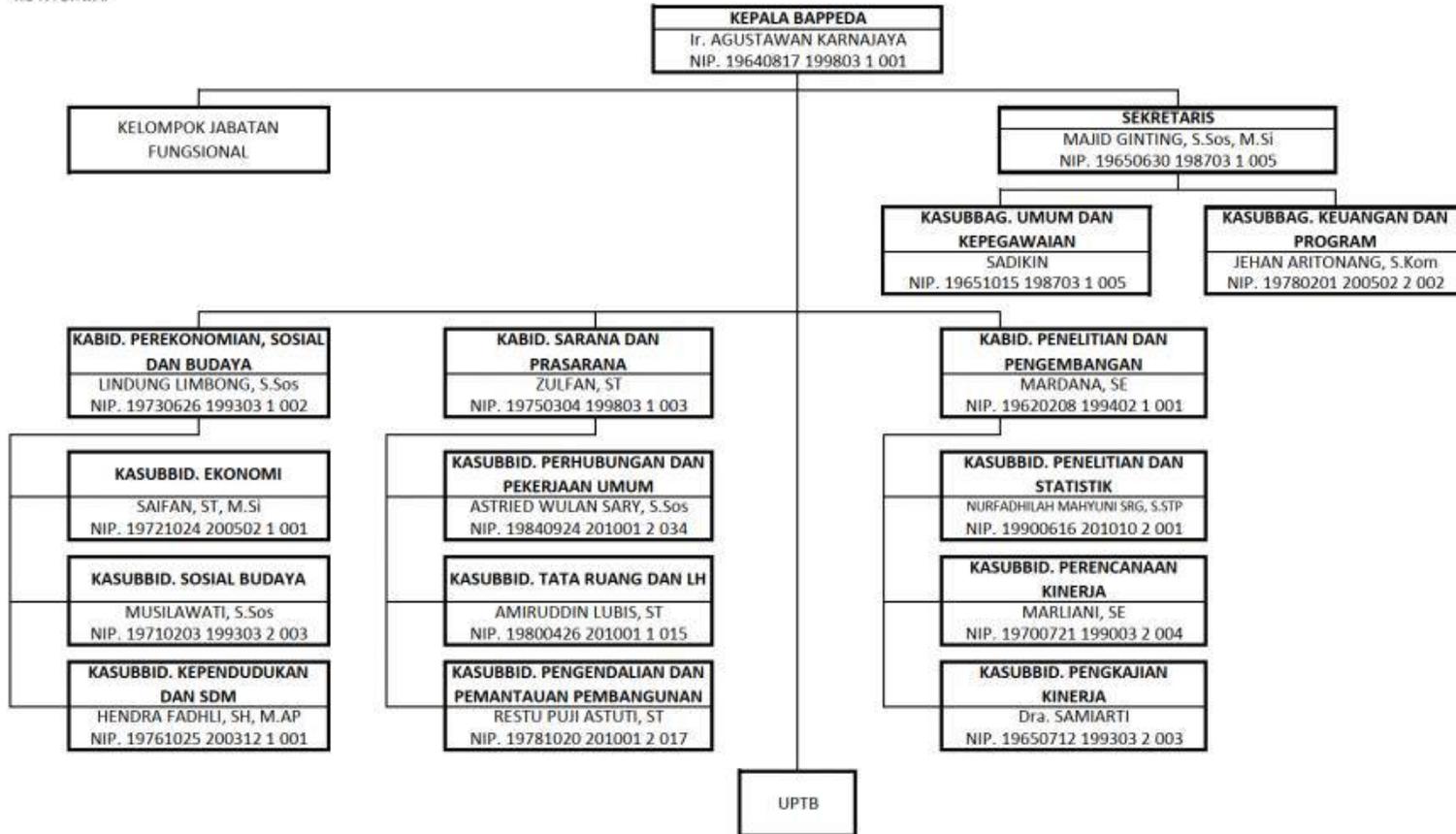
Adapun beberapa fungsi kerja BAPPEDA adalah:

- a. BAPPEDA mempunyai fungsi penyelenggaraan penelitian dibidang pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan, dalam rangka pengembangan pembangunan secara umum.
- b. Penyusunan Pola Dasar Pembangunan Daerah.
- c. Penyusunan REPELITA daerah
- d. Penyusunan Program Tahunan Daerah
- e. Pelaksanaan kerjasama penelitian dan perencanaan pembangunan daerah dengan lembaga perguruan tinggi dan lembaga lain baik pemerintah maupun swasta.
- f. Pengkoordinasian, perumusan dan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- g. Pemantauan dan evaluasi, penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

- h. Penyelenggaraan tugas pembantuan.
- i. Pengelolaan kesekretariatan dan urusan rumah tangga BAPPEDA.
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan.

BAGAN STRUKTURAL ORGANISASI
BAPPEDA TIPE -B
KOTA BINJAI

LAMPIRAN : PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI
NOMOR 4 TAHUN 2016



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bappeda Kota Binjai

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	55	55	55
	Perempuan	18	45	100	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas mahasiswayang menjadi responden adalah berjenis laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang (55%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (45%). Dari jawabanresponden paling banyak adalah berjenis laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (55%).Jadi dapat disimpulkan responden laki laki yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	21	52,5	52,5	52,5
	26-35	15	37,5	37,5	90,0
	36-45	2	5	5	95,0
	46-55	2	5	5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai Bappeda yang menjadi responden berusia 18-25 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (37,55), sedangkan yang berusia 36-45 tahun dan 46-55 tahun sebanyak 2 orang (5%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 18-25 tahun yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3

		Usia			
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	8	20	20	20
	S1	19	47,5	47,5	67,5
	D3	8	20	20	87,5
	SMA	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai Bappeda yang menjadi responden berpendidikan S2 sebanyak 8 orang (20%), responden berpendidikan S1 sebanyak 19 orang (47,5), sedangkan yang berpendidikan D3 sebanyak 8 orang (20%) dan yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (12,5%). Jadi dapat disimpulkan responden berpendidikan S1 yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran angket setiap variabel di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

1) Variabel X₁(Perencanaan SDM)

Variabel Perencanaan SDM dibentuk oleh indikator pengadaan SDM, pengembangan dan pemeliharaan.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Atas Indikator Pengadaan SDM (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Bappeda melaksanakan perencanaan SDM dalam hal proses perekrutan dilakukan dengan prinsip terbuka dan berkeadilan.		Pengadaan SDM sudah dilakukan sesuai kebutuhan kerja dari Bapeda.		Proses pengadaan SDM di Bappeda dilakukan tanpa da unsur KKN.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator pengadaan SDM (Tabel 4.4) dipresentasikan oleh 3item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Bappeda melaksanakan perencanaan SDM dalam hal proses perekrutan dilakukan dengan prinsip terbuka dan berkeadilan, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa perencanaan sudah dilakukan dengan prinsip keterbukaan dan berkeadilan cukup baik.

2. Untuk *item* Pengadaan SDM sudah dilakukan sesuai kebutuhan kerja dari Bappeda, sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengadaan SDM sesuai dengan kebutuhan kerja Bappeda sudah baik.
3. Untuk *item* Proses pengadaan SDM di Bappeda dilakukan tanpa ada unsur hubungan keluarga, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengadaan SDM tanpa ada unsur hubungan keluarga sudah baik.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Pengembangan(X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pengembangan SDM dalam hal peningkatan kompetensi dilakukan dengan baik oleh perusahaan.		Bappeda menjalankan pengembangan SDM sesuai kebutuhan kerja Bappeda.		Pengembangan SDM dilakukan dalam rangka peningkatan karir pegawai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	7	17,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	15	37,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5
Total	40	100	40	100	40	100
Mean	3,75		3,66		3,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator pengembangan (Tabel 4.5) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pengembangan SDM dalam hal peningkatan kompetensi dilakukan dengan baik oleh perusahaan Sebanyak 17 orang (42,5%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pengembangan SDM telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sudah baik.
2. Untuk *item* Bappeda menjalankan pengembangan SDM sesuai kebutuhan kerja Bappeda, sebanyak 17 responden (42,5%) menjawab setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengembangan SDM sudah dilakukan sesuai kebutuhan sudah cukup baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Atas Indikator Pemeliharaan(X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Bappeda menjamin pemeliharaan SDM dalam bentuk jaminan kesehatan dan masa depan.		Bappeda memastikan pemberian jaminan sosial kesehatan bagi pegawai.		Bappeda memastikan pemberian jaminan sosial masa depan bagi pegawai yang akan pensiun.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	3	7,5	5	12,5
Setuju	16	40	15	37,5	11	27,5
Sangat Setuju	17	42,5	21	52,5	22	55
Total	40	100	40	100	40	100
Mean	3,77		3,96		3,48	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kompensasi (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 3 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Bappeda menjamin pemeliharaan SDM dalam bentuk jaminan kesehatan dan masa depan sebanyak 17 orang (42,5%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kesehatan dan masa depan sudah terjamin sudah baik.
2. Untuk *item* Bappeda memastikan pemberian jaminan sosial kesehatan bagi pegawai, sebanyak 21 responden (52,5%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemberian jaminan sosial dijamin oleh Bappeda sudah sangat baik.
3. Untuk *item* Bappeda memastikan pemberian jaminan sosial masa depan bagi pegawai yang akan pensiun, sebanyak 22 responden (55%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemberian jaminan sosial dijamin oleh Bappeda sudah baik.

2) Variabel X₂(Pengembangan SDM)

Variabel pengembangan SDM dibentuk oleh indikator peningkatkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, mengembangkan keahlian.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Atas Indikator peningkatan pengetahuan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dalam rangka meningkatkan pengetahuan pegawai tentang ruang lingkup pekerjaan, Bappeda memberikan pelatihan bagi pegawai.		Bappeda memberikan pendidikan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan SDM yang ada di kantor.		Bappeda menjamin pengelolaan SDM dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai agar memiliki kinerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	7	17,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	15	37,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5
Total	40	100	40	100	40	100
Mean	3,75		3,66		3,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator ketanggaan (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* dalam rangka meningkatkan pengetahuan pegawai tentang ruang lingkup pekerjaan, Bappeda memberikan pelatihan bagi pegawai, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan sudah baik.
2. Untuk *item* Bappeda memberikan pendidikan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan SDM yang ada di kantor., sebanyak

17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan sudah cukup baik.

- Untuk *item* Bappeda menjamin pengelolaan SDM dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai agar memiliki kinerja yang baik., sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju Bappeda menjamin pengelolaan SDM sudah baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Atas Indikator peningkatan keterampilan(X_{2,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Bappeda memberikan pelatihan bagi pegawai untuk menjamin peningkatan keterampilan pegawai.		Pengembangkan kompetensi pegawai yang lebih spesifik dilakukan oleh Bappeda dengan meningkatkan keterampilan dalam bekerja.		Pegawai Bappeda yang terampil memiliki kinerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator peningkatan keterampilan (Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

- Untuk *item* Bappeda memberikan pelatihan bagi pegawai untuk menjamin peningkatan keterampilan pegawai., sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan

nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa peatihan meningkatkan keterampilan karyawan sudah cukup baik.

2. Untuk *item* Pengembangan kompetensi pegawai yang lebih spesifik dilakukan oleh Bappeda dengan meningkatkan keterampilan dalam bekerja., sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengembangan karyawan dilakukan dengan baik oleh perusahaan sudah sangat baik.
3. Untuk *item* Pegawai Bappeda yang terampil memiliki kinerja yang baik., sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengembangan karyawan dilakukan dengan baik oleh perusahaan sudah sangat baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Atas Indikator pengembangan keahlian (X_{2.3})

	Item Pertanyaan					
	Pegawai yang memiliki keahlian tertentu memegang peranan penting yang dapat menunjang kinerja pegawai.		Bappeda meningkatkan keahlian pegawai sesuai dengan fungsi kerja dan kebutuhan.		Pengembangan keahlian pegawai dilakukan sebagai dasar perencanaan karir di Bappeda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	100
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator pengembangan keahlian (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 3item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai yang memiliki keahlian tertentu memegang peranan penting yang dapat menunjang kinerja pegawai., sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterampilan tertentu memiliki kinerja yang baik sudah cukup baik.
2. Untuk item Bappeda meningkatkan keahlian pegawai sesuai dengan fungsi kerja dan kebutuhan. sebanyak 14 responden (35%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa peningkatan keahlian pegawai sudah dilakukan dengan baik sudah sangat baik.
3. Untuk item Pengembangan keahlian pegawai dilakukan sebagai dasar perencanaan karir di Bappeda, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengembangan keahlian dilakukan sebagai perencanaan karir ke depan sudah baik.

3) Variabel Y (Kinerja)

Variabel Kinerja dibentuk oleh indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Atas Indikator Kualitas Kerja (Y.1)

	Item Pertanyaan					
	Bappeda memastikan kualitas kerja pegawai harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.		Pegawai Bappeda yang memiliki kinerja bagus dapat dilihat dari hasil kerja yang berkualitas.		Pegawai Bappeda yang memiliki kinerja bagus dapat dilihat dari hasil kerja yang berkualitas.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		

Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kualitas kerja (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 3item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk Bappeda memastikan kualitas kerja pegawai harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten., sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.
2. Untuk *item*Pegawai Bappeda yang memiliki kinerja bagus dapat dilihat dari hasil kerja yang berkualitas., sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan karyawan Bappeda memiliki kinerja yang baik.
3. Untuk *item*Pegawai Bappeda yang memiliki kinerja bagus dapat dilihat dari hasil kerja yang berkualitas, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rerata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Bappeda menghasilkan kerja yang berkualitas sudah baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Atas Indikator Ketepatan Waktu (Y2)

64

	Item Pertanyaan		
	Bappeda memastikan bahwasannya pegawai dapat disiplin dalam bekerja sesuai dengan waktu kerja.	Bappeda harus memastikan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan waktu yang sewajarnya.	Pegawai Bappeda dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.

	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	1
Netral	4	10	11	27,5	5	4
Setuju	14	35	13	32,5	20	14
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	21
Total	40	100	40	100	40	40
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator ketepatan waktu (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 3 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item*Bappeda memastikan bahwasannya pegawai dapat disiplin dalam bekerja sesuai dengan waktu kerja, sebanyak 21 responden (26,25%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Bappeda disiplin dalam hal penggunaan waktu kerja sudah baik.
2. Untuk *item* Bappeda harus memastikan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan waktu yang sewajarnya., sebanyak 26 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan karyawan Bappeda memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas sudah baik.
3. Untuk *item* Pegawai Bappeda dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, sebanyak 26 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan karyawan Bappeda memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas cukup baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Atas Indikator Efektifitas (Y.3)

	Item Pertanyaan					
	Pegawai Bappeda dapat bekerja secara efektif sesuai target yang telah ditetapkan.		Bappeda menjaga efektifitas kerja pegawai sesuai standar operasional prosedural perusahaan.		Bappeda menjamin kerja yang dilakukan setiap pegawai harus efektif.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	40	100	40	100	40	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator prosedur nilai efektifitas (Tabel 4.12) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Pegawai Bappeda dapat bekerja secara efektif sesuai target yang telah ditetapkan., sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Bappeda dapat bekerja efektif sesuai target sudah cukup baik.
2. Untuk *item* Bappeda menjaga efektifitas kerja pegawai sesuai standar operasional prosedural perusahaan., sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Bappeda menjaga tingkat efektifitas hasil kerja sudah baik.

3. Untuk *item*Bappeda menjamin kerja yang dilakukan setiap pegawai harus efektif., sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan Bappeda bekerja dengan efektif sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Validitas (X_1) Perencanaan SDM
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan $X_{1.1}$	33.6500	19.464	.585	.804
Pernyataan $X_{1.2}$	33.9250	17.333	.312	.821
Pernyataan $X_{1.3}$	33.8500	18.387	.473	.778
Pernyataan $X_{1.4}$	33.7000	17.241	.667	.751
Pernyataan $X_{1.5}$	33.6750	17.917	.579	.764
Pernyataan $X_{1.6}$	33.6500	19.464	.585	.804
Pernyataan $X_{1.7}$	33.6750	17.251	.655	.753
Pernyataan $X_{1.8}$	33.4750	17.333	.765	.743
Pernyataan $X_{1.9}$	33.5500	20.510	.365	.818

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel perencanaan SDM dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Uji Validitas (X_2) Pengembangan SDM
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	33.8500	14.541	.557	.698
Pernyataan X _{2.2}	33.9500	15.485	.398	.740
Pernyataan X _{2.3}	33.7000	14.574	.472	.710
Pernyataan X _{2.4}	34.0250	14.179	.508	.703
Pernyataan X _{2.5}	33.8000	15.087	.418	.719
Pernyataan X _{2.6}	33.8500	14.541	.557	.698
Pernyataan X _{2.7}	33.9500	15.485	.398	.740
Pernyataan X _{2.8}	34.1000	13.631	.534	.697
Pernyataan X _{2.9}	33.9500	14.613	.543	.700

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.14, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Pengembangan SDM dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16 Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	33.9000	21.938	.508	.825
Pernyataan Y.2	33.8250	23.379	.367	.838
Pernyataan Y.3	33.9500	22.305	.469	.829
Pernyataan Y.4	34.0500	21.126	.539	.822
Pernyataan Y.5	33.9000	22.810	.462	.830
Pernyataan Y.6	33.9000	21.938	.508	.825
Pernyataan Y.7	33.8250	23.379	.367	.838
Pernyataan Y.8	34.0500	18.921	.868	.782
Pernyataan Y.9	34.0250	20.692	.636	.811

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas (X₁) Perencanaan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,976 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Perencanaan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas (X₂) Pengembangan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,712 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengembangan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	9

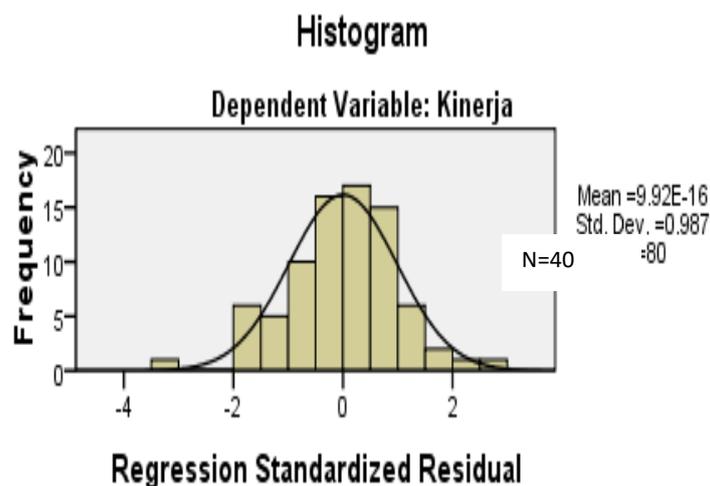
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,737 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

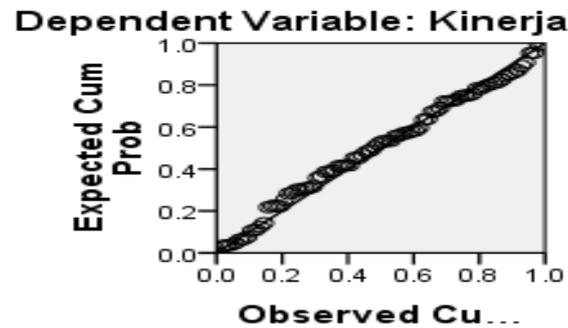


Sumber/ : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.20 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	8.44834088
Most Extreme	Absolute	.113
Differences	Positive	.113
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	8.44834088
Most Extreme	Absolute	.113
Differences	Positive	.113
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.19 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,411 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,411 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osresponden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Uji Multikolinieritas

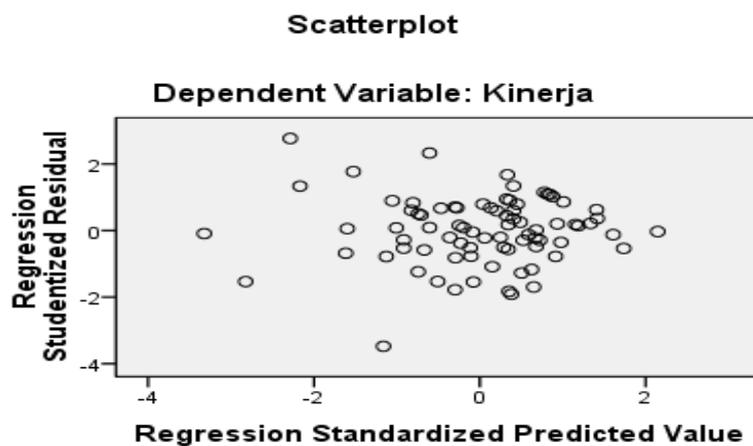
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Perencanaan SDM	0.656	3.506
Pengembangan SDM	0.244	4,678

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah perencanaan SDM $3,506 < 10$, pengembangan SDM $4,678 < 10$. Dan nilai tolerance perencanaan SDM $0,656 > 0,1$, dan pengembangan SDM $0,244 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.22 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	-2,242	3,890
Perencanaan SDM	0,657	0,155
Pengembangan SDM	0,679	0,176

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2,242 + 0,657 X_1 + 0,679 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar -2,242.
- Jika terjadi peningkatan perencanaan SDM sebesar 1, maka kinerja(Y) akan meningkat sebesar 0,657.
- Jika terjadi peningkatan pengembangan SDM sebesar 1, maka kinerja(Y) akan meningkat sebesar 0,679

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya perencanaan SDM dan pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Pengaruh atau dampak terhadap kinerja tersebut memiliki korelasi positif atau searah yang berarti apabila terjadi peningkatan perencanaan SDM dan pengembangan SDM maka berdampak pula pada peningkatan Kinerja, sebaliknya apabila terjadi penurunan perencanaan SDM dan pengembangan SDM maka berdampak pada menurunnya kinerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df_1 = 2$ ($3-1$) dan nilai $df_2 = 37$ ($40-3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,81.

Tabel 4.22 Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.788	2	608.365	67.718	.000 ^a
	Residual	333.681	37	5.049		
	Total	2041.300	39			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Perencanaan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 67,718 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan perencanaan SDM dan pengembangan SDM

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_2) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df_1 = 2 (3-1)$ dan nilai $df_2 = 0,05$ Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 1,67.

Tabel 4.24 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
Perencanaan SDM	0,418	3,298	0.002
Pengembangan	0,890	4,869	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh perencanaan SDM terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_2 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_2 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,298 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,298 > t_{tabel} 1,67$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis secara parsial perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dapat diterima.

2) Pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,869 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,869 > t_{tabel} 1,67$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan secara parsial pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.25 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,886	0,785	0,774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,785 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,5% Kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh perencanaan SDM dan pengembangan SDM. Sedangkan sisanya $100\% - 78,5\% = 21,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di kantor Bappeda Binjai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,298 dengan sig.0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan dilakukan oleh kantor Bappeda Binjai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai kantor Bappeda Binjai secara bersamaan sebesar 0,414 satuan. Dengan kata lain ketika perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari perekrutan pegawai sesuai dengan kebutuhan, peningkatan kompetensi pegawai, pemberian honor sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan, pemeliharaan, pemberian jaminan terhadap pegawai meningkat dan penerapan kedisiplinan kerja pegawai maka kinerja pegawai kantor Bappeda Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Agus Prabawa (2015) dan Lailatul Sadah (2016) yang menunjukkan

bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah padapoin nomor (1) dan (2) yaitu pegawai tidak dapat memenuhi jumlah unit (jumlah) siklus aktifitas yang dihasilkan dalam mengerjakan pekerjaan dan pegawai tidak memiliki keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma – norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaantelah terjawab.

2. Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di kantor Bappeda Binjai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,869 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan dilakukan oleh kantor Bappeda Binjai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai kantor Bappeda Binjai secara bersamaan sebesar 0,680 satuan. Dengan kata lain ketika pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari peningkatkan pengetahuan, peningkatkan Keterampilan ; mengadakan pelatihan, pengembangan keahlian sesuai kebutuhan pegawai maka kinerja karyawan kantor Bappeda Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian Siregar (2009) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah padapoin nomor (3) yaitu proses pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh instansi Bappeda belum berdampak secara langsung terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam menguasai ruang lingkup pekerjaannya telah terjawab.

3. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di kantor Bappeda Binjai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 67,718 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan dilakukan oleh kantor Bappeda Binjai akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai kantor Bappeda Binjai secara bersamaan sebesar 0,680 satuan. Dengan kata lain ketika perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari perekrutan pegawai sesuai dengan kebutuhan, peningkatan kompetensi pegawai, pemberian honor sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan, pemeliharaan, pemberian jaminan terhadap pegawai dan penerapan kedisiplinan kerja pegawai maka kinerja karyawan kantor Bappeda Binjai akan meningkat

pula serta pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari peningkatkan pengetahuan, peningkatkan Keterampilan ; mengadakan pelatihan, pengembangan keahlian sesuai kebutuhan pegawai maka kinerja karyawan kantor Bappeda Binjai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah padapoin nomor (4) dan (5) yaitu pegawai tidak memiliki kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya telah terjawab, pegawai merasa tidak mampu untuk memperbaiki kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan telah terjawab telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Cabang Kota Madya Binjai.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) adalah 3,298 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,298 > 1,66$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari perencanaan SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414, yang berarti setiap ada perencanaan sumber daya manusia (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414 satuan.

2. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda cabang Binjai.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) adalah 4,869 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,869 > 1,66$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680, yang berarti setiap ada pengembangan sumber daya manusia (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680 satuan.

3. Perencanaan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda cabang Binjai.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 67,718 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,81. $67,718 = (67,718 > 2,81)$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada instansi Bappeda Cabang Kota Madya Binjai agar mempertahankan perekrutan yang dilakukan menggunakan prinsip terbuka dan berkeadilan artinya proses perencanaan sudah dilakukan dengan baik dan transparan tanpa adanya kepentingan sepihak atau perorangan, dan juga kepada instansi untuk memperhatikan pengadaan SDM yang dilakukan sesuai kebutuhan kerja dari Bappeda dan tanpa adanya unsur KKN. Solusinya yaitu kepada instansi untuk mengevaluasi pemberian kompensasi tambahan bagi pegawai sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab pegawai agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun pemberian kompensasi harus dilandasi sesuai dengan kinerja dan kontribusi dari pegawai.

2. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan proses pengembangan pegawai dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan. Dan disarankan kepada instansi agar memperhatikan proses pengembangan pegawai harus dilaksanakan sesuai dengan perencanaan karir yang ada di instansi agar karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Solusinya yaitu instansi menempatkan pegawai sesuai latar belakang akademis dengan penempatan kerja.
3. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang bersedia lembur untuk memenuhi target, dan juga disarankan kepada instansi terkait untuk lebih memperhatikan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dengan solusi melalui pelatihan manajemen kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safarudin, (2013). Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses, Erlangga, Jakarta
- Baihaqi (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pradnya. Jakarta.
- Dani, Muhammad, (2010). Pengantar Metode Penelitian Ilmiah Gramedia, Jokjakarta
- Dessler Garry, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh : Benyamin Molan, NewYork.:Mc.Graw Hill, Inc.
- Hasibuan, Malayu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Banacipta, Bandung
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. Teknik Proyeksi Bisnis.USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi.2013. Metode Penelitian.USU Press. Medan
- James, L. Gibson (2010). Ilmu Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia, Jokjakarta.
- Kalangi, Roosje (2015). Pengantar Ilmu Manajemen. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Lailatul, Saadah (2013). Pengaruh Perencanaan Sdm Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
- Mangkunegara, (2010). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Manullang, Marihot (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Marlinah, Lili (2013). Analisis Strategi Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Moekijat, Dani (2013). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Bandung.
- Nawawi (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta.
- Pabundu, Muhammad (2009). Ilmu Manajemen dan Terapan. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Prabawa, Agus (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Kepulauan Seribu.
- Prawirosenton (2014). Performance Management, SUN, Jakarta
- Rachmawati, Kusdiah (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia, Jokjakarta

- Rusiadi, et al, (2013). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Medan : USU Press
- Sastradiputra (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia, Jogyakarta
- Sekaran, Dani (2010). Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siregar, Sahat (2010). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.
- Simamora, Henry (2012). Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Sofyandi, Herman (2013). Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Sunarta (2017). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Undip. Semarang
- Soeprihanto (2011). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara
- Sunarta, Sahrul (2017). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Undip. Semarang
- Sugiyono (2010). Metode Penelitian Ilmiah. Penerbit Banacipta, Bandung
- Winardi, Wijanarko (2010). Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Wirawan, Ahmad (2009). Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan. Penerbit Yudhistira, Jakarta

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatara Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.

- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.