



**ANALISIS PERENCANAAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN (BBPK) MAKASSAR**

Oleh:

Annisa Usman

Email: chacaishaa@gmail.com

Pembimbing I:

Muhlis Ruslan

Email: muhlisruslan@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II:

Indrayani Nur

Email: indrayaninur45@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

This study aims to analyze the procurement (recruitment) of human resources on employee performance, identify and analyze human resource development on employee performance, and analyze compensation for employee performance. This study uses quantitative methods using multiple linear regression. The total population is 79 employees and the sample is 66 employees.

The results of this study indicate that: recruitment has a positive and significant effect on performance with a significant value (X1) $0.002 < 0.05$, development has a positive and significant effect on performance with a significant value (X2) $0.001 < 0.05$, and Compensation has a positive and significant effect on the performance of a significant value (X3) $0.775 > 0.05$. The development variable has a significant value of 3.515, more dominant together (simultaneously) affect the performance of the Makassar Center for Health Training (BBPK).

Keywords: *Procurement (Recruitment), Development, Compensation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini berperan penting demi kesuksesan perusahaan atau instansi pemerintah. Untuk menjalani dunia kerja diharapkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam penunjang visi dan misi perusahaan.

Menurut Bintoro (2017:15) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Pelaksanaan dilapangan yang di lakukan oleh BBPK makassar ayng pertama adalah pengadaan atau rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain pengadaan BBPK melakukan pengembangan terhadap seluruh karyawan untuk memiliki keterampilan dalam menghadapi tuntutan perubahan pada kalangan ini.

Setelah perusahaan telah melakukan pengadaan dan pengembangan, kemudian perusahaan meberikan kompensasi sesuai kinerja yang di capai pada tiap divisi atau depatemen dan tiap masing masing pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu proses dalam memperoleh , maupun menillai karyawan sendiri melihat kesehatan dan keselamatan karyawan. Suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM memiliki manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan orang dalam pemenuhan kebutuhan kerja

Pengadaan (rekrutmen)

Pengadaan karyawan ini memberikan perhatian khusus yang didasarkan pada analisi deskripsi kerja , uraian kerja, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, suatu proses pencarian dan pemikatan SDM pada calon karyawan yang dilamar, adapun perekrutan yang khusus untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan organisasi.

Pengembangan

Perusahaan dapat mengembangkan pegawai yang dimilikinya dengan cara dan kondisi tertentu pengembangan pegawai dapat di lakukan baik dengan cara training setiap tahun bagi pegawai dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan dalam mencapai visi misi perusahaan”.

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan kinerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi biasanya berbentuk uang, barang, atau jasa yang di dapatkan. Pemberian kompensasi kepada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dan bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja Pegawai

Suatu kata kinerja yang artinya suatu kegiatan yang di lakukan pegawai dalam menciptakan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pencapaian kinerja yang bagus akan membuat perusahaan lebih mendekat dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis regresi linear berganda

Untuk regersi linear berganda dapat di buat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ Dimana:}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pengadaan (Rekrutmen) Sumber Daya Manusia

X₂ = Pengembangan

X₃ = Kompensasi b₁, b₂, b₃, = Koefisien Regresi

e = Koefisien Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1
Berdasarkan jenis kelamin

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	38	58%
		perempuan	28	42%
Total			66	100%

sumber: diolah dengan data primer (2020)

Dari table 1, responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 58% atau sebanyak 38 orang. Adapun sisanya 42% atau sebanyak 28 orang adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa laki-laki lebih dominan dari pada perempuan dalam lingkup kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar (2020).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	Usia	< 30 tahun	19	29%
2		< 40 tahun	15	23%
3		< 50 tahun	17	26%
4		< 55 tahun	12	18%
5		< 60 tahun	3	5%
Total			66	100 %

Sumber data: Diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan tabel 2 karakteristik usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 21-30 tahun, yaitu sebesar 29% atau sebanyak 19 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Pendidikan

Tabel 3
Berdasarkan Pendidikan

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Presentase
1	Pendidikan	SMP	2	3%
2		SMA/Sederajat	6	10%
3		DIII/DIV	2	3%
4		Sarjana (S1)	39	63%
5		Magister (S2)	12	19%
6		Magister (S3)	1	2%
Total			62	100 %

Sumber: diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan tabel 3 Jika, mayoritas berpendidikan S1 yaitu dengan persentase 63% atau sebanyak 39 orang. SMP dengan presentase 3% atau sebanyak 2 oarng, SMA/Sederajat dengan persentase 10% atau sebanyak 6 orang, DIII/DIV dengan presentase 3% atau sebanyak 2 oarang, Magister (S2) dengan presentase 19% atau sebanyak 12 orang dan Magister (S3) dengan jumlah responden 1 orang atau 2%.

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Pengadaan (X1)	X1.1	,603**	,243	Valld
	X1.2	,724**	,243	Valld
	X1.3	,802**	,243	Valld
	X1.4	,671**	,243	Valld
	X1.5	,755**	,243	Valld
	X1.6	,678**	,243	Valid
Pengembangan (X2)	X2.1	,518**	,243	Valld
	X2.2	,646**	,243	Valld
	X2.3	,681**	,243	Valld
	X2.4	,616**	,243	Valld
	X2.5	,544**	,243	Valld
	X2.6	,598**	,243	Valld
Kompensasi (X3)	X3.1	,643**	,243	Valld
	X3.2	0,746	,243	Valld
	X3.3	,635**	,243	Valld
	X3.4	,533**	,243	Valld
	X3.5	,631**	,243	Valld
	X3.6	0,699	,243	Valld
kinerja (Y)	Y1.1	,762**	,243	Valld
	Y1.2	,662**	,243	Valld
	Y1.3	,675**	,243	Valld
	Y1.4	,802**	,243	Valld
	Y1.5	,739**	,243	Valld
	Y1.6	,798	,243	Valld

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 6 di atas mencerminkan pengujian validitas dalam semua item diperoleh nilai r tabel 0,243, maka dapat diartikan semua instrument tersebut valid

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil uji realibilitas instrument penelitian

Variabel	Standar Koefisien alpha	Cronbach Alpha	keterangan
Pengadaan (Rekrutmen) (X ₁)	0,7	0,797	<i>Reliable</i>
Pengembangan (X ₂)	0,7	0,703	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X ₃)	0,7	0,715	<i>Reliable</i>
kinerja (Y)	0,7	0,835	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 7 mencerminkan nilai cronbach alpha dari seluruh variabel lebih besar dari standar koefisien nilai ,70, hal ini menyatakan bahawa semua item tersebut dalam penelitian ini handal atau reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil regresi linear berganda
coefisien^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,104	3,769		1,354	,181
X1.Pengadaan (Rekrutmen)	,352	,107	,355	3,302	,002
X2.Pengembangan	,426	,121	,380	3,515	,001
X3.Kompensasi	,022	,077	,029	,287	,775

a. Dependent variabel : Y.TOTAL

Sumber: data primer diolah (2020)

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9

Uji koefisien determinasi (R^2)

Model summary

model	r	R square	Adjust r aquare	Std. Error of the estimate
1	,601 ^a	,361	,331	1 ,857

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data diolah (2020)

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10

Hasil uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,093	3	40,364	11,700	,000 ^b
	Residual	213,891	62	3,450		
	Total	334,985	65			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data diolah (2020)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengadaan (Rekrutmen) (X1) terhadap kinerja (Y) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Untuk hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X1) $0,002 < 0,05$.
2. Pengaruh Pengembangan (X2) pada kinerja (Y) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Untuk hubungan antara pengembangan dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X2) $0,001 < 0,05$.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap terhadap kinerja (Y) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Untuk hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X3) $0,775 > 0,05$.
4. Pengaruh Pengadaan (Rekrutmen) (X1), Pengembangan (X2), dan Kompensasi (X3) yang paling dominan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Yang paling dominan antara variabel Pengadaan (Rekrutmen) dan variabel pengembangan dan kompensasi pada kinerja pegawai adalah variabel pengembangan dengan nilai signifikan $0,001$,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan tinjauan pustaka, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan peneliti yakni:

- Untuk hubungan antara Pengadaan (rekrutmen) dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X1) $0,002 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Pengadaan (rekrutmen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.
- Untuk hubungan antara pengembangan dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X2) $0,001 < 0,05$.
- Untuk hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X3) $0,775 > 0,05$.



DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Bandung: Pustaka Setia.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Setyowati, Intan dan Haryani, Sri. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Restoran TamanPringsewu Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Tahun XIII, No. 2, Oktober2016
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.