

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN MONANO
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

OLEH

NURMILA BOUTI

NIM.S.21.16.174

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2020

PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA


Oleh :
NURMILA BOUTI
S.21.16.174

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Social Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo
Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal 2020

Menyetujui

Pembimbing I


Marten Nusi S.IP., M.AP
NIDN : 0901038502

Pembimbing II


Noviyanti Tue S.IP., M.Si
NIDN : 0929118904

• Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


Darmawaty Abdul Rajak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :
NURMILA BOUTI
S.21.16.174

SKRIPSI

**Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui
Oleh Pembimbing Pada Tanggal2020**

TIM PENGUJI

1. **Dr. Arman S.Sos.,M.Si** (.....)
2. **Dr. Bala,S,E,S.Psi,, S.IP.,M.Si** (.....)
3. **Achmad Riza Merdiansyah, S.Sos.,M.Si** (.....)
4. **Marten Nusi,S.IP.,M.AP** (.....)
5. **Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si** (.....)

Mengetahui

**Dekan Fakultas
Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

Dr. Arman S.Sos.,MSI
NIDN. 091307886

**Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi**

Darmawaty Abdul. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN. 0924076701

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NURMILA BOUTI**
Nim : **S.21.16.174**
Programa Studi : **Ilmu Pemerintahan**
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini berjudul “ Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Caabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo utara “ adalah benar-benar asli dan merupakan karya sendiri yan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Icshan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan penguji ujian skripsi ini
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.



Utara,
buat pernyataan

2020

NURMILA BOUTI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang pada diri mereka sendiri” (Qs.Ar.Ra'd : 11).

“ Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya” (An Najm : 39)

“ Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (Riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)”

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNya lah kami menyembah dan kepadaNya lah kami mohon pertolongan.

Lantunan Alfatihah beriring shalawat dalam silahku merintih menandakan doa dalam syukur yang tiada terkira, terimah kasihku untukmu kupersembahkan sebuah karya kecil untuk ayaku (Man Bouti) dan ibuku (Misnawati doku) dan Ayah Mertuaku (Darson Bahrudin) Ibu mertua (Yunce Karim) yang tiada hentinya memberikan semangat doa, dorongan,nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada.

Terimah kasih pula pada pada suamiku tercinta (Ebit Bahrudin) yang selalu menyemangati, menasehati, memotivasi, dan memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa. Semoga apa yang kita inginkan secepatnya terkabulkan Amin
Yaa Rabbil Allamin.

Kepada Kakaku Adik-adikku serta keluarga besar yang kumiliki terimah kasih sebesarnya atas do'a dan dukungannya ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal Lelah.

TEMAN-TEMAN ANGKATAN 2016

ALMAMATERKU TERCINTA

TEMPATKU MENIMBAH ILMU

UNIVERSITAS ICSHAN GORONTALO

ABSTRAK

Nurmila Bouti, Nim S2116174. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Pembimbing 1. Marten Nusi, S.IP, M.AP, Pembimbing 2. Novianti Tue,S.IP, M.Si.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, penelitian ini adalah penelitian jenis kuantitatif, analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian berdasarkan analisis data didapatkan nilai F_{hitung} adalah 21.033 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 4.221. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebagai kesimpulan dari data tersebut adalah terdapat pengaruh antara variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai $Rsquare$ sebesar 0,420 atau 42,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat Monano sebesar 42,0%.

Kata Kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nurmila Bouti, Nim S2116174. The Influence of Human Resource Planning on Employee Performance in the Education Office Branch of North Gorontalo Regency. Advisor 1.Marten Nusi, S.IP, M.AP, Advisor 2.Novianti Tue, S.IP, M.Si.

This study examines the effect of human resource planning on employee performance. This research is a quantitative type of research, the data analysis used is simple regression. The results of the research based on data analysis showed that the Fcount value was 21.033 while the Ftable value was 4.221. Thus $F_{count} > F_{table}$. As a conclusion from these data, there is an influence between the Human Resource Planning variable on Employee Performance at the Monano sub-district office, North Gorontalo Regency. The results of data analysis show that the Rsquare value is 0.420 or 42.0%. This data shows that there is an influence between the human resource planning variables on the performance of employees in the Monano sub-district office by 42.0%.

Keywords: Human Resource Planning, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur yang tulus saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya izin dan kuasanya lah sehingga saya masih diberikan kesempatan, kekuatan serta kemampuan dalam merampungkan Skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah menuju alam berpendidikan dan telah membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir zaman, semoga rahmat dan hidayahnya tetap sampai kepada kita sebagai umat yang masih konsisten mengikuti ajarannya.

Penyusun Skripsi ini merupakan persyaratan dalam penyusunan untuk memperoleh gelar Sarjana pada jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Dalam penyusunan ini penulis banyak mengalami masalah dan hambatan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak utamanya dari Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing serta seluruh Dosen-Dosen yang bertanggungjawab di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik akhirnya masalah tersebut dapat teratasi. Untuk itu, patutlah pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis samapaikan terimah kasih kepada Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

Penulis menyadari karya ini tidak terlepas dari peran serta bantuan dari pihak yang terkait, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, serta

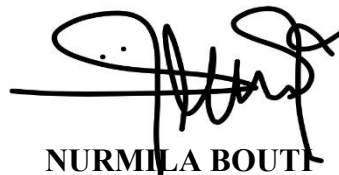
dukungan demi kelancaran dan kesempurnaan karya ini. Untuk itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.AK., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak DR Abdul Gaffar La Tjoke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Kedua Orang Tua Ayah Man Bouti dan Ibu Misnawati Doku yang selalu mendoakan saya memberikan semangat yang tiada hentinya kepada saya sehingga saya berada pada tahap ini, seseorang yang telah menjadi kekasih halalku Ebit Bahrudin yang selalu memberikan masukan, motivasi, semangat sehingga sampai pada tahap ini pula. Bapak Dr. Arman, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP selaku ketua prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo Sekaligus Pembimbing I, yang telah mengarahkan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Ibu Noviyanti Tue, S.IP., M.Si selaku Pembimbing 2 yang telah banyak membantu memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini, Seluruh Staf Dosen Lingkungan Civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Bapak Ridah Nasutian Bakri, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara, yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian. dan seluruh Staf Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano. Teman-teman mahasiswa angkatan 2016, Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini memberikan, dan masukan demi kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dengan segala bantuan, bimbingan serta petunjuk yang telah diberikan dari berbagai pihak semoga memperoleh imbalan yang setimpal dari maha Illahi Rabbi, dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita sekalian. Amin

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Gorontalo, Juli 2020



NURMILA BOUTI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor dalam manajemen sumber daya manusia sebagai patokan strategi proyeksi kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan ini dibutuhkan untuk perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan bukan hanya dari segi kuantitas melainkan harus juga memperhitungkan segi kualitas dan kemampuan dari sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia juga sangat di pengaruhi faktor lain yang ada di lingkungan organisasi.

Untuk dapat membuat perencanaan SDM dengan baik, harus terlebih dahulu dipahami perencanaan strategi organisasi. perencanaan SDM merupakan penjabaran dari perencanaan strategi organisasi. Profil, karakteristik, jumlah SDM yang direktur tergantung dari arah visi dan misi organisasi. Apabila visi dan misi organisasi berfokus terhadap agribisnis, kualifikasi SDM berlatar belakang pendidikan Pertanian, teknologi pertanian, atau Magister Agribisnis merupakan pilihan yang harus dilakukan. Begitupula terhadap organisasi yang fokus pada bidang pendidikan, seharusnya berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Tentu saja, hal itu juga mempertimbangkan faktor-faktor kompetensi yang terkait dengan standar dengan jabatan masing-masing sesuai dengan kualifikasi persyaratan yang telah ditentukan. Demikian halnya,

apabila visi dan misi organisasi berfokus pada kesehatan tertentu merupakan pilihan yang harus dilakukan.

Pendekatan arah pengembangan karier karyawan juga harus jelas; apakah berbasis pengetahuan dengan tolak ukur tingkat pendidikan dan senioritas golongan kepangkatan dimana ini merupakan dasar utama dalam penempatan dan pengembangan dilingkungan organisasi publik selama ini atau dengan pengembangan pegawai dengan basis kompetensi dimana ini merupakan berbagai lembaga atau organisasi *corporate* baik swasta ataupun BUMN.

Keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar kinerja pegawai yang dimiliki, karena unsur pegawaiilah yang berperan penting yang akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja organisasi. Hal ini disadari bahwa untuk mewujudkan tujuan dari organisasi sangatlah diperlukan kinerja yang baik dari pegawainya. Dengan kinerja yang tinggi dari para pegawai, maka pelaksanaan tugas akan lebih efektif dan efisien sehingga pegawai dapat mewujudkan tujuan organisasi secara tepat dan cepat. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai diharapkan mampu mewujudkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan adalah salah satu kantor cabang pendidikan yang belum relatif memuaskan dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tinggi rendahnya profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan yang nyata pada penerima pelayanan. Hal ini masih ditunjukkan

dengan terdapat keluhan Pegawai mengenai sarana dan prasarana, tidak efisien waktu sehingga sehingga proses penyelesaian lambat, dan kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab pegawai, terkadang pula pilih kasih dalam hal memberikan pelayanan, dan sikap petugas yang kurang responsif.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul :***Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano.***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian “Seberapa Besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano”?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah “untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano”.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah pada aspek berikut :

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

a. Secara praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Ibu Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano untuk meningkatkan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano dapat merencanakan dan menentukan prioritas kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat meningkatkan perencanaan sumber daya manusia pada Cabang Dinas Pendidikan kecamatan monano dan perubahan sikap kinerja pegawai terhadap masyarakat, agar senantiasa siaga serta cepat tanggap dalam tugas pokok dan fungsinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran 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”.

Menurut Herman Sofyadi (2013:6) “bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

“Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan”

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

“Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesaian struktur dan hubungan antar pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab”.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

“Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efesien dan efektif sesuai tujuan yang telah direncanakan”.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

“Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai, selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan”. Menurut Hasibuan, S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.

3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, intergensi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat
5. Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

Menurut Hasibuan, S.P (2014) “perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan, tentang perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna lebih menjamin bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang lebih menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktunya”. Hubungan ini harus dilihat secara konseptual dalam arti dikaitkan dalam tiga hal, yaitu:

- a. Penunaian kewajiban sosial organisasi
- b. Pencapaian tujuan organisasi
- c. Pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Tuntutan menyelenggarakan fungsi perencanaan sumber daya manusia dengan baik jelas lagi apabila diingat daya usaha mencapai ketiga hal tersebut. Setiap organisasi dihadapkan kepada berbagai

faktor yang berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahawa “fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk satuan kerja yang di pimpinannya, bekerja sama dengan para tenaga spesialis yang terdapat dalam satuan tenaga yang mengelolah sumber daya manusia dalam organisasi”.

A. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pertama : “organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah adadalam organisasi secara lebih baik. Merupakan tentang masa depan yang diinginkannya berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya, berarti perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi”.

Inventarisasi tersebut antara lain meyangkut:

- a. Jumlah tenaga kerja yang ada.
- b. Berbagai kualifikasinya.
- c. Masa kerja masing-masing.
- d. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki baik karena pendidikan formal maupun program pelatihan yang pernah diikuti.
- e. Bahan yang masih perlu dikembangkan.
- f. Minat pekerjaan yang bersangkutan terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaannya sekarang.

Kedua : “Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas dari tenaga kerja yang sudah dapat ditingkatkan, hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi”.

Ketiga : “perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak”.

Keempat : “salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan”. Informasi demikian mencakup banyak hal seperti :

- a. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki.
- b. Masa kerja setiap pekerja.
- c. Status perkawinan dan jumlah tanggungan.
- d. Jabatan yang pernah dipangku.
- e. Tangga karier yang pernah dinaikkan.
- f. Jumlah penghasilan
- g. Pendidikan dan pelayanan yang pernah ditempuh.
- h. Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pegawai
- i. Informasi lainnya mengenai kekayaan setiap pegawai.

“Informasi komprehensif demikian diperlukan tidak hanya oleh satuan kerja yang mengelolah sumber daya manusia dalam organisasi akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja”.

Kelima: “seperti telah dimaklumi, salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian”. Berdasarkan bahan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti sebagai :

1. Permintaan pemakai tenaga kerja atas kerja dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi, dan lokasinya.
2. Jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji, dan sebagainya.

Keenam: “rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja untuk satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun tenaga kerja yang realistik”.

B. Berbagai Tantangan di Bidang Sumber Daya Manusia

Dengan perkataan lain setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut banyak segi kehidupan

organisasional, termasuk tantangan dibidang sumber daya manusia yang pada gilirannya tercermin pada pentingnya perencanaan, dapat dikategorikan pada tiga jenis utama yaitu, yaitu tantangan yang bersifat eksternal yang meskipun tidak langsung menyangkut sumber daya manusia tetapi mempunyai dampak yang kuat, tantangan yang bersifat internal, dan situasi ketenagakerjaan dalam organisasi yang bersangkutan sendiri

1. Tantangan Eksternal

Yang dimaksud dengan “tantangan eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya, akan tetapi harus diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan tersebut pasti berpengaruh, baik secara positif maupun negatif, terhadap organisasi”.

Bidang ekonomi. Tidak dapat disangkal bahwa situasi perekonomian secara makro mau tidak mau harus diperhitungkan meskipun suatu organisasi mungkin tidak dapat berbuat banyak dalam mengambil langkah-langkah tertentu untuk mempengaruhi situasi nyata yang dihadapinya.

Fluktuasi yang terjadi seperti inflasi, stagflasi, resesi, depresi, tingkat pengangguran, tingkat suku bunga, dan lain sebagainya, merupakan aspek-aspek perekonomian yang selalu harus diperhitungkan.

Bidang sosial “merupakan kenyataan bahwa selalu terjadi pergeseran atau mempunyai dampak langsung terhadap manajemen sumber daya manusia dan adapula saatnya dampak tersebut tidak bersifat langsung”. Salah satu contoh pergeseran nilai yang berpengaruh pada manajemen sumber daya manusia adalah profesi tentang peranan wanita.

Bidang politik “resonansi perubahan yang terjadi dibidang politik terasa pula pada semua bidang dan segi kehidupan pada tingkat individual, tingkat organisasional, tingkat masyarakat dan bahkan juga tingkat negara”. Misalnya, jika terjadi perubahan dalam pemegang kendali kekuasaan pemerintah negara, baik yang berlangsung secara demokratik umpamanya berhasilnya organisasi politik tertentu mengalahkan partai yang sedang berkuasa dalam pemilihan umum maupun karena terjadinya *coup d’etat* baik berdarah maupun tidak atau melalui revolusi, tidak mustahil terjadi perubahan di bidang politik mungkin secara sangat mendasar.

2. Tantangan internal

Dengan mengambil organisasi niaga sebagai contoh, beberapa faktor yang merupakan tantangan internal antara lain:

- a. Rencana strategis,
- b. Anggaran,
- c. Estimasi produksi dan penjualan,
- d. Usaha atau kegiatan baru,

e. Rancangan bangunan organisasi dan tugas pekerjaan.

Masing-masing faktor tersebut dibahas dibawah ini.

a. *Rencana strategis*

“Setiap keputusan yang diambil oleh manajemen pasti berpengaruh pada perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia. Berarti semakin tinggi nilai strategi suatu keputusan semakin besar pula pengaruhnya terhadap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan”.

b. *Anggaran*

“Telah umum diketahui bahwa anggaran merupakan program kerja suatu organisasi untuk satu kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam jumlah uang”.

c. *Estimasi produksi dan penjualan*

“Dalam menentukan rencana produksi dan volume penjualan, banyak faktor yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan atau suatu organisasi niaga”.

d. *Usaha atau kegiatan baru*

“Jika manajemen memutuskan untuk berkecimpung dalam bidang usaha yang sama sekali baru, pengaruhnya terhadap perencanaan sumber daya manusia menjadi tidak terelakan”.

e. *Rancangan bangunan organisasi dan tugas pekerjaan*

“Rancangan bangunan organisasi dan tugas pekerjaan, salah satu konsekuensi logis berbagai faktor yang telah dikemukakan diatas sebagai tantangan ialah sering perlunya restrukturisasi organisasi”.

C. Situasi Ketenagakerjaan Internal

“Para perencana profesional dibidang ketenagakerjaan dalam suatu organisasi harus pula memperhitungkan situasi ketenagakerjaan dalam organisasi yang bersangkutan, dapat dipastikan bahwa situasi ketenagakerjaan internal itu tidak berada pada posisi statis”. Berbagai faktor penyebabnya antara lain pemensiunan, karena terjadi pemutusan hubungan kerja, ada pegawai yang meninggal dan pegawai yang mengambil cuti panjang diluar tanggungan organisasi.

Pemensiunan. Karena terjadinya proses alamiah yang tidak mungkin dicegah setiap pekerja pada saat tertentu akan mencapai usai pensiun. Dalam teori manajemen sumber daya manusia pada dasarnya dikenal dua jenis pemensiunan, yaitu pemensiunan sukarela dan pemensiunan yang diharuskan.

Pemensiunan sukarela diperlakukan karena satu dari dua kemungkinan. *Pertama*, “apabila ada anggota organisasi yang minta berhenti dari organisasi dengan hak pensiun terlepas dari alasan yang diberikan untuk mengajukan permintaan tersebut keinginan seperti itu biasanya dikabulkan apabila syarat

kepegawaian telah terpenuhi seperti penggabungan masa kerja dengan usia seseorang”. *Kedua,*” karena berbagai pertimbangan organisasi mendorong karyawannya untuk segera memasuki masa pensiun dengan memperoleh hak-hak pensiun tertentu pula”.

Bentuk pemensiunan yang lain adalah pemensiunan yang diharuskan. Artinya, dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku umum atau berbagai ketentuan yang hanya berlaku bagi pekerja dalam suatu organisasi tertentu saja ditetapkan umur masa aktif para pekerja. Berarti setiap orang yang mencapai umur tersebut harus memasuki masa pensiun.

Terlepas dari ada tidaknya kesepakatan tersebut yang jelas adalah pada saat mencapai usia tertentu, misalnya 55 tahun, 60 tahun seorang pekerja pasti memasuki masa pensiun.

Implikasi kenyataan terhadap perencanaan sumber daya manusia itu harus dilakukan sedemikian rupa sehingga :

1. Para pekerja yang segera memasuki masa pensiun benar-benar siap untuk itu terutama dalam hal mental dan finansial,
2. Tidak terjadi kekosongan jabatan dalam arti siapnya tenaga-tenaga yang lebih muda untuk mengisi lowongan yang terjadi.

2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan lain sebagai prestasi kerja (*performence*). Menurut Mangkunegara (2005:67) “menyatakan bahwa Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, lalu disempurnakan oleh Mangkunegara (2014:9) “disimpulkan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil kerja atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Kinerja individu “adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, “yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan”. Atribut individu tersebut meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian) latar belakang serta demografi dan faktor psikologi meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*) “yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu sehingga mendapatkan hasil”
- c. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi “meliputi sumber daya,

kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur, organisasi dan *job desain*”.

Selanjutnya menurut A. Dele Timpele dalam Mangkunegara (2014:5), “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan seseorang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya”.

Faktor Eksternal yaitu “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan”. Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidak langsung.

2.4 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Mangkunegara. “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya “(Edison, 2016:190). “Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya” (Roziqin,2010:41)

2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

“Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on right job*)”

b. Faktor Motivasi

“Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”.

“Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja”.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pikir



Ket : Sumber Daya Manusia (Variabel X) yang terdiri dari, kualitas dan kuantitas SDM, data dan informasi, sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja, Syahrul Fauzi Sireger (2010) Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari, teknik kerja. Mutu kerja, volume kerja, inisiatif kerja, sikap terhadap pekerjaan, Hasly dalam Hasibuan (2014:35)

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah “istilah ilmiah yang digunakan dalam konteks kegiatan ilmiah yang mengikuti aturan berpikir biasa, secara sadar, hati-hati, dan diarahkan”.

Hipotesis “adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus di uji secara empiris”.(erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti(2007:137).

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia(Y) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Desa Monano Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah mengenai perencanaan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 2) “yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut : Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif, karena adanya variabelvariabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017:8) “penelitian kuantitatif adalah: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) “adalah: Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia, dalam penelitian kuantitatif ini, penentuan jumlah informasi yang akan digunakan bukan pada kuantitasnya, namun berdasarkan kualitas informasi yang diberikan atas seluruh pertanyaan yang ada dalam penelitian. Data yang diperoleh akan lebih valid jika informasi yang dipilih dari seluruh pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode studi deskriptif, yakni metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya penelitian.

Menurut Sarwono (2006) “desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah

berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tanpa desain yang benar seorang peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian dengan baik karena yang bersangkutan tidak mempunyai pedoman arah yang jelas”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi “adalah definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian” (Sanjaya:2013).

Definisi operasionalisasi “adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Informasi ilmiah yang dijelaskan dalam definisi operasionalisasi sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lain dengan menggunakan variabel yang sama, karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama”.

Tabel 3.1
Operasianaisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator	skala
Perencanaan Sumber Daya Manusia (Variabel	Kualitas dan kuantitas SDM	1. Mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas 2. Mengumpulkan	

<p>X) menurut Syahrul Fauzi Siregar (2010)</p>	<p>Data dan informasi</p> <p>Sikap terhadap pekerjaan</p> <p>Perilaku pada waktu bekerja</p>	<p>data dan informasi yang lengkap mengenai SDM</p> <p>3. Mengelompokan data dan informasi kemudian menganalisis</p> <p>4. Menetapkan beberapa alternatif yang sanggup ditempuh</p> <p>5. Memilih alternatif dari berbagai alternatif yang ada</p> <p>6. Menginformasikan rencana terpilih kepada para karyawan yang direalisasikan</p>	
<p>Kinerja Pegawai (Variabel Y) Menurut Hasly dalam Hasbibun, 2014 : 35</p>	<p>Teknik kerja</p> <p>Mutu Kerja</p> <p>Volume Kerja</p> <p>Inisiatif Kerja</p>	<p>1. Bagaimana cara seorang apartur menyesuaikan jenis pekerjaannya secara baik</p> <p>2. Keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki.</p> <p>1. Kerapian dalam kerja</p> <p>2. Kebersihan dalam kerja</p> <p>3. Ketelitian dalam kerja</p> <p>1. Bagaimana kecepatan jumlah hasil kerja</p> <p>2. Bagaimana tetap dipeliharanya tingkat kecepatan kerja</p>	<p>Ordinal</p>

		1. Kesanggupan memikul tanggungjawab 2. Melakukan ha-hal yang baik 3. Percaya diri.	
--	--	---	--

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likter. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima butir pilihan jawaban yakni ; selalu, kurang/kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam dalam tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Bobot penilaian variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.2.3Populasi dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Menurut Hartono (2011:46), “populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhinggah dan ada yg tidak terhinggah”. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhinggah saja.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano yang berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah 11 dan Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 20 sehingga jumlah total populasi adalah 31 orang.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006:131),”pun menuturkan bahwasannya sampel merupakan sebagian atau sebagai wakil populasi yang diteliti”. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa di bilang penelitian tersebut penelitian sampel.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peniliti memperoleh atau mengumpulkan data dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.4.1 Observasi

Observasi “adalah kegiatan peneliti melakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk melihat kenyataan dan fakta kegiatan kantor yang berhubungan dengan masalah penelitian”.

3.2.4.2 Kuesioner

Tehnik pengambilan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diberikan pada anggota sampel yang bersedia memberikan respons (responden) atau jawaban.

3.2.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi “adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah untuk penelitian”.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlakukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan alat ukur yang valid dan handal, (reliabel). Untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur valid dan handal, maka instrumen sebelum digunakan harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang obyektif.

3.2.5.1 Uji Validasi

Menurut Arikunto (2010:19) “validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidlitan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur, uji validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel”.

Selanjutnya dalam memeriksa interprestasi terhadap koefesien kolerasi. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2014:124) “menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan

bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula”. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

Masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien, seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat baik
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

3.2.5.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas atau keandalan “bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama kepada seseorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda”. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada setiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden

3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur ini tidak dibelah, seperti pada tehnik *tet-relest*.

$$r_1 = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana :

r_1 = Realibilitas internal instrument atau pernyataan

r_2 = Korelasi *Product moment* antara belahan

pertama dan belahan kedua reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif $r_{hitung} > r_c$

Tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk mamastikan apakah pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano. Maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.1

Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Perencanaan Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

3.2.6.2 Penguji Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan ditungkan dalam tabel frekuensi dan presentase. Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2014:145) dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Perencanaan Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai kontanta harga Y Jika X=0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y

3.2.6.3 Koefesien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan antar Perencanaan Sumber Daya Manusia (X) Terhadap Kinerja Pegawai Variabel (Y). Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano, digunakan koefesien korelasi dengan formulasi pearson Product Moment dalam Karl Person Tahun 1990 dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X = Perencanaan Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

Rxy = Koefesien Korelasi

N = Jumlah responden

Kecilnya sumbangan Selanjutnya untuk menyatakan besar variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koofesien diterimah sebagai berikut :

$KP = r^2 \times 100 \%$

Keterangan :

KP : Nilai koefisien determinan

R = Nilai Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dinas Pendidikan merupakan Wilayah Kabupaten Gorontalo Utara. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, Susunan Organisasi Dan Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara ialah Membantu Kepala Dinas Pendidikan melaksanakan sebagian urusan di wilayah kerjanya. (Tk.Paud/Sd.Mi/Mts.Smp/Ma) di lingkungan Kec Monano. Cabang Dinas Pendidikan berdiri awal 2013 yang sebelumnya masih penggabungan dari Dinas Cabang Anggrek. Pada saat itu lokasi kantor masih terbilang kurang layak maka sangatlah diperlukan campur tangan baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mendorong pembangunan.

4.1.2 Visi Dan Misi Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano,

VISI :

“Terbentuknya Insan Serta Ekosistem Pendidikan Dan Kebudayaan Yang Berkarakter Dengan Berlandaskan Gotong Royong”

Misi :

1. Mewujudkan Pelaku Pendidikan Dan Kebudayaan Yang Kuat
2. Mewujudkan Akses Yang Meluas, Merata Dan Berkeadilan
3. Mewujudkan Pembelajaran Yang Bermutu

4.1.3 Tugas pokok dan fungsi

A. Kepala Bidang Pendidikan

Kepala bidang tenaga kependidikan mempunyai tugas pokok membantu kepala Dinas dalam melaksanakan pengembangan profesionalisme dalam pelayanan administrasi kepegawaian tenaga kependidikan

Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala bidang Tenaga Kependidikan mempunyai fungsi

1. Penyiapan bahan penyusun rencana kerja
2. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan profesionalisme dan pelayanan administrasi kepegawaian tenaga administrasi

B. Tugas Kepala Seksi Pendidikan

Kepala seksi Pendidikan mempunyai tugas pokok membantu kepala bidang Pendidikan dalam melakukan pengembangan profesionalisme dan pelayanan administrasi kepegawaian tenaga kependidikan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala seksi Pendidikan mempunyai fungsi

1. Penelaahan data sebagai bahan penyusunan rencana kerja
2. Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan profesionalisme dan pelayanan administrasi kepegawaian tenaga kependidikan
3. Penyiapan data sebagai bahan informasi penyusunan formasi guru SD Dan SMP, Pegawai TK, SD Dan SMP.

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hipotesis penelitian yang menguji pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano. Sebelum menguji hipotesis penelitian, peneliti terlebih dahulu mendeskripsikan persepsi pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian tentang variabel perencanaan sumber daya manusia dan variabel kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

4.2.1 Deskripsi Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (Variabel X)

Variabel perencanaan sumber daya manusia di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara dijabarkan dengan menggunakan beberapa indikator penelitian yang didasarkan pada teori yang digunakan. Hasil dari analisis data melalui program SPSS versi 25 ditabulasikan sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Pendapat pegawai tentang Kemampuan pimpinan dalam menetapkan dengan jelas out kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	10	32,3
4	Setuju	17	54,8
5	Sangat Setuju	4	12,9
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 1 tentang Kemampuan pimpinan dalam menetapkan dengan jelas out kerja sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 17 orang atau 54,8% yang menyatakan setuju, 10 orang atau 32,3% yang menyatakan ragu-ragu dan 4 orang atau 12,9% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 2. Distribusi Pendapat pegawai tentang kemampuan organisasi dalam mengumpulkan data dan informasi yang lengkap tentang SDM

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	12	38,7
4	Setuju	13	41,9
5	Sangat Setuju	6	19,4
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 2 tentang kemampuan organisasi dalam mengumpulkan data dan informasi yang lengkap tentang sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 13 orang atau 41,9% yang menyatakan setuju, 12 orang atau 38,7% yang menyatakan ragu-ragu dan 6 orang atau 19,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 3. Distribusi Pendapat Pegawai tentang kemampuan organisasi dalam mengelompokkan data dan informasi sebagai bahan analisis SDM

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	4	12,9
3	Ragu-ragu	6	19,4
4	Setuju	18	58,1
5	Sangat Setuju	3	9,7
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 3 tentang kemampuan organisasi dalam mengelompokkan data dan informasi sebagai bahan analisis SDM sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 18 orang atau 58,1% yang menyatakan setuju, 6 orang atau 19,4% yang menyatakan ragu-ragu dan 3 orang atau 9,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4. Distribusi pendapat Pegawai tentang kemampuan organisasi dalam menetapkan beberapa alternatif yang rasional dalam pengembangan SDM

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	6	19,4
4	Setuju	22	71,0
5	Sangat Setuju	3	9,7
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 4 tentang kemampuan organisasi dalam menetapkan beberapa alternatif yang rasional dalam pengembangan SDMsudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 22 orang atau 71,0% yang menyatakan setuju, 6

orang atau 19,4% yang menyatakan ragu-ragu dan 3 orang atau 9,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 5. Distribusi pendapat pegawai tentang kemampuan organisasi dalam memilih alternatif dari berbagai alternatif yang ada

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	9	29,0
4	Setuju	20	64,5
5	Sangat Setuju	2	6,5
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 5 tentang kemampuan organisasi dalam memilih alternatif dari berbagai alternatif yang ada sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 20 orang atau 64,5% yang menyatakan setuju, 9 orang atau 29,0% yang menyatakan ragu-ragu dan 2 orang atau 6,5% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 6. Distribusi pendapat pegawai tentang kemampuan organisasi dalam menginformasikan rencana terpilih kepada pegawai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	4	12,9
3	Ragu-ragu	4	12,9
4	Setuju	16	51,6
5	Sangat Setuju	7	22,6
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 6 tentang kemampuan organisasi dalam memilih alternatif dari berbagai alternatif yang ada perlu ditingkatkan. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 16 orang atau 52,6% yang menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% yang menyatakan

sangat setuju, 4 orang atau 12,9% yang menyatakan ragu-ragu dan 4 orang atau 12,9%% yang menyatakan tidak setuju.

4.1.2 Deskripsi Varibel Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Variabel kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara dijelaskan dengan menggunakan beberapa indikator penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil olahan data disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 7. Distribusi Pendapat Pegawai tentang kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan yang berbeda

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	7	22,6
4	Setuju	19	61,3
5	Sangat Setuju	5	16,1
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 7 tentang kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan yang berbedasudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 19 orang atau 61,3% yang menyatakan setuju, 7 orang atau 22,6% yang menyatakan ragu-ragu dan 5 orang atau 16,1% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 8. Distribusi Pendapat Pegawai tentang kemampuan pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimiliki

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	12	38,7
4	Setuju	15	48,4
5	Sangat Setuju	4	12,9
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 8 tentang kemampuan pegawai dalam mengembangkan potensi yang dimiliki belum berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 15 orang atau 48,4% yang menyatakan setuju, 12 orang atau 38,7% yang menyatakan ragu-ragu dan 4 orang atau 12,9% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 9. Distribusi Pendapat Pegawai tentang kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	13	41,9
4	Setuju	12	38,7
5	Sangat Setuju	6	19,4
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 9 tentang kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi belum berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 12 orang atau 38,7% yang menyatakan setuju, 13 orang atau 41,9% yang menyatakan ragu-ragu dan 6 orang atau 19,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 10. Distribusi pendapat Pegawai tentang kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	8	25,8
4	Setuju	17	54,8
5	Sangat Setuju	6	19,4
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 10 tentang kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi belum berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 12 orang atau 38,7% yang menyatakan setuju, 13 orang atau 41,9% yang menyatakan ragu-ragu dan 6 orang atau 19,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 11 Distribusi pendapat Pegawai tentang kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan dengan teliti

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	8	25,8
4	Setuju	19	61,3
5	Sangat Setuju	4	12,9
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 11 tentang kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan dengan teliti sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 19 orang atau 61,3% yang menyatakan setuju, 8 orang atau 25,8% yang menyatakan ragu-ragu dan 4 orang atau 12,9% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 12. Distribusi pendapat pegawai tentang kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	10	32,3
4	Setuju	18	58,1
5	Sangat Setuju	3	9,7
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 12 tentang kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 18 orang atau 58,1% yang menyatakan setuju, 10 orang atau 32,3% yang menyatakan ragu-ragu dan 3 orang atau 9,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 13 . Distribusi Pendapat Pegawai tentang kemampuan memelihara kinerja yang dihasilkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3,2
3	Ragu-ragu	10	32,3
4	Setuju	13	41,9
5	Sangat Setuju	7	22,6
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 13 tentang kemampuan memelihara kinerja yang dihasilkan sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 13 orang atau 41,9% yang menyatakan setuju, 10 orang atau 32,3% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 22,6% yang menyatakan sangat setuju, dan 1 orang atau 3,2% yang menyatakan tidak setuju.

Tabel 14. Distribusi pendapat pegawai tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	12	38,7
4	Setuju	18	58,1
5	Sangat Setuju	1	3,2
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 14 tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 18 orang atau 58,1% yang menyatakan setuju, 12 orang atau 38,7% yang menyatakan ragu-ragu dan 1 orang atau 3,2% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 15. Distribusi pendapat pegawai tentang kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai yang dipersyaratkan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	8	25,8
4	Setuju	22	71,0
5	Sangat Setuju	1	3,2
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 15 tentang kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai yang dipersyaratkan sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 22 orang atau 71,0% yang menyatakan setuju, 8 orang atau 25,8% yang menyatakan ragu-ragu dan 1 orang atau 3,2% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 16. Distribusi pendapat pegawai tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan percaya diri

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	9	29,0
4	Setuju	19	61,3
5	Sangat Setuju	3	9,7
Total		31	100,00

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabulasi pada tabel 16 tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan percaya diri sudah berjalan dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat dari 31 responden dalam penelitian, terdapat 19 orang atau 61,3% yang menyatakan setuju, 9 orang atau 29,0% yang menyatakan ragu-ragu dan 3 orang atau 9,7% yang menyatakan sangat setuju.

4.2 Pembahasan

Pemelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang apa ada pengaruh antara Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano. Pengujian dilakukan dengan menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 17. Uji Hipotesis pengaruh perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,161	1	286,161	21,033	,000 ^b
	Residual	394,549	29	13,605		

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, 2020

Hasil tabulasi data pada tabel 17 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 21.033 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 4.221. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebagai kesimpulan dari data tersebut adalah terdapat pengaruh antara variabel

Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

Tabel 18. Besaran Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,648 ^a	,420	,400	3,68851	,420	21,033	1	29	,000
a. Predictors: (Constant), X									

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, 2020

Hasil tabulasi pada tabel 18 menunjukkan bahwa nilai Rsquare sebesar 0,420 atau 42,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat Monano sebesar 42,0%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data baik secara deskriptif maupun uji hipotesis didapatkan kesimpulan bahwa dari analisis data didapatkan nilai F_{hitung} adalah 21.033 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 4.221. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebagai kesimpulan dari data tersebut adalah terdapat pengaruh antara variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,420 atau 42,0%. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor camat Monano sebesar 42,0%.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis data kesimpulan, peneliti dapat merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel perencanaan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan variabel yang menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai
2. Meskipun variabel perencanaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi variabel ini bukan satu satunya variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu

diharapkan pada penelitian selanjutnya yang tertarik terhadap kinerja pegawai untuk mencari variabel lain selain perencanaan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dele Timple (2014). *Kinerja* . Jakarta : PT. Gramedia
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Acep Edison. 2016. *Analisis Regresi dan Jalur Dengan Program SPSS Bandung* : Mentari
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk administrasi Publik, Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta : Gaya Media
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Hartono, Jogyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,2014. Organisasi Dalam Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Arkasa

Herman Sofyadi. Cetakan Kedua ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu

Nazir.Mohammad,Ph.D.(2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta

Sanjaya, Wina, Prof. (2013). *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriadi dan Guno, 2011. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara

Sarwono (2006)

Syahrul Fauzi Siregar (2010)

Lampiran I

Master Tabel
Variabel X

Responden	Jawaban Responden						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	3	4	24
2	4	5	5	5	4	5	28
3	3	3	2	3	3	2	16
4	4	5	4	4	4	4	25
5	3	4	3	3	3	3	19
6	4	5	4	5	4	5	27
7	3	3	3	4	3	3	19
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	3	4	4	4	5	24
10	3	4	3	4	4	4	22
11	4	5	4	4	4	4	25
12	3	3	2	3	3	2	16
13	4	5	4	4	4	4	25
14	5	4	4	4	4	4	25
15	3	4	3	3	3	3	19
16	5	5	4	5	4	5	28
17	3	3	3	4	3	3	19
18	4	3	4	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	5	25
20	3	3	3	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	2	3	3	2	16
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	5	4	5	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	2	3	3	2	16
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	5	4	5	5	27
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	4	4	4	23

Variabel Y

Resp.	Jawaban Responden										Tot.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	41
2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	31
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
6	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
7	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
8	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
9	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
11	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
16	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
17	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
18	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
23	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
26	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
27	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	41
28	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33

Lampiran III

Uji Hipotesis

Correlations			
		Y	X
Pearson Correlation	Y	1,000	,648
	X	,648	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X	,000	.
N	Y	31	31
	X	31	31

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,648 ^a	,420	,400	3,68851	,420	21,033	1	29	,000

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,161	1	286,161	21,033	,000 ^b
	Residual	394,549	29	13,605		
	Total	680,710	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,624	4,297		4,334	,000
	X	,855	,186	,648	4,586	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran IV

Deskripsi Variabel Variabel X

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	10	32,3	32,3	32,3
	Setuju	17	54,8	54,8	87,1
	sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	12	38,7	38,7	38,7
	Setuju	13	41,9	41,9	80,6
	sangat setuju	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	12,9	12,9	12,9
	ragu ragu	6	19,4	19,4	32,3
	Setuju	18	58,1	58,1	90,3
	sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	6	19,4	19,4	19,4
	Setuju	22	71,0	71,0	90,3
	sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ragu ragu	9	29,0	29,0	29,0
	Setuju	20	64,5	64,5	93,5
	sangat setuju	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	12,9	12,9	12,9
	ragu ragu	4	12,9	12,9	25,8
	Setuju	16	51,6	51,6	77,4
	sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Variabel Y

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	7	22,6	22,6	22,6
	Setuju	19	61,3	61,3	83,9
	sangat setuju	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	12	38,7	38,7	38,7
	Setuju	15	48,4	48,4	87,1
	sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	13	41,9	41,9	41,9
	Setuju	12	38,7	38,7	80,6
	sangat setuju	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ragu ragu	8	25,8	25,8	25,8
	Setuju	17	54,8	54,8	80,6
	sangat setuju	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	8	25,8	25,8	25,8
	Setuju	19	61,3	61,3	87,1
	sangat setuju	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	10	32,3	32,3	32,3
	setuju	18	58,1	58,1	90,3
	sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
	ragu ragu	10	32,3	32,3	35,5
	setuju	13	41,9	41,9	77,4
	sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	12	38,7	38,7	38,7
	setuju	18	58,1	58,1	96,8
	sangat setuju	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	8	25,8	25,8	25,8
	setuju	22	71,0	71,0	96,8
	sangat setuju	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu ragu	9	29,0	29,0	29,0
	Setuju	19	61,3	61,3	90,3
	sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

:NURMILA BOUTI

:52116174

• PENGURUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN MONDANO

! KANTOR CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN MONANO

[illegible]



LEMBAR KONTROL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURMILA BOUTI

NIM : S.21.16.174

Fakultas/Jurusan : ILMU PEMERINTAHAN

Kelas : NON REGULER

NO	HARI / TANGGAL	PEMBI MBING	MATERI KONSULTASI DAN CATATAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN
1	07/11/2019	I	disesuaikan abstrak	h
2	20/12/2019	I	tambahkan menurut para ahli	h
3	01/01/2020	I	disesuaikan daftar pustaka	h
4	29/01/2020	I	latar belakang ditambah	h
5	14/02/2020	I	perhatikan cara mengetik	h
6	02/02/2020	II	Revisi proposal dan keengkapan surat © sesuai pustaka	
7	02/01/2020	II	penggunaan persamaan pustaka dan ops. variabel	
8	20/01/2020	II	gambarkan semua lokasi dan dan lokasi pustaka	
9	19/02/2020	II	daftar pustaka selesai untuk pengalihan data	
10	02/03/2020	II	lengkapi dan lampiran skripsi dan pengisian ujian	



**KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN
TINGGI LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No.17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 8724466, 829975 ; Fax : (0435) 82997
E-mail : lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 230//UIG-G/II/2020
LAMPIRAN : -
HAL : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.
Di.-
Kabupaten Gorontalo Utara

Yang Bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Dr Rahmisyari ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Kepala Lemlit

Meminta Kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan
Proposal/Skripsi, Kepada :

Nama Peneliti : NURMILA BOUTI
NIM : S2116174
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN
Lokasi Penelitian : Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara
Judul Penelitian : PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS
PENDIDIKAN KECAMATAN MONANO KABUPATEN GORONTALO
UTARA

Demikian permohonan ini, atas Kebijakan dan Kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Gorontalo, 03 Maret 2020
Ketua,


Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA

CABANG DINAS PENDIDIKAN

KECAMTAN MONANO

Jln. Trans Sulawesi Desa Monano Kec. Monano Kab. Gorontalo Utara Kode Pos 96252

SURAT KETERANGAN


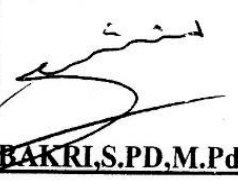
Yang Bertanda Tangan Di Baawah Ini :

Nama : RIDAH NASUTIN BAKARI, S.PD, M.PD
Nip : 197510112009011002
Jabatan : Kepala Cabang
Unit Kerja : Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano

Dengan Ini Menerangkan Kepada :

Nama : **NURMILA BOUTI**
Nim : S21.16.174
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara.
Fakultas/Jurusan : Ilmu Social Dan Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan
Universitas : Ichsan Gorontalo Kampus Iii Gorontalo Utara.

Telah Melaksanakan Penelitian Di Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara Selama 3 (Tiga Bulan), Mulai Dari Bulan...

Monano Juli 2020
Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan
Monano Kabupaten Gorontalo utara

RIDAH NASUTIN BAKRI, S.PD, M.Pd
NIP: 

Tembusan.

1. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Gorontalo Utara (Sebagai Laporan)
2. Kasubag Dinas Pendidikan Kab Gorontalo Utara
3. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano
4. Dekan Fakultas
5. Arsip

**Skripsi_NURMILA BOUTY_S.21.16.174_PENGARUH
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN
MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA**

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.allbookssharing.xyz Internet Source	4%
2	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	3%
3	eprints.umpo.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	3%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
6	samryaazza.blogspot.co.id Internet Source	2%
7	journal.stkipsingkawang.ac.id Internet Source	2%
8	syafriyandika.blogspot.com Internet Source	2%

9	makalahplus.blogspot.com Internet Source	1 %
10	chairilbob.blogspot.com Internet Source	1 %
11	zagrix.blogspot.com Internet Source	1 %
12	berbagiilmu-mu.blogspot.com Internet Source	1 %
13	pt.scribd.com Internet Source	1 %
14	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
15	sulut.kemenag.go.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
17	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
18	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta	<1 %

Student Paper

20

www.scribd.com

Internet Source

<1%

21

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0366/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : NURMILA BOUTY
NIM : S2116174
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Monano Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 12 Juli 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

CURICULUM VITAE



A. Identitas

Nama : Nurmila Bouti
Nama panggilan : Mila
Nim : S.21.16.174
Tempat Tanggal Lahir: : Gorontalo, 22 Maret 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan Ketiga : Tahun 2016
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Status : Mahasiswa Karyawan
Agama : Islam
Alamat : Desa Langge Kecamatan Anggrek
Nama Ayah : Man Bouti
Nama Ibu : Misnawati Doku
Jumlah Saudara Kandung : 4
Nama Kakak : Ferdinan Bouti
Nama Adik : Fadli Bouti
: Fadlan Bouti
: Maya Riska Bouti

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Monano Lulus Pada Tahun 2008
2. MTS Muh Monano Lulus Pada Tahun 2011
3. Madsrah Aliyah Monano Lulus Pada Tahun 2014