



Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Produktivitas Pegawai pada BPBD Kota Gunungsitoli

Otak Murni Gulo^{1*}, Suka'aro Waruwu², Fatosola Hulu³, Otanius Laia⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Sumatera Utara, Indonesia

Email : oktafgulo553@gmail.com

(* : corresponding author)

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan organisasi untuk merencanakan kebutuhan dan program sumber daya manusia, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang baik. Tujuan pelaksanaan penelitian ini yaitu: (1) Mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, (2) Mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Sampel penelitian penelitian berjumlah 33 orang. Hasil penelitian: (1) Hasil penelitian uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perencanaan sumber daya manusia terhadap variabel produktivitas kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Sesuai hasil uji t menunjukkan perencanaan sumber daya manusia (X) sebesar 8,465 dan signifikansinya sebesar 0,000. Syarat pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan tingkat signifikansinya. Jika signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel X (perencanaan sumber daya manusia) terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja). (2) Sesuai perhitungan koefisien determinasi, maka koefisien determinasi yang diperoleh dari korelasi variabel X dan variabel Y sebesar 0,553 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan besar kecilnya pengaruh variabel X (perencanaan sumber daya manusia) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) adalah 55,3%.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Sektor Publik

Abstract

Human resource planning is a process carried out by an organization to plan human resource needs and programs, so that organizational goals can be achieved. Proper human resource planning will result in good employee work productivity. The purpose of carrying out this research is: (1) To determine the effect of human resource planning on increasing employee work productivity at the Gunungsitoli City Regional Disaster Management Agency Office, (2) To find out how much influence human resource planning has on increasing employee work productivity at the Gunungsitoli City Regional Disaster Management Agency Office. The research location was carried out at the Gunungsitoli City Regional Disaster Management Agency Office. The research sample consisted of 33 people. Research result: (1) The results of the t test research can show that there is a positive and significant influence of human resource planning on work productivity variables at the Gunungsitoli City Regional Disaster Management Agency Office. According to the results of the t test, human resource planning (X) is 8,465 and its significance is 0,000. Hypothesis decision-making conditions are accepted or rejected based on their level of significance. If the significance is less than or equal to 0,05 then the hypothesis is accepted. The research results obtained a significance value of $0,000 < 0,05$. Thus variable X (human resource planning) is statistically proven to have an effect on variable Y (work productivity). (2) According to the calculation of the coefficient of determination, the coefficient of determination obtained from the correlation of variable X and variable Y is 0,553, So it can be concluded that the size of the influence of variable X (human resource planning) on variable Y (work productivity) is 55,3%.

Keywords: Human Resource Planning, Work Productivity, Employee Performance, Human Resource Management (HRM), Public Sector

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini menuntut tenaga kerja mampu bersaing dengan kualitas terbaik, untuk itu tenaga kerja harus memiliki banyak kreativitas. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi perhatian



yang serius, dimana skill tenaga kerja ini harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, yang kita tahu kualitas mereka jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja lokal. Maka dari itu, diperlukan peran dari stakeholder untuk bersama-sama mengelola dan merencanakan sumber daya manusia (SDM) seefektif dan seefisien mungkin, agar tujuan dari organisasi cepat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun kantor SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah kantor [1].

Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah kantor sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan instansi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan lingkungan pada kantor diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut [3]. Dalam sebuah kantor perencanaan sumber daya manusia sangat pesat berkembang, hal ini terlihat dari hampir semua kantor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan yang selalu membutuhkan jasa seseorang/pegawai, baik perorangan maupun lembaga sehingga akan menimbulkan persaingan antar perkantoran. Untuk menghadapi persaingan tersebut maka sebuah kantor dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu bekerja secara baik menjalankan tugas dalam kantor tersebut. Sehingga, perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah kantor merupakan poin penting yang dapat menjalankan peran seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, karena adanya perencanaan sumber daya manusia, maka sebuah kantor dapat menjalankan perannya sesuai dengan perencanaan manajemen instansi kantor [4].

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilakukan, guna mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi [2]. Perencanaan adalah pemilihan jangka pendek dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut [14]. Dalam suatu kantor perencanaan memiliki posisi penting dari langkah-langkah berikutnya. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia (SDM) tidak akan berarti apa-apa.

Pentingnya perencanaan Sumber daya manusia, sebagai sumber daya tidak dapat disangkal lagi peranannya. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [8]. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki sebuah kantor begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi kantor, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan". Perencanaan sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk perusahaan [5]. Perencanaan Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan [10].

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain, plainning, organizing, leading, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan [13]. Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan, maka dapat peneliti simpulkan bahwa pokok dalam sumber daya manusia adalah tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan tenaga orang lain yang menggunakan sumber lain yaitu natural resource. Dengan demikian, seorang pegawai dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. dan usaha seperti itu merupakan suatu proses yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu menurut uraian di atas, planning, organizing, leading dan controlling merupakan fungsi pada manajemen sumber daya manusia.

Produktivitas kerja pegawai adalah salah satu ukuran produktif perusahaan dalam mencapai tujuannya [12]. Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi, dan peningkatan produktivitas kerja merupakan urusan semua orang dalam organisasi. Produktivitas kerja itu adalah kunci untuk membedakan mana orang yang berhasil dan mana yang tidak. Produktivitas kerja tidak hanya dipandang sebagai perbandingan input dan output, melainkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan dalam waktu tertentu dengan kualitas dan kemampuan yang baik [6].

Sumber daya manusia berupa pegawai/karyawan merupakan aset utama dari setiap kantor, oleh karena itu setiap kantor berusaha memperoleh pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya mencapai prestasi kerja yang baik [11]. Dengan prestasi kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan kantor. Maka untuk memperoleh pegawai tersebut, salah



satunya yaitu dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan secara tepat dan terprogram yang diperlukan setiap saat pegawai/ pekerja baru maupun staf lama dalam kantor.

Produktivitas kerja pegawai baru yang setiap saat ditarik oleh kantor membutuhkan pelatihan agar dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi staf lama mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya sekarang, atau mereka ditugaskan sampai menempati jabatan baru. Sehingga akan terdorong bagi para pegawai untuk bekerja lebih keras, hal ini disebabkan staf yang telah mengetahui dengan baik tugas dan kewajibannya akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang [1]. Salah satu pengaruh produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu berkeinginan untuk meningkatkan kinerja terus-menerus. Maka jelaslah bahwa dalam setiap kantor peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan yang dilakukan dapat berjalan baik. Sorotan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantinya. Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik [3].

Sementara itu yang tidak kalah pentingnya adalah produktivitas kerja dalam konteks pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Jika sumber daya yang dimiliki dimiliki oleh tingkat pendidikan, pelatihan, suasana kerja, sikap pemimpin, penguasaan teknologi dan kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan persepsi tenaga kerja tentang produktivitas pada sebuah kantor. Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai/pekerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu [10]. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya [12].

Produktivitas pegawai dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi [7]. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha [15]. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah kantor untuk melakukan operasional kantor dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap instansi tanpa mereka sebuah kantor dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap kantor [8]. Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu [9]. Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha [13].

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pegawai merupakan modal pokok dalam suatu kantor, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu instansi karena berhasil atau tidak sebuah kantor dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam kantor tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

Kantor BPBD merupakan lembaga daerah yang bertugas dalam penanggulangan bencana alam yang terjadi di daerah rawan bencana sehingga peran BPBD sangat penting dalam penanggulangan bencana alam Gempa Bumi di daerah khususnya di Kota Gunungsitoli. Peran BPBD sangat penting dalam melakukan penanggulangan bencana daerah misalnya seperti gempa bumi, banjir, tanah longsor, dll. Menurut Soekanto peran merupakan proses dinamis kedudukan (status) [8]. Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Upaya penanggulangan bencana daerah perlu dimulai dengan adanya kebijakan daerah yang bertujuan menanggulangi bencana sesuai dengan peraturan yang ada. Strategi yang ditetapkan daerah dalam



menanggulangi bencana perlu disesuaikan dengan kondisi daerah. Perencanaan sumber daya manusianya, penanggulangan bencana secara nasional harus dipastikan berjalan efektif, efisien dan berkelanjutan [9]. Untuk mendukung pengembangan sistem penanggulangan bencana yang mencakup kebijakan, strategi dan operasi secara nasional mencakup pemerintah pusat dan daerah maka perlu dimulai dengan mengetahui sejauh mana penerapan peraturan terkait dengan penanggulangan bencana alam di daerah. Salah satu badan yang dibentuk oleh pemerintah dalam upaya penanggulangan bencana yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) [3]. Melalui adanya Lembaga BPBD akan mengurangi mitigasi atau mengurangi dampak bencana dilakukan untuk memperkecil jumlah korban jiwa dan kerugian harta benda. Begitu pentingnya masalah kebencanaan untuk diselesaikan cukup menyita setiap negara untuk bersatu dan bekerja sama untuk mengatasi permasalahan tersebut, agar terjadi keseimbangan ekosistem dalam mendukung proses kehidupan di atasnya, termasuk manusia untuk itu perlu adanya upaya penanggulangan bencana yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sebagai lembaga daerah yang bergerak dalam bidang penanggulangan bencana alam.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti di kantor BPBD Kota Gunungsitoli tepatnya di Desa Saewe, bahwa perencanaan sumber daya manusia di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli belum sepenuhnya terlaksana dengan maksimal. Upaya peningkatan *soft skill* karyawan di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli masih belum terlaksana dengan maksimal karena minimnya tindakan perencanaan sumber daya manusia. Dalam melakukan perekrutan karyawan di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli masih belum sesuai dengan talenta yang dimilikinya, terkadang karyawan yang baru direkrut hanya memiliki talenta yang tergolong cukup. Talenta karyawan yang belum maksimal pasti akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai hasil wawancara peneliti dengan salah seorang Kabid Pencegahan dan Kesiapsiagaan yang mengemukakan bahwa “saat seseorang pegawai kantor diberikan tugas oleh atasan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, hasilnya pegawai tersebut masih belum maksimal dalam menyelesaikan tugas/kerjanya, hal ini disebabkan oleh masih minimnya talenta karyawan tersebut dan kurangnya pelaksanaan kegiatan pelatihan/bimtek di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli, sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Selama menjalankan aktivitasnya tingkat pekerjaan atau target suatu kantor merupakan salah satu tolak ukur yang perlu diperhatikan oleh suatu kantor untuk menilai produktivitas kerja pegawai. Tingkat produktivitas kerja yang rendah juga dapat dilihat dari target pencapaian dan tugas, serta tanggung jawab pencapaian pekerjaan. Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian dalam mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti mengangkat sebuah judul penelitian yaitu: “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli Tahun 2023/2024”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data berupa angka-angka yang dapat diukur secara objektif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian angket [4].

Variabel dalam pelaksanaan penelitian terbagi menjadi 2 jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) [12]. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat [5]. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia. Adapun indikator perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Kompensasi
4. Pemeliharaan
5. Kedisiplinan
6. Pemberhentian

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen [10]. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Adapun indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli yang berjumlah 33 orang. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, instrument kuesioner yang akan digunakan, jawaban dari responden diklasifikasikan menurut skala likert.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistika Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min) dan standard deviation dari masing-masing variabel yaitu, perencanaan sumber daya manusia (X) dan produktivitas kerja (Y). Mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan Sumber Daya Manusia	33	58	72	68.72	4.214
Produktivitas Kerja	33	52	68	65,42	3.975
Valid N (listwise)	33				

(Sumber : Data sekunder yang diolah peneliti)

3.2 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara perencanaan sumber daya manusia (X) dan produktivitas kerja (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan *software* SPSS diperoleh hasil analisis parsial antara perencanaan sumber daya manusia (X) dan produktivitas kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		perencanaan sumber daya manusia	produktivitas kerja
perencanaan sumber daya manusia	Pearson Correlation	1	0.743**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	33	33
produktivitas kerja	Pearson Correlation	0.743**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data diolah oleh peneliti dengan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara perencanaan sumber daya manusia adalah 0.743. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik perencanaan sumber daya manusia, maka produktivitas kerja semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,743 termasuk kedalam kategori hubungan yang tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,600-0,799.

3.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov One Sample yaitu jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal, bila-mana hasil uji Kolmogorov Smirnov One Sample menghasilkan signifikansinya dibawah 5% atau 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual



N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.20857091
Most Extreme Differences	Absolute		0.080
	Positive		0.069
	Negative		-.080
Test Statistic			0.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.422
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.409
		Upper Bound	0.434
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 92208573.			

(Sumber : data primer yang diolah peneliti)

Hasil observasi uji normalitas dengan menggunakan metode statistik one- sample Kolmogorov-Smirnov dalam Tabel 3.3 memberikan informasi apakah data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dinilai dengan membandingkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) dengan batasan signifikansi yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diatas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari pada tingkat signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini distribusi normal.

4. PENGUJIAN

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel Independen/Bebas (X) terhadap variabel Dependent/Terikat (Y). Maka digunakan model persamaan regresi sederhana yang akan di bentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana :

- Y = variabel kineja karyawan
X = variabel budaya organisasi
a = konstanta
 β = koefisien regresi

Dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.165	5.580		3.076	0.003
	perencanaan sumber daya manusia	0.724	0.085	0.743	8.465	0.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber : Data diolah dengan SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien untuk persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Angka constant dari unstandardized coefficients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 17.165 Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika ada perencanaan sumber daya manusia (X) maka nilai konsisten produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 17.165

2. Angka koefisien regresi. Nilai sebesar 0.724. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat perencanaan sumber daya manusia (X), maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.724
3. Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya $Y = 17.165 + 0.724 X$.

b. Uji t (Uji Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah variabel X (perencanaan sumber daya manusia) atau variabel independen berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) atau variabel dependen atau tidak. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila t_{hitung} signifikansi terhadap t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli.
2. Apabila t_{tabel} signifikansi terhadap t_{hitung} maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya dapat disimpulkan terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli.

Oleh karena itu pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.165	5.580		3.076	0.003
	perencanaan sumber daya manusia	0.724	0.085	0.743	8.465	0.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

(Sumber : Diolah oleh peneliti dengan SPSS)

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat probabilitas yang kurang dari 5%. Untuk melakukan perhitungan statistic dengan menggunakan tabel t, rincian penjelasannya dibawah ini:

Nilai derajat kebebasan pada pelaksanaan penelitian ini diperoleh dengan rumus $df = N - 2 = 33 - 2 = 31$. Dilihat pada tabel t dengan tingkat kepercayaan 95%, nilai t tabel adalah 2,039. Nilai tersebut dapat di bandingkan dengan nilai t hitung pada tabel 4.13 diatas dengan kesimpulan, variabel perencanaan sumber daya manusia (X) diperoleh t hitung sebesar 8.465 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000, Nilai lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Jika kita membandingkannya dengan nilai t-tabel, kita dapat melihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel perencanaan sumber daya manusia jauh lebih besar dari pada nilai t-tabel yang sebesar 2,039 ($8,465 > 2,039$). Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mengonfirmasi H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya dapat disimpulkan terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk presentase (%). Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel ouput berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.743 ^a	0.553	0.545	2.228

a. Predictors: (Constant), perencanaan sumber daya manusia

(Sumber : Diolah oleh peneliti dengan SPSS)

Berdasarkan Tabel 6 besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,743. Dari ouput tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,553, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (perencanaan sumber daya manusia) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar



5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perencanaan sumber daya manusia terhadap variabel produktivitas kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Sesuai hasil uji t menunjukkan perencanaan sumber daya manusia (X) sebesar 8,465 dan signifikansinya sebesar 0,000. Syarat pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan tingkat signifikansinya. Jika signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel X (perencanaan sumber daya manusia) terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja).
- b. Sesuai perhitungan koefisien determinasi, maka koefisien determinasi yang diperoleh dari korelasi variabel X dan variabel Y sebesar 0,553 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan besar kecilnya pengaruh variabel X (perencanaan sumber daya manusia) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) adalah 55,3%.

REFERENCES

- [1] Budiasa. I.K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: Pena Persada
- [2] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) (14th ed.)*. Salemba: Empat-Pearson.
- [3] Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49.
- [4] Fachrurazi, S. Ag. Kasmanto Rinaldi, S.H. Jenita. Purnomo, Y.J. Harto, B. Andina & Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- [5] Farla, W., Zunaidah, Z., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Usaha Mikro Di Desa Kerinjing, Ogan Ilir. *Jurnal Abdimas Mandiri*, 6(1), 20-25.
- [6] Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 112–115.
- [7] Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- [10] Oscar O.J. & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Jurnal Becoss*, 2(1). 2686-2557.
- [11] Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21.
- [12] Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Orbith*, 16(1), 27–34.
- [13] Susanti, I., Syihabudin, D., Septiani, W., & Melani, M. (2023). Optimasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Komunitas Melalui Pelatihan dan Konseling di Leuwigoong Garut. *Dinamika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 32-36.
- [14] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [15] Terttiaavini, T., Sofian, S., & Saputra, T. S. (2021). Pendampingan Penyusunan Program Rencana Kerja Badan Usaha Milik Desa Dalam Rangka Optimalisasi Potensi Desa Serijabo Ogan Ilir Sumatera Selatan. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(6), 3536-3546.