

ANALISIS JABATAN, PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hildani^{1*)}, Kamaruddin Kamaruddin²⁾

¹FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: hildanihilda26@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i9.335

Article history

Received:
March 10, 2024

Revised:
March 15, 2024

Accepted:
March 25, 2024

Page:
41 - 51

Keywords:
*Job Analysis, Human
Resources Planning,
Recruitment,
Employee Performance*

ABSTRACT: *This research aims to empirically analyze job analysis, human resource planning and employee recruitment on employee performance. In the form of a case study at the Bireuen Regency Education and Culture Office. Using quantitative research with path analysis. Data collection was carried out using a questionnaire on a sample of 65 employees. The research results show: (1) There is a causal relationship between exogenous variables, namely job analysis, HR planning and recruitment with an average correlation value of 0.53. (2) There is a direct and indirect influence of job analysis on employee performance of 35.29%. (3) There is a direct and indirect influence of HR planning on employee performance of 43.97%. (4) There is a direct and indirect influence of recruitment on employee performance of 40.67%. (5) Simultaneously the contribution of job analysis, HR planning and recruitment had an impact on the performance of Bireuen Regency Education and Culture Service employees by 79.1%.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan menganalisis secara empiris tentang analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Berupa studi kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. Menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis jalur. Pengumpulan data menggunakan angket pada sejumlah 65 pegawai. Hasilnya menunjukkan: (1) Terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen, dengan rata-rata nilai korelasinya 0,53. (2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung analisis jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,29%. (3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 43,97%. (4) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja pegawai sebesar 40,67%. (5) Secara simultan kontribusi analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 79,1%.

Pendahuluan (Introduction)

Sebagai elemen organisasi yang lain, SDM harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari stakeholder kepada organisasi. Selain dari eksternal organisasi, internal organisasi juga akan merasakan dampak pengembangan organisasi. Bekerja dengan efektif dan efisien, terpenuhinya hak dan kewajiban anggota merupakan hal yang sangat diinginkan oleh anggota organisasi. Sehingga pada dasarnya di era sekarang pengembangan dalam suatu organisasi merupakan sebuah keharusan.

Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan

keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi. Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi.

Analisis jabatan merupakan sebuah cara atau metode yang dibutuhkan agar dapat mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini untuk mengetahui deskripsi dan spesifikasi jabatan yang diperlukan dalam suatu organisasi. Deskripsi dan spesifikasi jabatan tersebut digunakan sebagai dasar menempatkan pegawai sesuai tempatnya.

Aspek yang dianalisis, menjabarkan fungsi-fungsi yang ada di setiap unit kerja. Menurut Wooten dalam (Umana, dkk, 2019) bahwa analisis jabatan menjadi praktik sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komunikasi, mengakomodasi perubahan, berkontribusi pada peningkatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi.

Salah satu tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah memfasilitasi keefektifan organisasi, yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (Jackson & Schuler, 2013). Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menterjemahkan strategi menjadi kebutuhan sumber daya manusia baik kualitatif maupun kuantitatif melalui tahapan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi kemudian dikenal dengan manajemen personalia dan berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia. Manusia akan mampu untuk bekerja dengan baik jika ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai.

Permasalahan yang terdapat dalam organisasi pemerintah, seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, masih ditemukan kinerja pegawai bermasalah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang tinggi, kinerja tidak cukup baik dan tingkat disiplin pegawai yang rendah. Jadi dapat dilihat adanya kesalahan dalam proses rekrutmen, dimana proses rekrutmen itu sendiri adalah proses mencari orang yang bekerja atau penempatan kerjanya.

Aplikasi fungsi-fungsi MSDM di lingkungan pemerintah daerah juga terjadi gap jika dibandingkan dengan idealisme teoritis. Secara teoritis pemerintah daerah memiliki hak untuk melaksanakan fungsi itu mulai dari pengadaan hingga pemberhentian kerja, namun realisasinya ternyata ada fungsi yang masih dikendalikan oleh pemerintah pusat misalnya dalam penetapan jabatan (Riza F. dan Kamaruddin, 2023)

Hasil observasi peneliti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen diketahui penetapan uraian jabatan yang belum terinci secara tajam dan jelas untuk setiap jabatan yang ada. Keadaan ini menunjukkan bahwa belum ada kesamaan persepsi antara Pemerintah Daerah dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai pelaksana program. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pejabat yang diangkat dalam jabatan struktural hanya karena telah memenuhi persyaratan pangkat, namun tidak mempunyai kompetensi terhadap jabatan yang didudukinya.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa selama ini kantor dinas yang diamati melakukan rekrutmen pegawai hanya bersifat rekrutmen eksternal yaitu merekrut pegawai berasal dari dalam dengan tujuan untuk mengisi jabatan yang kosong. Dan rekrutmen dilakukan secara terbuka yaitu kepala Dinas meminta masukan dari bagian SDM yang membutuhkan tenaga kemudian didiskusikan untuk memperoleh kesepakatan bersama. Dasar yang dipakai sebagai pertimbangan utama adalah syarat pangkat dan golongan, pendidikan, kemampuan/keahlian, prestasi kerja. Menurut penulis rekrutmen pegawai pada Dinas ini belum sepenuhnya sesuai proposisi studi yaitu berdasarkan pada uraian jabatan dan persyaratan jabatan.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai, dengan studi pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen”. Dengan tujuan untuk menganalisis hubungan analisis jabatan dengan perencanaan sumber daya manusia, hubungan perencanaan sumber daya manusia dengan rekrutmen pegawai dan menganalisis hubungan rekrutmen dengan analisis jabatan pada pegawai. Serta mengukur pengaruh analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Analisis Jabatan dan Kinerja Pegawai

Menurut French (Marnisah & Zamzam, 2021), analisis jabatan merupakan suatu penyelidikan yang sistematis tentang isi pekerjaan, lingkungan fisik yang melingkupi pekerjaan, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawab jabatan. Dessler & Chinnzer (2017) berpendapat bahwa analisis jabatan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas, tanggung jawab setiap pekerjaan

dan atribut manusia (dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Setelah informasi pada analisis jabatan ini dikumpulkan, lalu digunakan untuk pengembangan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

Kriteria-kriteria yang harus dipenuhi suatu analisis jabatan, menurut Meldona (2015), yaitu menghasilkan suatu deskripsi tugas yang jelas, frekuensi dan pentingnya tugas perilaku harus ditaksir, mempertimbangkan suatu penilaian yang akurat mengenai keterampilan, pengetahuan, karakteristik dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan dan harus menghasilkan informasi. Oleh karena itu informasi analisis jabatan yang saling berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Widodo, 2015).

Desler (2015) menyatakan bahwa: "Deskripsi pekerjaan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab ". Sehingga *output* dari analisis jabatan meliputi (Hardiyansyah, 2013); uraian jabatan, kualifikasi jabatan, peta jabatan, dan faktor kemampuan keuangan Negara.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012). terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan uraian jabatan, yaitu: sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat azas, dan akurat. Sehingga pegawai akan mampu karakteristik seperti apa yang dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan *output*nya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Sanumaihardjo dkk (2015) yang menyatakan bahwa variabel analisis jabatan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Meryance dkk (2014) menyatakan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Iga Rosa Anggraini, Afifuddin dan Hayat (2020) pada Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, menunjukkan bahwa job description dan job specification berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber yang lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa ditunjang sumber daya manusia yang ada seperti pegawai yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi (Kharul M, Kamaruddin, 2021).

Kebutuhan akan perencanaan sumber daya manusia (SDM) mungkin tidak segera tampak. Maka perlu perencanaan, yaitu proses dimana orang menentukan apakah perlu untuk menempuh suatu usaha, mencari jalan paling efektif untuk meraih tujuan yang diinginkan, dan mempersiapkan diri untuk mengatasi beragam kesulitan yang tidak diharapkan dengan sumber daya yang memadai (Herman, 2015). Perencanaan merupakan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi (Robbin dan Coulter dalam Tisnawati dkk, 2015).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses sistemis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM di masa akan datang (Rachmawaty, 2014). Menurut Handoko (2014) perencanaan SDM ini memungkinkan untuk memperbaiki penggunaan SDM, memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi, melakukan pengadaan pegawai-pegawai baru, mengembangkan informasi dasar manajemen personalia, dan mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda. Siti. dkk (2017) dari penelitiannya di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen dan Kinerja Pegawai

Rekrutmen merupakan upaya pencarian dan perolehan sejumlah kandidat pegawai yang berkualitas. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan proses awal dari apakah suatu organisasi mendapatkan orang yang tepat atau sebaliknya. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat. Mereka ingin mendapatkan sinyal dari para pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai pegawai (Simamora dalam Suwatno dan Donni, 2014).

Dubois dalam Suwatno dan Donni (2014) menyatakan rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukaan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat,

pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia. Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi (Mondy, 2014). Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. (Rivai, 2014).

Cordoso dalam Suwatno dan Donni (2014) menyatakan bahwa teknik rekrutmen, baik disektor publik maupun swasta dapat dilakukan melalui asas desentralisasikan atau didesentralisasikan tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.

Hubungan antara rekrutmen dan kinerja pegawai adalah dengan adanya proses rekrutmen maka organisasi akan mendapatkan pegawai yang memiliki potensi meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang diteliti oleh Ana Ambertry (2018) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi rekrutmen, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sementara Titi, dkk (2022) yang meneliti di PT. BTN (Persero), Tbk Kantor Cabang Palu, menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian berupa Inferensial merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif yang melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023). Adapun variabel eksogen adalah Analisis jabatan, perencanaan SDM dan Rekrutmen dan variabel endogen yaitu Kinerja pegawai. Dengan operasional variabel berikut ini.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Analisis Jabatan (*Job Description*)

No	Dimensi	Indikator
1	Wewenang	1. Kewenangan teridentifikasi secara jelas 2. Tidak <i>overlapping</i> dengan posisi lain 3. Kesesuaian wewenang dengan posisi
2	Tanggung Jawab	1. Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban 2. Arah pertanggung jawaban jelas 3. Kompetensi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
3	Kondisi Pekerjaan	1. Peraturan atau kebijakan perusahaan dapat dipahami 2. Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan
4	Fasilitas Kerja	1. Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan 2. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
5	Standar Hasil Kerja	1. Kejelasan mengenai target yang diharapkan 2. Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan
6	Pendidikan	1. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan 2. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja
7	Kompetensi	1. Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan 2. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Perencanaan SDM

No	Dimensi	Indikator
1	Perencanaan Kuantitatif	a. Jumlah pegawai b. Penerimaan pegawai c. Sumber yang dapat digunakan
2	Perencanaan Kualitatif	d. Standar kerja e. Peningkatan kualitas f. Pekerjaan sesuai kualifikasi

Tabel 3. Dimensi dan Indikator Rekrutmen

No	Dimensi	Indikator
1	Dasar Perekrutan	a. Kebijakan dan b. Kebutuhan
2	Sumber Perekrutan	b. Sumber internal. c. Sumber eksternal.
3	Metode Perekrutan	d. Metode tertutup. e. Metode terbuka.

Tabel 4. Dimensi dan Indikator Kinerja

No	Dimensi	Indikator
1	Hard Skill	a. Kuantitas b. Kualitas c. Spesifikasi pekerjaan
2	Soft skill	d. Ketepatan e. Kehadiran f. Kemampuan bekerja sama

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh unit analisis yang berada dalam wilayah penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen Aceh mempunyai 96 orang pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri 65 orang dan Pegawai Honorer 31 orang. Namun yang diteliti sebagai sampel adalah pegawai yang berstatus PNS/ASN sejumlah 65 pegawai. Dan dilakukan pada Bulan Desember 2023. Adapun karakteristik pegawai, sebagai berikut:

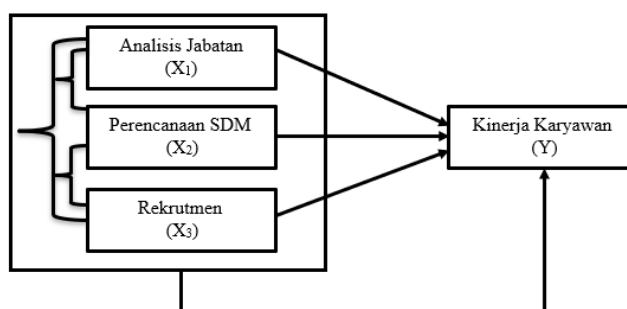
Tabel 5. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	33	50,76%
	Perempuan	32	49,24%
Umur	<. 35 Tahun	1	1,53%
	36 - 45 Tahun	33	50,76%
	> 45 tahun	31	47,69%
Pendidikan Terakhir	SMA	9	13,84%
	D3	3	4,61%
	S1	40	61,53%
	S2	12	18,46%
	S3	1	1,53%
Jumlah Responden		65	100

Sumber : Data Primer Penelitian Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bireuen

c. Alat Analisis

Uji hipotesis dalam penelitian digunakan statistik parametrik dengan model analisis jalur. Yakni untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis dibangun dari model $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Dimana Y = kinerja pegawai, X_1 = analisis jabatan, X_2 = perencanaan SDM, dan X_3 = rekrutmen. Model Jalur yang dimaksud dinyatakan berikut:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Uji Persyaratan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen untuk mengukur variabel analisis jabatan dengan 15 butir pernyataan, dimana hasil uji menunjukkan semua valid, dengan nilai korelasi terendah 0,339 dan terbesar 0,588. Nilai ini signifikan pada taraf uji 5% dan diatas batas korelasi terkecil 0,300.

Untuk instrument mengukur variable perencanaan SDM menggunakan 6 butir pernyataan, dengan hasil semua valid. Nilai korelasi terendah 0,730 dan terbesar 0,845. Nilai ini signifikan pada taraf uji 5%. Sedangkan variable rekrutmen pegawai dengan menyiapkan 5 butir pernyataan. Diperoleh hasil juga signifikan dengan korelasi terendah 0,420 dan terbesar 0,811 yang signifikan pada taraf uji 5%.

Sementara itu variabel kinerja pegawai diukur dari Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja berbasis kinerja sesuai dengan ukuran kinerja berdasarkan undang-undang yang menggunakan data skunder tahun 2023.

Pengujian kehandalan atau reliabilitas alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama (Marwan, dkk, 2023).

Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*. Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2005).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Analisis jabatan	0,828	16	Realible
Perencanaan SDM	0,772	6	Realible
Rekrutmen	0,704	5	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Maka hasil table 6 menunjukkan setiap pertanyaan dari konstruk variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, diatas 0,700.

b. Uji Asumsi Model

Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0066895
	Std. Deviation	1.02500490
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.230

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,539 yakni diatas taraf uji 0,05, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji melihat adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan, yakni jika: a) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b) Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 8.

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

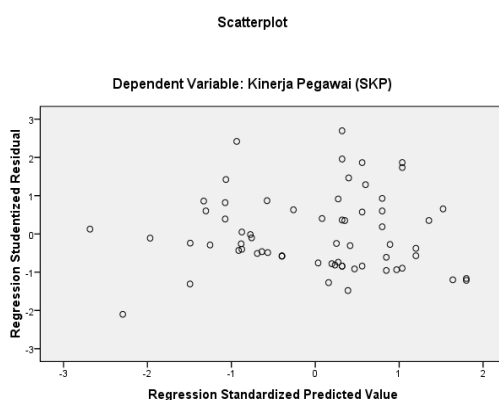
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Analisis Jabatan	.314	5.709	.000	.962	1.040
Rerencanaan SDM	.421	4.163	.000	.906	1.103
Rekrutmen	.391	4.696	.000	.891	1.123

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Uji Heterokedastisitas

Mengecek residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan *scatterplot* berikut (Santoso, 2009):



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Titik-titik menyebar (random) tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan analisis jalur variabel analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	243.376	4	60.844	81.500	.000 ^a
Residual	2433.635	60	40.561		
Total	2677.012	64			

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software* statistik yaitu SPSS versi 23.0, diketahui hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 81,500 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 65 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 10. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Analisis Jabatan	Perencanaan SDM	Rekrutmen
Analisis Jabatan	Pearson Correlation	1	.524	.580
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
Perencanaan SDM	Pearson Correlation	.524	1	.498*
	Sig. (2-tailed)	.000		.016
	N	65	65	65

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

Berdasarkan pengolahan data statistik pada tabel 10, dapat dijelaskan Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus) sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hubungan kausal antar variabel analisis jabatan dengan perencanaan SDM sebesar 0,524 atau 52,4%, dengan demikian Hipotesis Ha₁ terdapat hubungan analisis jabatan dengan perencanaan sumber daya manusia pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 52,4%.

Hubungan kausal antar variabel perencanaan SDM dengan rekrutmen sebesar 0,498 atau 49,8%, dengan demikian Hipotesis Ha₂ terdapat hubungan perencanaan sumber daya manusia dengan rekrutmen pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 49,8%.

Hubungan kausal antar variabel rekrutmen dengan analisis jabatan sebesar 0,580 atau 58,0%, dengan demikian Hipotesis Ha₃ terdapat hubungan rekrutmen dengan analisis jabatan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 58,0%.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11. Taksiran Koefisien Jalur

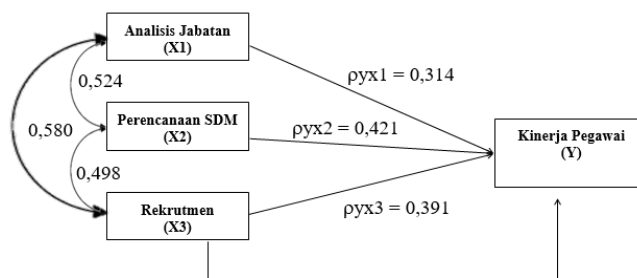
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	92.023	24.866		3.701	.000
Analisis Jabatan	.136	.155	.314	5.709	.000
Rerencanaan SDM	.169	.126	.421	4.163	.000
Rekrutmen	.157	.164	.391	4.696	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan software statistik yaitu SPSS versi 23.0 pada tabel 10 terdapat hubungan antar variabel eksogen (analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen). Sedangkan dalam tabel 11, diketahui nilai koefisien jalurnya, dan semua koefisien jalur dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%.

d. Pembahasan

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

1). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,314$), Sehingga besarnya pengaruh langsung: $(0,314)^2 \times 100\% = 9,85\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel perencanaan SDM dan rekrutmen dinyatakan:

Pengaruh analisis jabatan melalui perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,314)(0,524)(0,421) \times 100\% = 12,59\%$

Pengaruh analisis jabatan melalui rekrutmen terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,314)(0,580)(0,391) \times 100\% = 12,85\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total analisis jabatan yakni sebesar 35,29%.

2). Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,421$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,421)^2 \times 100\% = 17,72\%$

Besarnya pengaruh tak langsung perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel analisis jabatan dan rekrutmen dinyatakan:

Pengaruh perencanaan SDM melalui analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,421)(0,498)(0,314) \times 100\% = 12,33\%$

Pengaruh perencanaan SDM melalui rekrutmen terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,421)(0,580)(0,391) \times 100\% = 13,92\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total perencanaan SDM yakni sebesar 43,97%.

3). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,391$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,391)^2 \times 100\% = 15,28\%$

Besarnya pengaruh tak langsung rekrutmen terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan rekrutmen dengan variabel analisis jabatan dan perencanaan SDM dinyatakan:

Pengaruh rekrutmen melalui analisis jabatan terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,391)(0,498)(0,314) \times 100\% = 12,03\%$

Pengaruh rekrutmen melalui perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai, adalah = $(0,391)(0,524)(0,421) \times 100\% = 13,36\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total rekrutmen terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 40,67%.

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur: $Y = 0,314 X_1 + 0,421 X_2 + 0,391 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur maka, analisis jabatan bernilai positif (0,314) artinya analisis jabatan (*job analysis*) dilakukan untuk mendapatkan sebuah deskripsi dari pekerjaan seorang pegawai, maka analisis jabatan (*job analysis*) akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,314 satuan. Jika tingkat analisis jabatan meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 3,14%.

Variabel perencanaan SDM bernilai positif (0,421) artinya apabila perencanaan SDM dilakukan dengan baik dalam organisasi maka akan menaikkan rata-rata 0,421 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% perencanaan SDM maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 4,21%.

Variabel rekrutmen sebesar 0,391 artinya apabila rekrutmen pegawai yang dilakukan pada organisasi melihat tingkat kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam bekerja maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 3,91%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) berikut:

Tabel 12. Koesien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.902 ^a	.791	1.030	6.369

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Analisis Jabatan, Perencanaan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen diperoleh *R* sebesar 0,902 menjelaskan hubungan memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,902. Nilai koefisien determinasi menjelaskan bahwa kontribusi faktor analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar 79,1%.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel analisis jabatan dan perencanaan SDM sebesar 0,524. Hubungan kausal antar variabel perencanaan SDM dan rekrutmen sebesar 0,498. Dan hubungan kausal antar variabel rekrutmen dan analisis jabatan sebesar 0,580.
2. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung analisis jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 35,29%. Pengaruh langsung dan tidak langsung perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 43,97%. Dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 40,67%.
3. Secara simultan pelatihan, analisis jabatan, perencanaan SDM dan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji *F* diperoleh F_{hitung} pada tingkat signifikansi (α) = 5%. Dan nilai determinasi pada tabel 12 diatas sebesar 79,10%

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Afiyanti, F & Rachmawati. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Riset. Keperawatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 2) Anggraini, Iga Rosa, dkk. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Respon Publik* 14.1: 25-31.
- 3) Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan, dan Utama I Wayan Mudiarta (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- 4) Damayanti, M., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Perilaku Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumsel. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 123-136., 2, 123–136.
- 5) Dessler. Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks
- 6) Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- 7) Handoko Hanu (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- 8) Hardiansyah, Haris (2013). *Wawancara, Observasi, dan Fokus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- 9) Herman A. (2015). *Buku Pintar Pemikiran Tokoh-Tokoh Sosiologi dari Klasik sampai Modern*. Yogyakarta: IRCiSoD
- 10) Khairul Mursalin dan Kamaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *Jurnal Indomera*, 2(3): 42-51
- 11) Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi

- 12) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing
- 13) Meldona (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press
- 14) Meryance, Meryance. Dkk. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, 1(1)
- 15) Mondy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- 16) Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- 17) Riza, F., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Penerapan Jabatan Fungsional Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Perindustrian, Koperasi Dan Ukm Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(24), 25-32.
- 18) Schuler, Randall S, Susan E. Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT. Erlangga.
- 19) Shinta Tanumihardjo, dkk. (2010). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai” *Jurnal Administrasi Publik, Universitas Brawijaya: Malang*.
- 20) Siti W.P. Noer, dkk. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. 5(2): 697 – 705.
- 21) Suwatno dan Donni (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- 22) Tisnawati dkk, (2015). *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- 23) Widodo, Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.