

## PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PERENCANAAN SDM PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN BANYUASIN

Suhada<sup>1</sup>, Ninin Non Ayu Salmah<sup>2</sup>, Tri Oktavia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

<sup>1,2,3</sup>Jln. Jenderal Ahmad Yani, Lr Gotong Royong 9/10 Ulu, Palembang, Sumatera Selatan

E-Mail: [suhadaahmadmadjid@gmail.com](mailto:suhadaahmadmadjid@gmail.com)<sup>1</sup>, [nininonayu@gmail.com](mailto:nininonayu@gmail.com)<sup>2</sup>, [trioktavia0199@gmail.com](mailto:trioktavia0199@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan secara parsial maupun simultan terhadap Perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 108 orang pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang PNS. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan uji hipotesis uji F variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM menunjukan nilai signifikan  $0,457 > 0,05$  artinya secara simultan analisis jabatan dan desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM. 2) Berdasarkan uji hipotesis uji t variabel Analisis Jabatan terhadap perencanaan SDM menunjukan nilai signifikan  $0,327 > 0,05$  artinya secara parsial Analisis Jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap Perencanaan SDM. 3) Berdasarkan uji hipotesis uji t variabel Desain Pekerjaan terhadap Perencanaan SDM menunjukkan nilai signifikan  $0,444 > 0,05$  artinya secara parsial variabel Desain Pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Perencanaan SDM.

**Kata Kunci :** Analisis Jabatan, Desain Pekerjaan, dan Perencanaan SDM

### Abstract

*His study aims to determine the effect of Job Analysis and Job Design partially or simultaneously on HR Planning at the Youth and Sports Office of Banyuasin Regency. The population of this research is all employees, totaling 108 people at the Youth and Sports Office of Banyuasin Regency. The sample in this study amounted to 31 civil servants. The data analysis technique in this study is multiple linear regression and the coefficient of determination ( $R^2$ ) The results of this study indicate that: 1) Based on the hypothesis test of the F test, the variables of job analysis and job design on HR planning show a significant value of  $0.457 > 0.05$ , meaning that simultaneously job analysis and job design have no significant effect on HR planning. 2) Based on the hypothesis test, the t-test variable Position Analysis on HR planning shows a significant value of  $0.327 > 0.05$ , meaning that partially Job Analysis has no significant effect on HR Planning. 3) Based on the hypothesis test, the t-test of the Job Design variable on HR Planning shows a significant value of  $0.444 > 0.05$ , meaning that partially the Job Design variable has no significant effect on HR Planning.*

**Keywords:** Job Analysis, Job Design, and HR Planning

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu jenis pengakuan atas pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi, dan pengembangan SDM tersebut. Menurut Moekijat (2011:1) analisis jabatan adalah metode yang bisa digunakan untuk menentukan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Menurut Handoko (2012:45) desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada pegawai. Karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stres kerja yang dihadapi karyawan. Menurut Sutrisno (2012:33) perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilakukan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya dilakukan pada suatu organisasi saja. Pemerintah juga perlu memperhatikan hal tersebut terutama pada suatu instansi pemerintah seperti dinas kepemudaan, olahraga dan pariwisata kabupaten banyuasin yang bertanggung jawab pada unsur pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

## KAJIAN TEORI

### 1. Analisis Jabatan

Menurut Moekijat (2011:1) analisis jabatan adalah metode yang bisa digunakan untuk menentukan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Menurut Mangkunegara (2013:13) analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Menurut Hasibuan (2010:28) job analisis (analisis pekerjaan) adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurut Shinta, Abdul & Irwan (2013) manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya proses analisis jabatan, antara lain:

- a. penarikan, seleksi dan penempatan pegawai
- b. sebagai petunjuk dasar dalam menyusun program latihan dan pengembangan
- c. menilai kinerja/pelaksanaan kerja
- d. memperbaiki cara bekerja pegawai
- e. merencanakan organisasi agar memenuhi syarat dan memperbaiki struktur organisasi sesuai beban dan fungsi jabatan
- f. merencanakan dan melaksanakan promosi serta transfer pegawai
- g. bimbingan dan penyuluhan pegawai.

Indikator-indikator analisis jabatan menurut (Adawiah, 2019:18) yaitu :

- a. Wewenang
- b. Tanggung jawab
- c. Kondisi pekerjaan
- d. Fasilitas pekerjaan
- e. Standar hasil pekerjaan
- f. Pendidikan dan pelatihan
- g. Kompetensi

## 2. Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2012:45) desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada pegawai. Karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stres kerja yang dihadapi karyawan. Menurut Veithzal et al, (2014:101) “desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas-tugas yang akan dilakukan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan”. Menurut Sinambela (2016:48) secara umum ada tiga faktor yang mempengaruhi desain pekerjaan yaitu Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Faktor Keperilakuan.

## 3. Perencanaan SDM

Menurut Sutrisno (2012:33) yaitu perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilakukan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Menurut Sinambela (2016:115) “perencanaan sumber daya manusia ialah penentuan permintaan dan persediaan pegawai untuk masa yang akan datang yang dapat diperkirakan secara sistematis dan akurat dalam mempersiapkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan”.

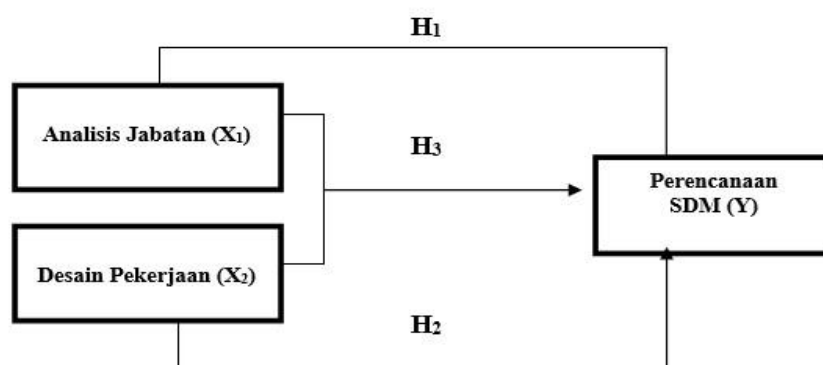
Menurut Hasibuan (2010:250) tujuan perencanaan SDM adalah :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindarinya maka manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan.
5. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Menurut Hasibuan (2010:257) indikator-indikator Perencanaan SDM yaitu:

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

## 4. Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Sugiyono (2018:128) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis perputaran antara variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu diketahui atau dijelaskan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen.

- Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian menggambarkan antara Analisis Jabatan Variabel (X1) dan Perencanaan SDM variabel (Y) Saling berkaitan dimana Analisis Jabatan sangat berperan sekali dalam perencanaan SDM dimana kedua variabel memiliki hubungan karena untuk mendukung kesesuaian Perencanaan SDM perlu dilakukan analisis jabatan dalam sebuah instansi. Dengan analisis jabatan ini akan diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan dimana analisis jabatan ini akan di jadikan dasar dalam Perencanaan SDM.
- Adapun variabel (X2) yaitu desain pekerjaan yang mempengaruhi perencanaan SDM di jelaskan bahwa jika Perencanaan SDM sesuai dengan desain pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang maka menunjang tercapainya visi misi suatu instansi untuk maju dan berkembang berdasarkan penjelasan diatas dapat menunjukkan bahwa hubungan desain pekerjaan dan perencanaan SDM.
- Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian diatas menunjukkan Analisis Jabatan (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) diduga dapat mempengaruhi Perencanaan SDM (Y) baik secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama. Artinya, jika analisis jabatan dilakukan dengan baik sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki maka Perencanaan SDM juga akan sesuai sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

## 5. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2014:64) mendefinisikan hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini kaitanya dengan pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM, maka rumusan hipotesis penelitian adalah :

- H<sub>1</sub>: Secara parsial analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.
- H<sub>2</sub>: Secara parsial desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.
- H<sub>3</sub>: Secara simultan analisis jabatan desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan (X1) dan desain pekerjaan (X2) terhadap perencanaan SDM (Y). Metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Analisis jabatan (X <sub>1</sub> )	Analisis jabatan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah	1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Kondisi pekerjaan

		kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai.	4. Fasilitas pekerjaan 5. Standar hial pekerjaan 6. Pendidikan dan pelatihan 7. Kompetensi Adawiah (2019:18)
2.	Desain pekerjaan (X <sub>2</sub> )	Desain pekerjaan merupakan suatu panduan dan rincian tugas-tugas yang dapat menjadi pedoman dan acuan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi atau jabatan yang akan di duduki oleh calon pegawai.	1. Organisasi 2. Lingkungan 3. Perilaku Handoko (2012:54)
3.	Perencanaan SDM (Y)	Perencanaan sumber daya manusia merupakan penentuan persediaan pegawai untuk kedepannya yang dapat di perkirakan secara akurat dalam mempersiapkan rancangan-rancangan organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Melalui perencanaan SDM yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan.	1. Pengadaan 2. Pengembangan 3. Kompensasi 4. Pemeliharaan 5. Kedisiplinan 6. Pemberhentian Hasibuan (2010:257)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai negri sipil (PNS) dan berjumlah 31 orang di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. Sumber data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah data primer sumber data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari tempat atau objek dan memberikan data langsung kepada pengumpul data, seperti dokumen-dokumen instansi yang berupa sejarah perkembangan perusahaan, stuktur organisasi, dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Teknik data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Kuesioner, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tes normalitas dilakukan dengan

memakai uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan melihat asymp. Jika tingkat signifikannya > 0,05 maka data penelitian dikatakan berdistribusi normal.

1. Jika tingkat signifikannya lebih kecil Sig < 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal
2. jika tingkat signifikannya lebih besar dari Sig > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal

**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18418810
	Absolute	.243
Most Extreme Differences	Positive	.243
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program SPSS 21 diperoleh nilai signifikan Asymp pada *Unstandardized Residual* sebesar 0,050. Perbandingan antara nilai Asymp dengan standar signifikan yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai Asymp untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolonearitas

Priyatno (2016:129) mengatakan Multikolonearitas adalah situasi pada dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Pengambilan pada uji multikolonearitas adalah jika tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonearitas dan jika tolerance < 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolonearitas. Hasil pengujian multikolonearitas

1. Jika tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonearitas.
2. Jika tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolonearitas.

**Hasil Uji Multikolonearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	4.695	1.418		3.311	.003	
	Analisis Jabatan	.159	.159	.183	.998	.327	1.000
	Desain Pekerjaan	.114	.146	.143	.777	.444	1.000

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM

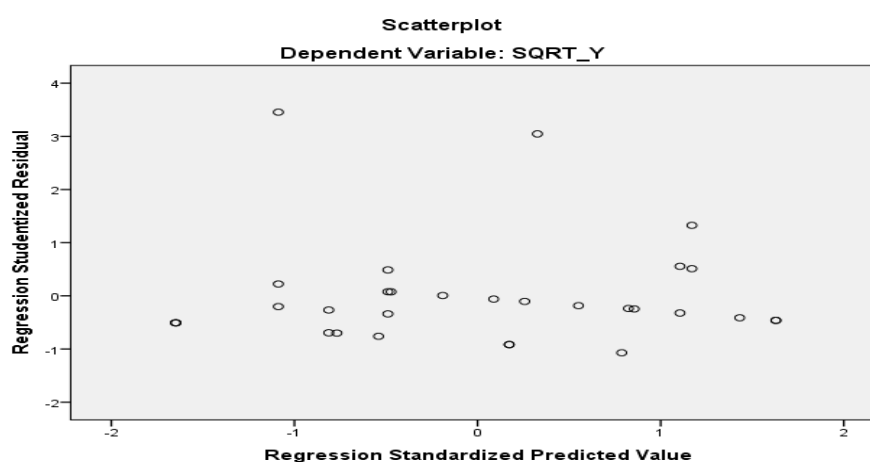
Sumber: Data diolah (2021)

Diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan adalah  $1,000 > 0,1$  dan nilai VIF untuk variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan adalah  $1,000 < 10$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2016:131) mengartikan uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dalam melakukan tes heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas

1. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan gambar diatas pola titik-titik pada *scatterplot* menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## b. Teknik Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) perencanaan SDM, dan variabel bebas ( $X_1$ ) analisis jabatan dan ( $X_2$ ) desain pekerjaan. Hasil analisis regresi linier berganda

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	4.695	1.418		3.311	.003			
1 Analisis Jabatan	.159	.159	.183	.998	.327	1.000	1.000	
Desain Pekerjaan	.114	.146	.143	.777	.444	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan nilai regresi linier berganda diatas dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,695 + 0,159 X_1 + 0,114 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas maka di peroleh nilai konstanta a sebesar 4,695 yang berarti jika tidak ada variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan maka perencanaan SDM sebesar 4,695 satuan.

Koefisien regresi  $b_1$  dengan variabel independen analisis jabatan sebesar 0,159 berarti jika analisis jabatan meningkat 1 satuan maka perencanaan SDM meningkat sebesar 0,159 satuan dan sebaliknya jika analisis jabatan menurun sebesar 1 satuan maka perencanaan SDM menurun sebesar 0,159 satuan dimana desain pekerjaan konstan.

Koefisien regresi  $b_2$  dengan variabel independen desain pekerjaan sebesar 0,114 menunjukkan jika desain pekerjaan meningkat 1 satuan maka perencanaan SDM meningkat sebesar 0,114 satuan dan sebaliknya jika desain pekerjaan menurun sebesar 1 satuan maka perencanaan SDM menurun sebesar 0,114 satuan dimana analisis jabatan konstan.

## 2) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	R Square
1	.054

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Analisis Jabatan

b. Dependent Variable: Perencanaan SDM

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,54 yang berarti bahwa 5,4%. Hal ini menunjukkan variabel dependen dapat dijelaskan sebesar 5,4% oleh variabel independen, sedangkan 94,6% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti misalnya variabel kinerja pegawai, disiplin kerja, kemampuan dan beban kerja.

## c. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji F (Uji Simultan)

Sujarweni (2015;161) uji F digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidak pengaruh atau hubungan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat, dengan pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan  $\alpha=5\%$ . Kriteria pengambilan keputusan, jika nilai  $\text{Sig} < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu ( $X_1$ ) analisis jabatan dan ( $X_2$ ) desain pekerjaan terhadap ( $Y$ ) perencanaan SDM. Hasil Uji F.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>		
Model		Sig.
11	Regression	.457 <sup>b</sup>
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM

b. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Analisis Jabatan

Sumber: Data diolah (2021)



Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan  $0,457 > \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan analisis jabatan dan desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM.

## 2) Uji t (Uji Parsial)

Sujarweni (2015:83) uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan  $\alpha = 5\%$  apabila nilai signifikan dibawah  $0,05\%$ . Maka secara parsial atau individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji t (Uji Parisal)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
11	(Constant)	.003
	Analisis Jabtan	.327
	Desain Pekerjaan	.444

a. Dependent Variable: Perencanaan SDM

Sumber: Datadiolah (2021)

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) analisis jabatan terhadap perencanaan SDM dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan =  $0,327 > \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan analisis jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM.

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan =  $0,444 > \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Analisis Jabatan ( $X_1$ ) terhadap Perencanaan SDM ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel analisis jabatan sebesar  $0,159$  menunjukkan bahwa jika perencanaan SDM sebesar 1 satuan maka desain pekerjaan dan perencanaan SDM akan meningkat sebesar  $0,159$  satuan dimana Sebaliknya jika konstan analisis jabatan menurun sebesar 1 satuan maka perencanaan SDM menurun sebesar  $0,159$  satuan. Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) analisis jabatan terhadap perencanaan SDM dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan =  $0,327 > \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan berpengaruh tidak signifikan analisis jabatan terhadap perencanaan SDM. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shinta, Abdul dan Irwan (2013) yang menyatakan analisis jabatan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Desain Pekerjaan ( $X_2$ ) Terhadap Perencanaan SDM ( $Y$ )

Koefisien regresi sebesar  $0,159$  menunjukkan jika variabel analisis jabatan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel perencanaan SDM meningkat sebesar  $0,159$  satuan dimana desain pekerjaan konstan. Sebaliknya jika variabel analisis jabatan menurun sebesar 1 satuan maka variabel perencanaan SDM menurun sebesar  $0,159$  satuan dimana desain pekerjaan konstan. Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikan =  $0,444 > \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan berpengaruh tidak signifikan desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumadi, Gus dan Sepris (2013) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### 3) Pengaruh Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Desain Pekerjaan ( $X_2$ ) Terhadap Perencanaan SDM ( $Y$ )

Dari hasil pengujian uji F secara simultan atau bersama-sama antara variabel analisis jabatan ( $X_1$ ) dan desain pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap perencanaan SDM ( $Y$ ) diperoleh nilai signifikan  $0,457 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh tidak signifikan variabel analisis jabatan ( $X_1$ ) dan desain pekerjaan ( $X_2$ ) perencanaan SDM ( $Y$ ). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliyanti dan Narlan (2018) yang menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perencanaan SDM dan penelitian yg dilakukan oleh Sumadi, Gus dan Sepris (2013) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM, baik secara parsial dan simultan dengan sampel 31 responden pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial variabel analisis jabatan terhadap perencanaan SDM diperoleh nilai signifikan 0,327 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel analisis jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh nilai signifikan 0,444 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara variabel analisis jabatan dan Perencanaan SDM diperoleh nilai signifikan 0,457 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel analisis jabatan dan desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap perencanaan SDM pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran yang dapat disampaikan sebagai bahan masukan untuk Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. yang berkaitan dengan penelitian. Adapun saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan analisis jabatan, diharapkan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin terus meningkatkan analisis jabatan yang sudah baik. Karena analisis jabatan berkontribusi efektif untuk menilai kebutuhan pelatihan dan kinerja karyawan yang sekarang sedang menjabat.
2. Berkaitan dengan variabel desain pekerjaan, sebaiknya komunikasi antara pimpinan lebih sering dilakukan melalui pertemuan bersama untuk melihat dan mengetahui serta memberi solusi kepada setiap karyawan agar tidak terjadi kesulitan dalam pekerjaan.
3. Berkaitan dengan variabel perencanaan SDM sebaiknya Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan

perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan SDM, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, R. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten PANGKEP. (EMBA)
- Desmawati, R. S. (2020). Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Torgomba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EMBA)*
- Edy, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Esa, Y. E.N. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM pada PT.ULTRA Jaya and Trading Company, TBK. *Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT Fajar interpratama Mandiri.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2011). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahman, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov Sulawesi Selatan.
- Salim, S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Shinta, A. I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Administrasi Publik (JAP)*.
- Sumardi, G. S. (2013) Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. (EMBA)
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutaryo, S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Veithzal, R. Z., Mansyur, R., Thoby, M., & Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wiratna, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.