

PENGARUH PERENCANAAN SDM, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN BIBOKI SELATAN (NUSA TENGGARA TIMUR)

Yuyuk Liana^{1*}, David Richardo P², Agus Salim³, Ali Lating⁴

Program Studi Manajemen STIE Malangkucecwara

Corresponding Author: Yuyuk Liana Yuyuk Liana

ARTICLE INFO

Perencanaan SDM,
Pelatihan, Penempatan,
Kinerja Karyawan.

Received : 13 Februari 2024

Revised : 20 April 2024

Accepted: 9 Mei 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Biboki Selatan (Nusa Tenggara Timur). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode *purposive sampling*. Dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan alat bantu *google form*. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis linear berganda dan pengolahan data dilakukan dengan SPSS sebagai alat pembuatan model regresi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Penempatan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dari suatu negara yang menjadi tolok ukur perkembangan negara tersebut dimana di era 4.0 saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat baik itu secara nasional ataupun internasional. Perusahaan akan terbantu dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan bisa bertahan dengan semua perubahan yang terjadi saat ini maupun yang akan terjadi nanti (Ariodhuto *et al.* (2022)).

Perencanaan merupakan hal yang paling dasar dalam kehidupan kita sehari-hari. Di dalam perusahaan juga perlu melakukan perencanaan secara menyeluruh yang salah satunya adalah perencanaan sumber daya manusia untuk memperlancar kegiatan yang akan dilakukan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Pengimplementasian perencanaan sumber daya manusia terdapat 3 kepentingan yaitu kepentingan individu atau perorangan,

kepentingan perusahaan dan kepentingan nasional. Perencanaan sumber daya manusia juga disusun untuk menjamin bahwa kebutuhan perusahaan mengenai kebutuhan karyawan dapat dipenuhi secara baik. Perencanaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan

Penempatan kerja merupakan aspek penting yang ada di dalam perusahaan yang disusun dalam perencanaan sumber daya manusia. Untuk itu karyawan harus sesuai dengan skill sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Penempatan yang tidak sesuai maka membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi depresi dengan keadaan yang ada yang berakibat pada penurunan produktifitas dalam bekerja (Nugroho, Rinda dan Marlina, 2022). Jadi penempatan merupakan salah satu kunci utama agar kinerja karyawan meningkat.

Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berperan sangat penting yang nantinya akan menentukan kinerja perusahaan tersebut. Kegiatan pelatihan yang dilakukan secara teratur oleh perusahaan berguna untuk meningkatkan semua yang diinginkan oleh perusahaan seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuan karyawan agar karyawan siap dengan jabatannya sekarang atau yang akan diterima nantinya serta bisa melakukan pekerjaan dengan lebih profesional. Pelatihan yang sedang dijalankan atau yang telah dijalankan memiliki keuntungan bagi karyawan karena pengetahuannya bertambah (Wahyudi, 2021).

Aspek-aspek diatas menjadi landasan atau dasar dari meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang tidak masuk ke daftar perencanaan sumber daya manusia seperti pelatihan dan penempatan akan susah mengalami peningkatan dalam kinerja dan dalam mencapai misi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik atau meningkat merupakan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri dengan artian perusahaan akan mendapatkan laba yang lebih besar karena penjualan yang meningkat dan karyawan akan berkembang serta berkompeten, hal ini juga mempermudah karyawan untuk mengajukan promosi jabatan (Yusnandar, Nefri dan Siregar, 2020).

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu kesatuan proses manajemen yang menganalisis kebutuhan karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan baik itu secara kemampuan dan jumlah atau kuantitas untuk mengisi jabatan yang ada di perusahaan. Adapun indikator perencanaan sumberdaya manusia (Mustaqim dan Fauzi, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Perekrutan
2. Pengembangan
3. Kompensasi
4. Pemeliharaan
5. Pemberhentian

Dengan menggunakan indikator perencanaan sumber daya manusia, perusahaan dapat memastikan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sudah berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan ataukah perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam perencanaan sumber daya manusia di periode berikutnya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia menurut (Saputra, Soleh dan Gayatri, 2020) :

- (1) Faktor eksternal. Perlu diperhatikan karena ada hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan perusahaan sehingga perlu dipantau secara terus menerus dan dianalisis agar perusahaan bisa menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar.
- (2) Faktor internal atau permasalahan yang berada dari dalam perusahaan terdiri dari rencana strategi, anggaran, perkiraan produksi dan penjualan, kegiatan atau usaha yang baru, serta rancangan perusahaan dan tugas pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia perlu analisis secara menyeluruh baik itu di dalam perusahaan atau di luar perusahaan seperti pertumbuhan dan perubahan perusahaan, strategi bisnis, perkembangan teknologi, dll dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM

Pelatihan

Tujuan dari pelatihan adalah untuk membenahi penguasaan keterampilan, membekali karyawan dengan pengetahuan dan pemahaman yang baru tentang pekerjaan dan jabatannya agar lebih efektif dalam bekerja serta membentuk perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan Menurut Wulandari (2020) terdapat 3 manfaat yaitu :

1. Manfaat untuk pelatihan, meliputi: Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan, Memperbaiki moral kerja, Memperbaiki hubungan antasan dan bawahan, Membantu mengembangkan perusahaan dan Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek aspek lain
2. Manfaat untuk individual, meliputi: Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab, Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri, Membantu menghadapi stress dan masalah dalam pekerjaan, Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap, Meningkatkan kepuasan kerja dan pemberian diri (*self reward*)
3. Manfaat Hubungan SDM dan pelaksanaan kebijakan, meliputi: Memperbaiki komunikasi antar kelompok dan individu, Memperbaiki hubungan lintas personal, Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinatif

Penempatan

Penempatan kerja yang baik adalah mencapai pencocokan yang efektif antara karyawan dan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong pengembangan karir yang berkelanjutan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adapun bentuk penempatan menurut (Risambessy dan Wairisal, 2021) :

1. Promosi
Promosi merupakan proses kenaikan jabatan seorang atau lebih karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab serta tugas tugas yang lebih berat, biasanya promosi akan diikuti dengan kenaikan gaji yang lebih besar.
2. Mutasi
Mutasi merupakan proses pemindahan lokasi kerja seseorang atau lebih karyawan yang mana akan merubah fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan dengan tujuan agar karyawan yang dimutasi dapat memberikan kinerja yang maksimal
3. Demosi
Demosi dapat diartikan sebagai pemindahan posisi karyawan ke posisi yang lebih rendah atau penurunan jabatan di dalam sebuah perusahaan yang diikuti dengan penurunan status, tanggung jawab, wewenang dan gaji

Selanjutnya menurut Setiawan dan Bagia (2021) indikator penempatan kerja adalah :

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian
4. Pendidikan
5. Keterampilan kerja
6. Pengalaman kerja

Terkait dengan penempatan seseorang pada suatu pekerjaan, penting untuk mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, pengalaman, usia, kemampuan, kecakapan, keahlian, keterampilan kerja, latar belakang pendidikan, kesehatan fisik, dan usia. Semua indikator ini berperan dalam memastikan penempatan yang sesuai dan efektif untuk individu dalam lingkungan kerja.

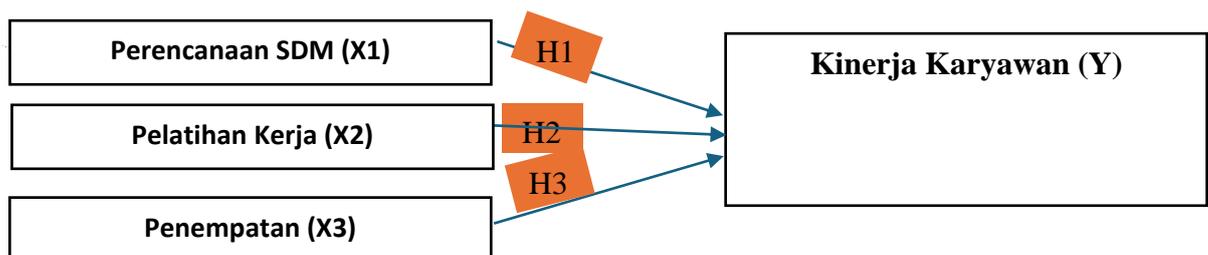
Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan evaluasi akhir tentang kualitas dan hasil kerja seorang karyawan atau kelompok berdasarkan penilaian terhadap pencapaian tujuan, keterampilan, perilaku, dan kontribusinya terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Hartono dan Mauli, 2020) :

1. Jumlah dari hasil kerja yang diukur secara kuantitas yang dinilai dari total kesatuan angka
2. Pengukuran mutu yang diukur dengan Kualitas hasil kerja dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya
3. Penyelesaian pekerjaan dengan cara yang efisien
4. Taat dengan hukum yang ada dan disaiplin dalam bekerja
5. Berinisiatif untuk mengerjakan semua pekerjaan secara teliti dan maksimal tanpa diperintah atau diarahkan, mengetahui kewajiban-kewajiban yang harus dikerjakan dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik walaupun sedang dalam keadaan tertekan.
6. Teliti dalam mengerjakan pekerjaan dengan tingkat kesulitan apapun untuk mencapai sasaran pekerjaan
7. Menjadi contoh dan memberi pengaruh untuk bawahan sehingga bisa menjadi panutan semua karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan
8. Berusaha sejujur mungkin dalam bekerja sehingga dapat dipercaya
9. Berkreasi sekreatif mungkin sehingga bisa memunculkan ide-ide yang dapat membantu pekerjaan dan perusahaan

Indikator kinerja yang relevan, terukur, dan realistis serta memastikan bahwa sistem evaluasi kinerja adil, transparan, dan berkelanjutan. Indikator kinerja karyawan yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik. Selain itu, indikator kinerja juga memberikan manfaat bagi perusahaan dengan memastikan adanya pengukuran yang objektif, peningkatan produktivitas, dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Model konseptual penelitian



Gambar 1 Model Konseptual

Hipotesis:

- H1:** Perencanaan SDM secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2:** Pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3:** Penempatan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengembangan hipotesis

Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan

Perencanaan SDM atau perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan sangatlah signifikan dan dapat mencakup beberapa aspek. Perencanaan SDM memungkinkan perusahaan untuk memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Dalam perencanaan ini, perusahaan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat merekrut karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketepatan dalam merekrut dan menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perencanaan SDM juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi mereka. Melalui perencanaan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, seperti pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja tambahan. Dengan memberikan kesempatan pengembangan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Nisak Poniwatie dan Noviandari (2021), (Mustaqim and Fauzi, 2022)

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan pengembangan karyawan. Selain itu juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, pelatihan memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih kompeten dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan motivasi, keterikatan, dan kepuasan kerja karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan yang efektif dan relevan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan. Hal ini tentunya didukung oleh penelitian dari Yusnandar dan Nefri (2020) yang menyatakan bahwa Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berperan sangat penting yang nantinya akan menentukan kinerja perusahaan tersebut.

Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan

Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam suatu perusahaan. Penempatan yang tepat memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan,

pengetahuan, dan kemampuan mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan produktif karena mereka dapat memanfaatkan keahlian yang relevan dengan tugas yang harus dilakukan. Selain itu, penempatan yang tepat juga berdampak pada pengembangan karyawan. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka, mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik. Penempatan yang baik dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman karyawan, sehingga meningkatkan kualitas dan fleksibilitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang beragam. Selain itu, penempatan yang mendukung pengembangan karir karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap perusahaan karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam peran mereka. Hal ini didukung oleh pendapat dari Nugroho, Rinda dan Marlina (2022)

2 METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur tahun 2023 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah menjadi ASN dan telah mengikuti kegiatan pelatihan, penempatan dan perencanaan sumber daya manusia dengan jumlah 78 responden dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Sampel Penelitian

Tempat Bekerja	Jumlah ASN
Puskesmas	34 orang
Kantor Camat	12 orang
SMA Negeri Manufui	13 orang
SMP Negeri Opo	9 orang
SMP Katolik Mimbar Budi	4 orang
SMP Negeri 1 Biboki Selatan	6 orang

Tekniknya adalah *puposeive sampling* dengan tujuan untuk mendapat sampel sesuai kriteria yang telah ditentukan, sebagai sampel sebagai berikut:

1. Karyawan Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Karyawan Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur yang telah mengikuti kegiatan pelatihan, penempatan dan perencanaan sumber daya manusia

Variabel Penelitian

Variabel bebasnya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia (X1). Perencanaan sumber daya manusia adalah proses merekrut dan menyeleksi, menganalisis pekerjaan serta mengatur sumber daya manusia dalam perusahaan. Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Saputra, Soleh dan Gayatri, 2020) :
 - a) Perekrutan
 - b) Pengembangan
 - c) Kompensasi
 - d) Pemeliharaan
 - e) Pemberhentian
2. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah suatu kegiatan atau cara yang dilakukan oleh perusahaan secara terarah untuk menambah pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Indikator pelatihan menurut (Syahputra dan Tanjung, 2020) :

 - a) Instruktur pelatihan
 - b) Materi pelatihan
 - c) Metode pelatihan
 - d) Tujuan pelatihan
 - e) Sasaran pelatihan
3. Penempatan (X3)

Penempatan merupakan suatu kegiatan dalam perusahaan yang memposisikan seorang karyawan sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif yang nantinya akan mempengaruhi kinerja secara kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan. Menurut Ragilio (2022) indikator penempatan :

 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Pengetahuan
 - c) Keterampilan dan keahlian
 - d) Pengalaman
 - e) Usia

Selanjutnya variable terikatnya adalah kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok yang telah tercukupi secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan berguna sebagai salah satu acuan bagi perusahaan untuk melakukan penyusunan perencanaan pada periode berikutnya. Indikator kinerja karyawan yang dikemukakan (Kartiwa *et al.*, 2021) :

- a) Jumlah atau kuantitas
- b) Kualitas
- c) Kepraktisan
- d) Kelayakan

e) Partisipasi

3 PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitasnya adalah:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Keterangan
X1	Item 1	0,00	Valid
	Item 2	0,00	Valid
	Item 3	0,00	Valid
	Item 4	0,00	Valid
	Item 5	0,00	Valid
X2	Item 1	0,00	Valid
	Item 2	0,00	Valid
	Item 3	0,00	Valid
	Item 4	0,00	Valid
	Item 5	0,00	Valid
X3	Item 1	0,00	Valid
	Item 2	0,00	Valid
	Item 3	0,00	Valid
	Item 4	0,00	Valid
	Item 5	0,00	Valid
Y	Item 1	0,00	Valid
	Item 2	0,00	Valid
	Item 3	0,00	Valid
	Item 4	0,00	Valid
	Item 5	0,00	Valid

Hasil uji validitas diatas, nilai signifikansi untuk item pernyataan variabel perencanaan SDM(X1), pelatihan(X2), penempatan kerja(X3) dan kinerja karyawan(Y) $< 0,05$ maka dinyatakan seluruh item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitasnya adalah:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's	Keterangan
X1	0,912		Reliabel
X2	0,936		Reliabel
X3	0,930		Reliabel
X4	0,834		Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, nilai cronbach's alpha diperoleh $0,973 > 0,60$ maka kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Pengujian Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 3 Hasil Uji T Parsial

Variabel	Nilai Signifikansi	Nilai t	Keterangan
Perencanaan (X1)	SDM 0,042	2,060	Signifikan positif
Pelatihan (X2)	0,086	1,732	Signifikan positif
Penempatan (X3)	Kerja 0,156	1,429	Tidak Signifikan

Berdasarkan output diperoleh nilai signifikansi $0,042 < 0,10$ maka hipotesis diterima, artinya variabel Penempatan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan output diperoleh nilai signifikansi $0,086 < 0,10$ maka hipotesis diterima, artinya

variabel Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan output diperoleh nilai signifikansi $0,156 > 0,10$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel Penempatan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output diperoleh nilai R Square $0,043$, artinya secara keseluruhan variabel independen dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar $4,3\%$. Sedangkan, $95,7\%$ dipengaruhi oleh variabel independen diluar penelitian..

Pengaruh Perencanaan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perencanaan SDM atau perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan sangatlah signifikan dan dapat mencakup beberapa aspek. Perencanaan SDM memungkinkan perusahaan untuk memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Perencanaan SDM juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi mereka. Melalui perencanaan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, seperti pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja tambahan.

Perencanaan SDM yang baik juga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan berkontribusi secara optimal. Secara keseluruhan, perencanaan SDM berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dalam beberapa cara. Dengan merekrut karyawan yang tepat, memberikan kesempatan pengembangan yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perencanaan SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Melalui pengelolaan yang efektif dari aspek-aspek sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

Berdasarkan output penelitian menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,042 < 0,10$ maka hipotesis diterima, artinya variabel penempatan sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Nisak Poniwatie dan Noviandari (2021), (Mustaqim and Fauzi, 2022)

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan, pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, pelatihan memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih kompeten dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan motivasi, keterikatan, dan kepuasan kerja karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan yang efektif dan relevan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan.

Hal ini tentunya didukung oleh penelitian dari Yusnandar dan Nefri (2020) yang menyatakan bahwa Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berperan sangat penting yang nantinya akan menentukan kinerja perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,086 < 0,10$ maka hipotesis diterima, artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Artinya, apabila karyawan di Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur mendapatkan pelatihan, kinerja mereka cenderung meningkat secara berarti dan positif. Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan dan kinerja karyawan sangat relevan dan kuat, sehingga pelatihan dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan di wilayah tersebut. Hal ini dapat berdampak positif pada efisiensi, produktivitas, dan hasil kerja yang lebih baik dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan, sehingga berpotensi memberikan manfaat baik bagi individu maupun perusahaan di Kecamatan Biboki Selatan secara keseluruhan.

Pengaruh Penempatan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penempatan kerja bukan saja diperuntukan bagi karyawan baru tetapi juga bagi karyawan senior karena penempatan kerja dibagi menjadi beberapa jenis yaitu promosi atau kenaikan jabatan, mutasi atau pemindahan tempat kerja ke tempat lain, pengalihan atau transfer dan yang terakhir adalah demosi atau penurunan jabatan. Penempatan kerja sangat mempengaruhi keadaan suatu perusahaan apakah perusahaan itu akan menjadi lebih baik atautkah lebih buruk. Penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam suatu perusahaan. Penempatan yang tepat memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan produktif karena mereka dapat memanfaatkan keahlian yang relevan dengan tugas yang harus dilakukan.

Selain itu, penempatan yang tepat juga berdampak pada pengembangan karyawan. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka, mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik. Penempatan yang baik dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman karyawan, sehingga meningkatkan kualitas dan fleksibilitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang beragam. Selain itu, penempatan yang mendukung pengembangan karir karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap perusahaan karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam peran mereka.

Hal ini didukung oleh pendapat dari Nugroho, Rinda dan Marlina (2022) yang menyatakan bahwa Penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya juga bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi depresi dengan keadaan yang ada yang berakibat pada penurunan produktivitas dalam bekerja. Namun demikian, hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi $0,156 > 0,10$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel

Penempatan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dalam penelitian yang telah dilakukan, bahkan penempatan tidak mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang tepatnya skema penempatan karyawan, kurang terpadunya sistem yang ada dalam hal penempatan kerja terutama dalam lingkup pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur. Oleh karena itu, peneliti berharap melalui penelitian ini, kelemahan-kelemahan dalam sistem penempatan, skema penempatan khususnya dalam lingkup pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur dapat menjadi perhatian khusus daerah serta menjadi hal yang dapat diperbaiki serta ditingkatkan demi terbentuknya sistem penempatan yang tepat sesuai dengan fungsinya.

4. KESIMPULAN

Keseimpulan yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Tujuan Penelitian adalah menguji pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja
- b. Populasi dalam penelitian pegawai Kecamatan Biboki Selatan Nusa Tenggara Timur dengan sampel 78 responden
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja serta penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariodhuto, S. *et al.* (2022) 'Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saurindotex Mandiri, 1(1), pp. 37-43. doi: 10.56881/masarin.v1i1.121.
- Hartono, T. and Mauli, S. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam.
- Kartiwa, Y. *et al.* (2021) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia).
- Mustaqim, I. and Fauzi, A. (2022) Pengaruh Perencanaan SDM, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Performa Karyawan Literatur Review Manajemen SDM
- Nisak, K., Poniwatie, A. and Noviandari, I. (2021) 'Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap

Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo', *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), pp. 47-54. doi: 10.46821/ekobis.v1i2.27.

Nugroho, W., Rinda, R. T. and Marlina, A. (2022) 'Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'.

Ragilio, A. D. (2022) *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

Setiawan, A. and Bagia, I. W. (2021) 'Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).

Saputra, H., Soleh, A. and Gayatri, I. A. M. E. M. (2020) 'Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu', p. 190. Available at: <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/131/111> (Accessed: 16 May 2023).

Wulandari, A. (2020) 'Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1010/695> (Accessed: 17 May 2023).

Yusnandar, W., Nefri, R. and Siregar, S. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan', *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1)(1), pp. 61-72.