

# Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai GKI di Tanah Papua

Ferdinandus Christian<sup>1\*</sup>, Nelson Kapitarau<sup>2</sup>, Ahadi Rerung<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ottow Geissler Papua, Jayapura, Indonesia, <sup>3</sup>STIE Port Numbay, Jayapura, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received September 19, 2023

Revised Oktober 03, 2023

Accepted Oktober 25, 2023

Available online November 01, 2023

### Kata Kunci:

Kinerja; Perencanaan SDM; Rekrutmen



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Cenderawasih.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai organik (pendeta) GKI di Tanah Papua, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 160 orang dan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat *error* 5%, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 114 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan alat analisis menggunakan regresi berganda dan *software* yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pendeta, rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pendeta dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pendeta. Secara simultan perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua.

## ABSTRACT

This research was conducted on organic employees (pastors) of GKI in Tanah Papua, the purpose of this study was to determine and analyze the effect of HR planning, recruitment, and placement on pastor performance at GKI in Tanah Papua. The population in this study was 160 people and the sample taken using the *Slovin* formula with an error rate of 5%, so the sample in this study was 114 respondents. The data analysis method in this study uses quantitative analysis with analysis tools using multiple regression and the software used is SPSS. The results showed that HR planning affects pastor performance, recruitment affects pastor performance and placement affects pastor performance. Simultaneously HR planning, recruitment, and placement affect the performance of GKI pastors in Tanah Papua.

## 1. LATAR BELAKANG

Perencanaan sumber daya manusia berlaku dalam semua jenis organisasi, baik organisasi laba maupun organisasi nir laba, didalam menjalankan sebuah organisasi ada fungsi-fungsi manajemen yang perlu digunakan yaitu perencanaan, rekrutmen atau seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian atau pelepasan. Untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen di atas agar dapat berjalan secara baik maka diperlukan sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan organisasi diantaranya adalah SDM dan sumber daya natural. Dari kedua sumber daya tersebut yang penting dan *urgen* adalah Manusia, sebab manusia sebagai sentral.

Perencanaan sumber daya manusia adalah menaksir kebutuhan terhadap orang-orang dimasa mendatang baik jumlah dan tingkat keahlian serta kecakapan, merumuskan dan menerapkan rencana untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan (Armstrong, 1996). Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi (Poltak, 2018).

\*Corresponding author.

E-mail: [tamehi68@gmail.com](mailto:tamehi68@gmail.com) (Ferdinandus Christian)

Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019) mendefinisikan bahwa penempatan karyawan yaitu, untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* (hak untuk bertindak) kepada orang tersebut.

Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bernilai yang mempunyai tingkat kemampuan dan berkinerja tinggi (Rerung & Syafii, 2023). Permasalahan yang sering terjadi adalah ketika pegawai sudah diterima bekerja, baik itu pegawai yang sudah lama bekerja atau yang baru diterima bekerja, ternyata tidak mampu meningkatkan kinerjanya (Christian & Ireuw, 2019). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi juga harus memperhatikan kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja pegawai (Christian & Rumbewas, 2021).

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah perlu bagi setiap organisasi, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai (Nugroho et al., 2023), motivasi kerja pegawai dan etos kerja pegawai (Sanggenafa & Christian, 2019). Hal ini juga berlaku bagi para pendeta yang ditempatkan baik di jemaat, Klasis maupun Sinode GKI di Tanah Papua. Kinerja adalah pencapaian tugas yang dapat diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi (Suryani et al., 2021).

GKI di Tanah Papua adalah sebuah organisasi sosial keagamaan yang didirikan sejak GKI berdiri tahun 1956. Sebagai sebuah organisasi non profit, dalam aktifitas organisasinya juga memerlukan sebuah perencanaan yang baik terutama perencanaan sumber daya manusia, dalam rangka mengerjakan roda organisasi dalam mewujudkan visi GKI yakni "Kerajaan Allah" dan Misi "Menghadirkan Tanda-Tanda Kerajaan Allah".

Pertanyaan mendasar adalah bagaimana perencanaan SDM Pendeta GKI yang dilaksanakan oleh Badan pekerja Am Sinode GKI di Tanah Papua telah memfokuskan pada Visi GKI yakni Kerajaan Allah, dan apakah ada korelasi antara perencanaan SDM dengan misi menghadirkan Tanda-tanda Kerajaan Allah, ataukah perencanaan itu tidak mempunyai hubungan langsung dengan visi dan misi GKI dan tidak memberikan pertumbuhan bagi Gereja melalui kinerja seorang Pendeta GKI. Sebab GKI di Tanah Papua adalah sebuah organisasi keagamaan terbesar dengan wilayah kerjanya meliputi dua provinsi yaitu Provinsi Papua dan Papua Barat, dengan memiliki sejumlah klasis dan jemaat yang tersebar di kedua provinsi. Untuk itu Sinode GKI memerlukan sistem perencanaan yang baik dan benar dalam rangka menjawab kondisi tersebut, dan bagaimana bentuk dan model perencanaan yang digunakan dalam GKI di Tanah Papua.

GKI memiliki tiga jenjang struktur yaitu Jemaat, Klasis, dan Sinode. Selama ini proses perencanaan dilaksanakan melalui persidangan gereja secara bertahap yakni sidang Sinode, sebagai forum pengambilan keputusan tertinggi untuk merencanakan dan menyusun program lima tahun termasuk rencana penambahan sumber daya manusia. Persidangan pada level Klasis juga dilaksanakan setiap lima tahun sedang pada level jemaat, sidang jemaat dilaksanakan setiap tahun. Melalui tahapan-tahapan persidangan inilah semua keputusan ditetapkan untuk dilaksanakan, dan di antara sidang- sidang itu ada mekanisme perencanaan lain dalam tiga jenjang tadi. Pada aras Sinode GKI yaitu melalui rapat kerja (RAKER) yang dilaksanakan setiap tahun, rapat pleno yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali, dan rapat harian yang dilaksanakan tiap minggu.

Perencanaan dilaksanakan dalam tahapan ini termasuk perencanaan SDM yaitu merekrut, menempatkan, dan menilai kinerja pendeta. Badan yang berhak untuk merekrut sumber daya manusia adalah Badan Pekerja Am Sinode GKI di Tanah Papua. Sinode mengeluarkan surat pemberitahuan penerimaan tenaga ke Sekolah Teologia, Klasis, dan Jemaat, kemudian peserta mengajukan lamaran dengan melengkapi berbagai berkas penerimaan berupa; surat lamaran, ijazah, surat pernyataan, surat kesehatan, surat baptis, sidi, nikah, pas foto, surat pengantar dari Jemaat atau Klasis, dan persyaratan lainnya.

Badan Pekerja Am Sinode membentuk panitia penerimaan pendeta yang bertugas untuk merekrut dan menyeleksi dokumen dan memastikan berapa orang yang telah memenuhi persyaratan dokumen. Panitia akan mengusulkan nama-nama yang telah memenuhi persyaratan untuk ditetapkan oleh Badan Pekerja Am Sinode sebagai calon pendeta GKI. Sebelum yang bersangkutan ke tempat tugas maka panitia mengadakan pembekalan (pengembangan), meliputi materi pengenalan organisasi dan materi pengenalan wilayah tempat di mana calon pendeta ini akan bekerja. Waktu pembekalan selama

seminggu, dapat menjadi tempat seleksi jika diantara para peserta ada yang tidak serius mengikuti pembekalan ini secara baik sampai selesai maka yang bersangkutan tidak diluluskan, bagi mereka yang berhasil mengikuti pembekalan ini sampai selesai mereka layak untuk diterima. Sinode kemudian mengeluarkan surat keputusan pengangkatan dan penempatan sebagai calon pendeta GKI. Statusnya sebagai calon pendeta dan yang bersangkutan akan bekerja selama satu sampai dua tahun penuh di jemaat dengan mengikuti tugas dan batasan kerja yang telah disepakati untuk dikerjakan selama yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam status calon pendeta.

Setiap calon pendeta yang ditempatkan wajib menyampaikan laporan kinerjanya kepada Sinode GKI melalui panitia untuk diperiksa dan dinilai pekerjaannya selama yang bersangkutan melaksanakan tugas. Laporan calon pendeta akan dinilai apakah yang bersangkutan telah melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya ataukah yang bersangkutan tidak melaksanakan tugas. Jika yang bersangkutan meninggalkan tempat tugas dengan alasan yang tidak jelas maka yang bersangkutan dipanggil untuk diberi peringatan dan jika tidak mengalami perubahan maka yang bersangkutan dapat diberhentikan. Bagi mereka yang melaksanakan tugas dengan baik dan dibuktikan dengan laporan maka yang bersangkutan dipertimbangkan untuk diangkat menjadi pendeta.

Dalam pelaksanaannya, tahapan-tahapan rekrutmen tidak berjalan sesuai prosedur. Hasil rekrutmen panitia seleksi yang dibentuk oleh Badan Pekerja Am Sinode GKI di Tanah Papua tidak digunakan. BP Am Sinode GKI tidak konsisten terhadap apa yang menjadi hasil kerja panitia seleksi. Ketidak konsistenan BP Am Sinode terjadi saat mengadakan rapat ulang. Dalam rapat inilah ditentukan kelulusan seorang pendeta organik. Selanjutnya, pendeta organik yang dinyatakan lulus akan mendapatkan lagi pembekalan khusus tentang tugas-tugas yang akan dilaksanakan ketika ditempatkan oleh Sinode ke Klasis atau jemaat. Ada dua tugas utama pendeta organik, yakni tugas fungsional dan tugas struktural. Tugas fungsional adalah tugas yang melekat secara langsung dalam jabatan kependetaan yaitu sebagai Pemberita Injil. Sedang tugas struktural adalah tugas yang diberikan ketika yang bersangkutan ditunjuk sebagai pimpinan Jemaat, Klasis, atau Sinode. Setelah tugas itu dipahami oleh seorang pendeta, maka Sinode menerbitkan surat keputusan penempatan ke Klasis atau jemaat.

Penempatan pendeta disesuaikan dengan kebutuhan lapangan. Dengan memperhatikan karakteristik dan masalah dalam jemaat, maka kemampuan dan *skill* pendeta (pendeta) harus juga diperhatikan agar kinerjanya dapat berjalan dengan baik. Apabila penempatan tidak sesuai maka akan mempengaruhi kinerja pendeta tersebut. Tugas fungsional dan struktural yang diamanatkan oleh Tata Gereja dan peraturan GKI untuk dilaksanakan oleh seorang pendeta, dan melalui kedua tugas tersebut secara istitusional Badan Pekerja Am sinode GKI yang berhak menilai kinerja dari setiap pendeta.

Dalam merekrut tenaga kerja baru, ada beberapa hal yang kurang diperhatikan bahkan diabaikan antara lain: kemampuan pembiayaan yang disiapkan oleh organisasi, *job* yang tersedia, batas usia tenaga kerja, dan pendidikan dari pelamar. Oleh karena itu, sehingga pelamar yang direkrut telah melewati usia kerja, kondisi kesehatan yang tidak baik, dan pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini menyebabkan terjadi kelambatan dalam pemberian kenaikan pangkat, promosi, dan gaji maupun pendidikan lanjutan.

Dari permasalahan ini akan diteliti sejauhmana Badan Pekerja Am Sinode GKI di Tanah Papua melakukan perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan pendeta dengan mengikuti teori-teori manajemen dan kaidah-kaidah umum yang berlaku. Apakah teori-teori tersebut telah diterapkan dalam organisasi GKI di Tanah Papua.

## 2. METODE

### Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang berjumlah 160 orang Pendeta GKI di Tanah Papua yang bekerja di Kantor Sinode, Klasis Port Numbay, Klasis Sentani dan Tanah Merah. Sampel diambil menggunakan rumus *Slovin*, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 114 responden.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini terdiri dari data kualitatif yang diperoleh dari Kantor Sinode, Klasis Port Numbay, Klasis Sentani dan Tanah Merah. Data Kuantitatif data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih harus dianalisis lebih lanjut. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang sudah diisi oleh responden dan data sekunder yang berasal dari dokumen gereja, buku-buku, internal Kantor Sinode, Klasis Port Numbay, Sentani dan Tanah Merah.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari observasi yaitu pengamatan secara langsung untuk mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya di objek penelitian yang akan diteliti. Wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau keterangan dengan melakukan tanya jawab kepada responden untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian, dan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tulis kepada responden untuk di jawab.

### Metode Analisis Data

Bertujuan untuk meninjau seluruh jawaban dari responden terhadap semua bagian pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian yang dikemukakan mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang berdasarkan pada skor masing-masing. Metode analisa regresi liner berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Perencanaan SDM
- X<sub>2</sub> = Rekrutmen
- X<sub>3</sub> = Penempatan
- a = Kostanta
- ε = residu
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Kofesien regresi

Sebelum melakukan uji regresi berganda, akan dilakukan uji asumsi klasik, uji validitas dan uji reliabilitas.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a. Uji Validitas

Kriteria penilaian uji validitas adalah bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Hasil uji validitas setiap variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil uji Validitas Perencanaan SDM

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}$	Ket
Pengadaan SDM Dalam GKI di Tanah Papua sudah baik dan berkualitas sesuai kebutuhan	0,538	0,183	valid
Organisasi GKI Di Tanah papua memberikan kesempatan kepada setiap Pelayan untuk mengembangkan diri melalui Pendidikan dan pelatihan	0,550	0,183	valid
Kompensasi yang diberikan Organisasi GKI Di Tanah papua sesuai dengan Kinerja Pegawai	0,664	0,183	valid
Pemberian kompensasi atau jaminan hidup sesuai dengan kebutuhan pegawai saat ini,	0,498	0,183	valid
Setiap Pegawai selalu mentaati setiap peraturan yang berlaku dalam GKI Di Tanah Papua	0,520	0,183	valid
Organisasi GKI Di Tanah Papua akan memberi sanksi kepada pegawai yang tidak mentatati peraturan yang berlaku	0,346	0,183	valid

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}$	Ket
Rekrutmen pegawai sesuai dengan spesifikisi pekerjaan dan jabatan yang tersedia	0,644	0,183	valid

Sambungan [tabel 2](#)

Organisasi GKI Di Tanah Papua melakukan mutasi jabatan kepada pegawai berdasarkan Kinerja Pegawai	0,654	0,183	valid
Organisasi GKI Di Tanah Papua melakukan Rekrutmen berdasarkan kebutuhan Organisasi	0,630	0,183	valid
Rekrutmen yang ditetapkan oleh organisasi berlangsung secara tertutup.	0,274	0,183	valid
Ogansiasi Sinode GKI Di Tanah Papua menyebarkan informasi rekrutmen pegawai kepada masyarakat luas melalui media Iklan atau media elektornik lainnya	0,383	0,183	valid
Organisasi GKI Di Tanah Papua akan memberi sanksi kepada pegawai yang tidak mentatati peraturan yang berlaku	0,346	0,183	valid

Sumber: Hasil olah data, 2022

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Penempatan**

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}$	Ket
Penempatan Pegawai sesuai dengan Latar Belakang Pendidikan Pegawai	0,592	0,183	valid
Penempatan Pegawai berdasarkan Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai	0,710	0,183	valid
Penempatan Pegawai dalam menduduki jabatan juga memperhatikan ketrampilan seorang pegawai	0,731	0,183	valid
Penempatan Pegawai pada jabatan tertentu didasarkan pada pengalaman yang dimiliki oleh pegawai	0,667	0,183	valid
Penempatan Pegawai pada jabatan tertentu didasarkan pada Perilaku pegawai	0,733	0,183	valid
Penempatan Pegawai pada jabatan tertentu didasarkan pada kondisi fisik dan mental pegawai	0,595	0,183	valid
Penempatan Pegawai pada jabatan tertentu didasarkan pada minat dan bakat pegawai	0,568	0,183	valid

Sumber: Hasil olah data, 2022

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pendeta**

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}$	Ket
Kualitas kerja Pendeta sesuai dengan Hasil Pekerjaan yang dicapai	0,539	0,183	valid
Pendeta mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai yang diinginkan organisasi	0,559	0,183	valid
Pedeta mampu menggunakan waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi	0,704	0,183	valid
Dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan menggunakan semua sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) semaksimal mungkin secara efektif	0,759	0,183	valid
Kemandirian seorang pegawai terlihat dalam kemampuan melaksanakan tugas secara baik	0,556	0,183	valid
Memiliki Komitmen yang tinggi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0,701	0,183	valid

Sumber: Hasil olah data, 2022

[Tabel 1](#), [tabel 2](#), [tabel 3](#), dan [tabel 4](#) menunjukkan hasil uji validitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dikatakan item kuesioner pada penelitian ini adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Tabel 5. Hasil uji Reliabilitas

Item	Alpha Cronbach	Ket
Perencanaan SDM	0,539	Reliable
Rekrutmen	0,559	Reliable
Penempatan	0,704	Reliable
Kinerja Pendeta	0,759	Reliable

Sumber: Hasil olah data, 2022

Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70. Hasil diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan dan kinerja pendeta diatas 0.70 dan dapat diartikan bahwa variabel keseluruhan reliabel.

### c. Uji Asumsi Klasik (Normalitas)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test*, dimana variabel berdistribusi normal jika nilai  $Z_{hitung}$  dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari 1,96 dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji Normalitas

Model Regresi	$Z_{hitung}$	Signifikansi	Keterangan
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0,072	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil olah data, 2022

Hasil uji normalitas diperoleh nilai  $Z_{hitung}$  dari nilai residual pada kedua model regresi yaitu lebih kecil dari 1,96 dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### d. Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda pada penelitian ini disajikan pada tabel 7 dibawah ini

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized (B)	Standardized (Beta)	Std. Error	$t_{hitung}$	Sig.
Perencanaan SDM	0,348	0,356	0,084	4,155	0,000
Rekrutmen	0,205	0,188	0,102	2,003	0,048
Penempatan	0,197	0,277	0,061	3,236	0,002
Konstanta	7,644				
$F_{hitung}$	29,191				0,000
$R_{square}$	0,445				

Sumber: Hasil olah data, 2022

## Pembahasan

### a. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua

Variabel perencanaan SDM memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,155 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel perencanaan SDM terhadap kinerja pendeta. Nilai koefisien regresi 0,348 menunjukkan adanya pengaruh positif artinya semakin tinggi nilai perencanaan SDM maka kinerja pendeta akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja pendeta akan meningkat sebesar 0,348 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari perencanaan SDM. Sebuah perencanaan yang baik akan memberikan dampak positif bagi kemajuan

sebuah organisasi, demikian sebaliknya jika perencanaan yang tidak direncanakan dengan baik akan menimbulkan masalah bagi organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noer et al (2017) variabel perencanaan SDM secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Taroreh et al (2016) dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian berjumlah 44 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil menunjukkan secara parsial perencanaan SDM dan Analisis pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua**

Variabel rekrutmen memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,003 dan signifikansi 0,048 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel rekrutmen terhadap kinerja pendeta. Nilai koefisien regresi 0,205 menunjukkan adanya pengaruh positif artinya semakin tinggi nilai rekrutmen maka kinerja pendeta akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja pendeta akan meningkat sebesar 0,205 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari rekrutmen.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) bahwa Hasil rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian semakin baik penempatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan penempatan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

#### **c. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua**

Variabel penempatan memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,236 dan signifikansi 0,002 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel penempatan terhadap kinerja pendeta. Nilai koefisien regresi 0,197 menunjukkan adanya pengaruh positif artinya semakin tinggi nilai penempatan maka kinerja pendeta akan semakin meningkat. Nilai ini juga dapat diartikan kinerja pendeta akan meningkat sebesar 0,197 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari penempatan.

Melalui penempatan diharapkan dapat menjawab kebutuhan dengan memperhatikan karakteristik jemaat dan masalahnya kemudian disesuaikan dengan kemampuan dan *skill* seorang pendeta akan terlihat melalui kinerjanya, tetapi jika penempatan tidak sesuai, akan memengaruhi rendahnya kinerja pendeta tersebut. Tugas fungsional dan struktural adalah kedua tugas yang diamanatkan oleh Tata Gereja dan peraturan GKI untuk dilaksanakan oleh seorang pendeta, dan melalui kedua tugas tersebut secara institusional Badan Pekerja Am Sinode GKI yang berhak menilai kinerja dari setiap pendeta. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Novadjaja (2018) yang menyatakan bahwa Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **d. Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan penempatan Terhadap Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua**

Variabel perencanaan SDM, rekrutmen dan penempatan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,191 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%, ini berarti variabel perencanaan SDM, rekrutmen dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendeta GKI di Tanah Papua, hasil ini menunjukkan bahwa jika secara simultan semakin baik penerapan perencanaan SDM, strategi rekrutmen pendeta yang tepat serta penempatan pendeta yang tepat sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pengalaman yang dimiliki oleh pendeta GKI di Tanah Papua, maka kinerja pendeta GKI di Tanah Papua semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noer et al (2017) dengan hasil penelitian di ketahui bahwa variabel perencanaan SDM, rekrutmen dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua secara parsial dipengaruhi oleh Perencanaan SDM, semakin baik penerapan Perencanaan SDM, maka akan semakin baik kinerja Pendeta. Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua dipengaruhi oleh Rekrutmen, semakin baik strategi rekrutmen yang dilakukan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dan Kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua juga dipengaruhi oleh

Penempatan, semakin baik penempatan pegawai berdasarkan kemampuan, keterampilan serta pengalaman yang dimiliki oleh pendeta, maka akan semakin baik kinerja Pendeta GKI Di Tanah Papua.

### Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lainnya yang diduga memiliki pengaruh pada faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai, dapat pula mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan analisis data lain maupun dengan menambah sampel wilayah agar lebih luas. Perlu adanya penambahan variabel dependen lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menghasilkan pengaruh yang lebih baik dari hasil sebelumnya.

## 5. REFERENCES

- Amstrong. (1996). *A Handbook of Personnel Management Practices*. Kogan Page Limited.
- Christian, F., & Ireuw, C. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Tni Bidang Teritorial Kodam XVII/ Cendrawasih (Studi Kasus Pada Prajurit TNI Yang Berpangkat Bintara Dan Tamtama). *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 1(2), 141-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.47354/mjo.v1i2.121>
- Christian, F., & Rumbewas, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Nduga Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 3(1), 13-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.47354/mjo.v3i1.282>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Noer, S. W. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 613-733. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15950>
- Nugroho, Y. H. B. A., Christian, F., & Sardjiyo, S. (2023). The Effect of Application of E-SKP and Competency Assessment System On Performance with Work Discipline as an Intervening Variable in Papua Province Forestry and Environmental Services. *Technium Social Sciences Journal*, 40, 258-270. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v40i1.8363>
- Poltak, S. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Bumi Aksara.
- Rerung, A., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 40-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.222>
- Sangganafa, S. Y., & Christian, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 1(2), 117-126. <https://doi.org/https://doi.org/10.47354/mjo.v1i2.119>
- Sastrohadiwiryono, B. S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)* (Revisi). Bumi Aksara.
- Suryani, E., Christian, F., & Farisi, M. I. (2021). Do Participatory Leadership Style, Motivation, and Work Environment Affect Employee Performance? Lessons from Local Organization in An Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 3(2), 316-331. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.453>



- Tanjung, A. S., & Novadjaja, L. H. H. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu). *Jurnal Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1746>
- Taroreh, A., Worang, F., & Mintardjo, C. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1221-1335. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.12072>
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). In *Semantic Scholar*.