

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang

Dede Ratnaningrum*¹, Sony Hersona², Dede Jajang Suyaman³

¹Magister Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang¹

^{2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

*Correspondence email: 2110632020024@student.unsika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja dinas kesehatan kabupaten karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,288 berarti sekitar 28,8%, maka variabel Perencanaan SDM (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya 71,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Berdasarkan pada hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource planning on the performance of the Karawang district health office. The method used in this research is descriptive and verification with a quantitative approach, the sample used in this study is 50. The data analysis used in this research is simple regression analysis with hypothesis testing t test and f test. The results show that the coefficient of 0.288 means about 28.8%, then the HR Planning variable (X1) has a contribution to performance (Y) while the remaining 71.2% is explained by other factors not examined in this study (ϵ). Based on the results of research related to the influence of human resource planning on employee performance, the value of sig 0.000 is smaller than the alpha value, which is 0.05, it can be concluded that there is a partial effect of the variable human resource planning on employee performance. Based on the results of research related to the influence of human resource planning on employee performance, the value of sig 0.000 is smaller than the alpha value, which is 0.05, it can be concluded that there is a simultaneous influence of the variable human resource planning on employee performance.

Keywords : Planning, Human Resources, Performance

PENDAHULUAN

Menurut Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si (2019 : 9) adalah Prestasi Kerja Atau Hasil Kerja Baik Kualitas Maupun Kuantitas Yang Dicapai Sdm Persatuan Periode Waktu Dalam Melaksanakan Tugas Kerjanya Sesuai Dengan Tanggungjawab Yang Di Berikan kepadanya. Kedisiplinan dalam bekerja berupa ketepatan waktu menunjukkan adanya inisiatif pegawai dalam memberikan hasil kerja yang baik. Kinerja pegawai didukung dengan adanya efektivitas bekerja pegawai dalam tim. Kinerja pegawai meliputi usaha pegawai dalam efisiensi, yaitu usaha pegawai dalam melakukan pencegahan pemborosan penggunaan fasilitas dan biaya perusahaan, serta pencegahan terhadap adanya kerusakan, dan usaha dalam pemeliharaan terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung aktivitas bekerja pegawai. Kinerja bukan hanya bagaimana dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi, namun juga bagaimana dirinya membantu organisasi melakukan efektivitas dan efisiensi biaya yang dikeluarkan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian, menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan hasil kerja. Berdasarkan data internal organisasi dapat dijelaskan bahwa, pada tahun 2021 jumlah petugas gizi sesuai dengan latar belakang Pendidikan hanya ada 25 orang dari total kebutuhan 50 puskesmas. Terlihat disini terdapat permasalahan analisis kebutuhan pegawai. Analisis kebutuhan pegawai yang merupakan dasar bagi penyusunan formasi analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala dasar – dasar/faktor – faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna berhasil guna dan berkelanjutan.

Aparatur sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintah.

Aparatur sipil Negara (ASN) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja ASN. Pasalnya, para ASN dinilai kurang produktif, menghamburkan uang Negara, berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya di tujukan kepada ASN di hampir seluruh instansi pemerintah. Aparat mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah lain. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan ASN belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Kultur kerja ASN tampaknya sulit untuk di letakkan disetiap instansi pemerintah. Pasalnya, budaya dan sistem lingkungan kerja di instansi pemerintah. di instansi pemerintah umumnya lebih berorientasi kepada pelayanan publik dan bukan kepada produk. Akibatnya kinerja dan disiplin pegawai bukan karena produk. Akibatnya kinerja dan di siplin pegawai pun tak jauh dari tugas, pokok, dan fungsi serta tata aturan birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, ASN juga selalu berlandaskan hanya kepada SK, surat tugas, dan sejenisnya. Karena itu wajar jika setiap unit dan lingkungan kerja pemerintah banyak ASN yang terkesan kurang produktif.

Namun demikian, hal itu bukan berarti ASN tak memiliki potensi. Saat ini justru banyak ASN yang potensi namun kurang kesempatan untuk di berdayakan lagi pula, kemampuan atau potensi yang di miliki ASN sangat tergantung kepada atasan masing – masing di setiap unit kerja. Jika setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dan pemberdayaan bawahaannya, maka ada kesempatan ASN itu bekerja sesuai potensi yang demikian.

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia sesuai .dengan kebutuhan orgsnisasi atau perusahaan sekarang .dan pengembangan di masa depan (Nawawi, 2017, hal.44).

Sumber daya manusia adalah modal yang sangat berharga bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengelola dan yang mengendalikan semua modal yang ada dalam suatu organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya secara maksimal demi mencapai output organisasi yang lebih.

Aset paling penting yang harus di miliki oleh organisasi dan sangat di perhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut . istilah sumber daya manusia (human resource) merujuk kepada orang – orang di dalam organisasi . pada saat para manager terlibat dalam aktivitas- aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaann ya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang – orang untuk mencapai rencana – rencana dari strategi organisasi. Arti penting upaya –upaya sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa orang – orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintergrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas pegawai-pegawai dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang di laksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Hal pertama menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategik belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan bisnis. sumber daya manusia kini digunakan dan diakui sebagai aset organisasi yang paling berharga.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan kondisi bahwa masih lemahnya kinerja. Pada umumnya kompetensi petugas gizi di puskesmas tidak sesuai dengan latar Pendidikan yang dibutuhkan. Hal ini menyebabkan komunikasi tidak berjalan dengan baik akibatnya pesan Kesehatan yang disampaikan oleh komunikator kurang dapat dipahami dengan baik oleh komunikan. Sehingga masih ada perbedaan pendapat yang menjadi permasalahan dalam penyampaian informasi. Dikarenakan adanya permasalahan kompetensi yang belum sesuai mengakibatkan petugas belum optimal dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang di emban. Dalam permasalahan ini Perencanaan mempunyai peranan penting. Perencanaan pada umumnya serta perencanaan sumber daya manusia khususnya mutlak perlu guna lebih menjamin bahwa setiap organisasi semakin mampu memperhitungkan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kehidupan organisasi yang bersangkutan di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia di rancang menjamin bahwa kebutuhan pegawai untuk organisasi akan terpenuhi secara tetap dan tepat. Perencanaan seperti itu dapat dilakukan melalui kebutuhan pegawai.

Table 1

Data Sumber Daya Manusia Pelayanan Gizi kabupaten Karawang

SDM Kesehatan	Jumlah	Keterangan
Tenaga Pelaksana Gizi	50 Orang	25 orang berlatar belakang Nutrionist 25 orang berlatar belakang Nakes lainnya

Sumber: Dinas Kesehatan Kab. Karawang

Dari table diatas dapat diambil kesimpulan hanya 25 Puskesmas yang mempunyai SDM berlatar belakang tenaga pelaksana gizi, 25 puskesmas yang lain berlatar belakang nakes lainnya. SDM tenaga pelaksana gizi banyak yang mempunyai tugas ganda diluar tupoksi nutrionis.

Berdasarkan pemetaan SDM (sumber daya manusia Kesehatan) khususnya 9 (Sembilan) jenis tenaga Kesehatan merupakan jenis SDM yang paling sedikit ada di puskesmas dengan standar ketenagaan minimal berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Tidak terpenuhinya standar ketenagaan minimal ini, Sebagian besar karena masih kekurangan tenaga pada 5 jenis tenaga Kesehatan promotive dan preventif (tenaga Kesehatan masyarakat, tenaga Kesehatan lingkungan, tenaga gizi, ahli teknologi laboratorium medik dan tenaga kefarmasian).

METODE

Dilakukan penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. dalam melaksanakan penelitian, penulis menggunakan bentuk penelitian verifikatif dan deskriptif yang dilakukan dengan mengumpulkan data di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Adapun penelitian deskriptif peneliti tidak membandingkan variable satu dengan variable yang lain dan mencari hubungan antar variable, sedangkan penelitian deskriptif ialah penelitian dilakukan untuk menjawab hipotesis (Sugiyono, 2019). Penelitian ini meneliti suatu objek yaitu pegawai negeri sipil dinas kesehatan Kabupaten Karawang, beralamat di jalan Parahyangan, kelurahan Adiarsa Barat, Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019 : 39), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Terdapat 2 variabel independent ialah X1 (perencanaan SDM) serta variable dependent yaitu Y (kinerja). Berdasarkan penjelasan tersebut variable dari penelitian ini terdapat pada Tabel 2

Tabel 2
Oprasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	Pernyataan
Perencanaan SDM (X1)	Nawawi (2017:44) Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan sekarang dan pengembangan di masa depan	1. Perencanaan Kuantitatif <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah karyawan • Penerimaan Karyawan • Sumber yang dapat digunakan 2. Perencanaan Kualitatif <ul style="list-style-type: none"> • Standar Kerja • Peningkatan kualitas • Pekerjaan sesuai kualifikasi 	Ordinal	
Kinerja (Y)	Menurut Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si (2019:9) adalah Prestasi Kerja Atau Hasil Kerja Baik Kualitas Maupun Kuantitas Yang Dicapai Sdm Persatuan Periode Waktu Dalam Melaksanakan Tugas Kerjanya Sesuai Dengan Tanggungjawab Yang Di Berikan kepadanya	1. Dimensi individu dengan indikatornya <ul style="list-style-type: none"> • Konsentrasi yang baik; • Mendayagunakan potensi diri; • Produktif; • Cerdas pikiran; • Cerdas emosi; 2. Dimensi lingkungan organisasi dengan indikatornya <ul style="list-style-type: none"> • Jabatan yang jelas; • Autoritas yang memadai; • Target kinerja • Pola komunikasi kerja efektif; • Hubungan kerja harmonis; • Iklim kerja respek dan dinamis; • Peluang karier; • Fasilitas kerja 	Ordinal	

Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019: 215) Populasi adalah wilayah generalisasi yg terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yg ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Terdapat 50 populasi

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yg dimiliki oleh populasi tersebut (2019 : 215). Karena populasi nya hanya sebanyak 50 pegawai negeri sipil maka sampel yang diambil sama dengan populasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisi regresi sederhana dengan alat bantu spss 25.

HASIL

Uji Validitas

Jumlah sample (N) dalam penelitian ini adalah 54. Jadi jika nilai Corrected Item- Total Correlation lebih besar dari 0,30 maka pertanyaan atau indikator dari kuesioner di anggap valid

Tabel 1
Tabel Validitas Perencanaan SDM (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,22	14,289	0,504	0,732
X1.2	28,22	15,006	0,496	0,738
X1.3	28,96	13,357	0,540	0,724
X1.4	28,85	13,563	0,536	0,725
X1.5	29,06	14,280	0,327	0,764
X1.6	28,85	14,317	0,420	0,744
X1.7	28,76	15,281	0,364	0,752
X1.8	28,67	14,377	0,517	0,731
X1.9	29,22	14,327	0,366	0,755

Tabel 1 menunjukkan bahwa variable Perencanaan SDM yang digunakan pada penelitian ini memiliki Corrected Item-Total Correlation yang valid.

Tabel 2
Tabel Validitas Kinerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36,78	16,478	0,574	0,804
Y.2	36,70	15,646	0,606	0,800
Y.3	36,76	16,715	0,648	0,799
Y.4	36,94	17,223	0,432	0,818
Y.5	37,02	17,188	0,326	0,833
Y.6	36,46	16,442	0,576	0,804
Y.7	36,31	16,899	0,635	0,801
Y.8	37,02	16,962	0,320	0,837
Y.9	36,67	15,849	0,756	0,787
Y.10	36,67	17,623	0,450	0,816

Tabel 2 menunjukkan bahwa variable Kinerja yang digunakan pada penelitian ini memiliki Corrected Item-Total Correlation yang valid.

Uji Reabilitas

Tabel 3
Tabel Reabilitas

Variabel	Nilai Hitung	Nilai Kritis	Ket
Perencanaan SDM (X1)	0,763	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,826	0,600	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha yang reabel.

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Hitung	Nilai Kritis	Ket
Perencanaan SDM (X1)	.063	0,05	Normal
Kinerja (Y)	.081	0,05	Normal

Tabel 4 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05 maka variable berdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier

Perhitungan statistik hasil analisis regresi linier sederhana, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Nalisi Regresi sederhana

	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,197	4,093		5,423	0,000
X1	0,575	0,125	0,537	4,586	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sederhana, didapat nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22,197 + 0,575X_1$$

- Jika Perencanaan SDM (X_1) bernilai "0" maka kinerja (Y) akan bernilai 22,197.
- Jika Perencanaan SDM (X) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,575

Uji Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	0,288	0,274	3,832

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,288 berarti sekitar 28,8%, maka variabel Perencanaan SDM (X_1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya 71,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ).

Uji F

Uji Signifikansi Simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang signifikan, dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan ketentuan nilai signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen harus dibawah atau $< 0,05$ (derajat kepercayaan = $\alpha = 5\%$)

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	308,750	1	308,750	21,031	.000 ^b
Residual	763,398	52	14,681		
Total	1072,148	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_1

Dengan melihat tabel di atas, bahwa nilai signifikansi variabel independen sebesar 0,000 dan Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 21,031 lebih besar dari F table 4.03. Dengan kata lain data tersebut menerima hipotesis alternatif. Yang menyatakan bahwa semua variable independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

Uji T

Uji T Uji Signifikan Parameter Individual pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan ketentuan nilai signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen harus dibawah atau $< 0,05$ (derajat kepercayaan = $\alpha = 5\%$), maka variabel bebas atau dependen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau independen.

Tabel 7
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,197	4,093		5,423	0,000

X1	0,575	0,125	0,537	4,586	0,000
-----------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Y

Dengan melihat tabel 5 di atas, bahwa Perencanaan SDM mempunyai nilai beta sebesar 0,537. Hasil dari uji T menyatakan bahwa nilai t hitung sebesar 4,586 lebih besar dari t table 1.674 dan nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial variable Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Parsial Antara Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung sebesar 4,586 lebih besar dari t table 1.674 dan nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial variable Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Simultan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 21,031 lebih besar dari F table 4.03 dan nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variable Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Dilihat dari hasil perhitungan menggunakan program statistic SPSS Hal ini menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,288 berarti sekitar 28,8%, maka variabel Perencanaan SDM (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya 71,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Berdasarkan pada hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil penelitian terkait Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai nilai sig 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variable Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Angriani Asnawi, Melan. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*, Cetakan pertama, CV. Athra Samudra : Gorontalo
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Edisi pertama. Media Nusa Creative : Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi*. Edisi kesembilan. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi., dan Primasari, Dewi. 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Cetakan pertama. BPFE : Yogyakarta.
- peraturan Menteri Kesehatan No 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.