

Analisis Perencanaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat

Analysis of Planning, Human Resource Development and Motivation on the Performance of Education Personnel Employees at the LLDIKTI Office for Region XIV Papua and West Papua

Indwi Ningsih Hidayati¹, Abdul Rasyid², M. Aldrin Akbar³, Abdul Hafid⁴.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory*), yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Perencanaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat, Model penelitian ini adalah model *survey* dengan menggunakan instrument kuesioner untuk mendapatkan data opini dari responden. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel Jenuh.

Berdasarkan hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa Perencanaan, Pengembangan SDM dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Hasil analisis uji F t hitung sebesar 118,420 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, menjelaskan bahwa secara simultan Perencanaan, Pengembangan SDM dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat dengan Nilai adjusted r-square menunjukkan angka sebesar 0,87,4 mengandung arti bahwa variabel Perencanaan, Pengembangan SDM dan Motivasi memberikan kontribusi sebesar 87,4 % terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Pengaruh Perencanaan, Pengembangan SDM, Motivasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

This research is an explanatory research, which aims to explain the influence of Planning, Human Resource Development and Motivation on the Performance of Education Personnel Employees at the LLDIKTI Office Region XIV Papua and West Papua. This research model is a survey model using a questionnaire instrument to obtain data. opinion of respondents. The population and sample in this study were 52 respondents with a sampling technique, namely the saturated sample.

Based on the results of the t-test partially, it shows that planning, human resource development and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of education personnel at the LLDIKTI Office in Region XIV Papua and West Papua. The results of the analysis of the calculated F t test of 118.420 with a significance level of 0.000 less than 0.05, explaining that simultaneously planning, human resource development and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of education personnel at the LLDIKTI Office Region XIV Papua and West Papua with The adjusted r-square value shows a number of 0.87.4 which means that the variables Planning, HR Development and Motivation contribute 87.4% to the performance of education personnel, while the remaining 12.6% is influenced by other variables that are not included. in this research model.

Keywords: Influence of Planning, HR Development, Motivation and Performance of Education Personnel

A. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi atau perusahaan. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia, mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai salah satu komponen terpenting, profesionalisme ASN seringkali dipertanyakan. Peran, fungsi dan kedudukan ASN sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan pemerintah. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai ASN, penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik dituntut tetap berjalan dengan baik walaupun sistem kerja berbeda dengan sebelum pandemi. Untuk mewujudkan Sistem Kerja dan Manajemen SDM yang Efektif, Efisien, Transparan, dan Akuntabel Berbasis IT, Pandemi Covid-19 tidak boleh menjadi penghalang ASN untuk bekerja secara profesional dan lebih produktif dalam memberikan layanan kepada masyarakat. ASN sebagai pelayan masyarakat diharapkan tetap mampu menjalankan kewajibannya meskipun dalam kondisi pandemi covid-19. pengembangan kompetensi ASN, harus didasarkan pada kebutuhan instansi dan kebutuhan nasional yang dijabarkan dari prioritas pembangunan nasional yang terkandung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 Perpres No. 18/2020. (LAN 03/Juni 2020).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah ditetapkan pada 26 April 2019, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Profesionalisme Kinerja pegawai ASN selalu berkaitan dengan pelayanan *public*. Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ASN dalam pelayanan publik, antara lain kedisiplinan seorang pegawai, sarana dan fasilitas kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan sistem insentif (kompensasi) dalam proses birokrasi suatu organisasi

Beberapa fenomena organisasional yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya kebutuhan optimalisasi kinerja pegawai melalui perencanaan dan pengembangan SDM. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan, tidak mampu melaksanakan tugasnya, pegawai yang tidak produktif, adalah beberapa contoh gejala-gejala yang umum terjadi dalam organisasi. Instansi yang dapat bertahan di era persaingan bebas dan persaingan terbuka adalah instansi yang memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif sudah pasti memiliki modal sumber daya perusahaan yang unggul dibandingkan organisasi perusahaan yang lain. Setiap organisasi menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga dibutuhkan manajemen yang baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu melalui peningkatan SDM pegawai melalui perencanaan SDM yang tepat dan pengembangan SDM yang efektif. Menurut Hasibuan (2010) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai tujuan strategi organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif dan efisien. Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pada pengamatan yang dilakukan secara langsung melalui interview terhadap pegawai bahwasannya kinerja pegawai tenaga kependidikan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XIV Papua dan Papua Barat masih belum optimal, beberapa Aparat Sipil Negara (ASN) memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya hal ini dapat dilihat dari indikator kinerja aparatur sipil negara berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan tersebut maka perlu dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Perencanaan dan pengembangan yang dilakukan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat terhadap pegawai agar sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang baik agar tercapai kinerja pegawai LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Namun perencanaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan efektif sehingga aparatur negara yang didapatkan kurang memenuhi kualifikasi yang tepat dalam struktur organisasi LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Perencanaan sumber daya manusia belum efektif sehingga proses perencanaan pegawai belum dapat memaksimalkan pengadaan pegawai yang berkompentensi dan profesional sesuai dengan kebutuhan instansi. Selain perencanaan dibutuhkan pula pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai aset dan modal bagi instansi dalam menjalankan fungsi organisasi.

Selain persencanaan dan pengembangan SDM sebagai faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, aspek motivasi juga sangat berpengaruh dan penting dalam kinerja pegawai. Herzberg dalam Ardianan (2017) menyatakan bahwa "Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*". Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena sebagai pendorong utama setiap pegawai melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu, Wirawan (2012), kinerja karyawan

adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. usaha menjamin tercapainya suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang berkualitas dan diperlukan upaya perencanaan dan pengembangan SDM yang matang agar sesuai dengan tujuan dan manfaat yang diharapkan manajemen.

Dari Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Zain, dkk 2021) dan menunjukkan bahwa perencanaan SDM dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Fauzi, 2019) Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Perencanaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
 2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
 3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
 4. Apakah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, serta motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
- Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Hamali, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, baik fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian, serta fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Kinerja

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerjanya yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dessler dalam (Bangun, 2012). Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan Robbins dalam Bangun (2012). Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja. kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut diukur baik secara kuantitas maupun kualitas.

Dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi Rivai (2010).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu Robbins dalam Baihaqi (2012).

- a. Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- b. Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dalam satuan ukuran waktu tertentu.
- c. Ketepatan Waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas.
- d. Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsikerjanya

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yang lebih menjamin bagi organisasi, dalam tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat (Manullang, 2012)

menurut Hasibuan (2013) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. Teori ini menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM perlu dilakukan dengan melihat dan menganalisis tantangan kedepan.

perencanaan SDM sebagai upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macamapa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Sebenarnya masih banyak lagi definisi tentang perencanaan SDM yang bisa diangkat, namun dari beberapa definisi yang disebut di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan proses menentukan kebutuhan SDM, secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui fungsi-fungsi MSDM dalam jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif dan efisien.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2013). pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan SDM dalam penelitian ini adalah suatu proses peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan

Moekijat (2011), berpendapat beberapa konsep dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini, guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah. Merupakan proses persiapan individu dalam organisasi untuk mempersiapkan tanggung jawab yang berbeda/ lebih tinggi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Didalamnya terdiri dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan (*management*).

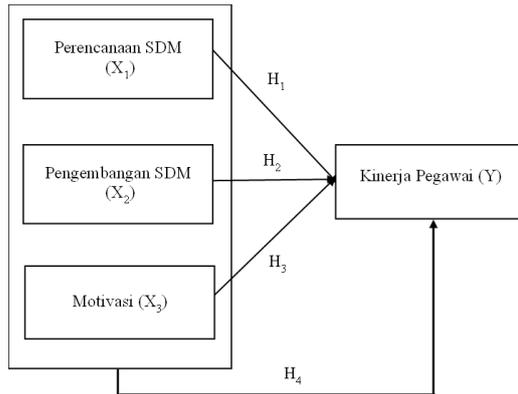
5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2016) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual

motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, bisa berupa kata-kata, *motivation training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja.

C. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Kerangka Konseptual



Gambar. 1
Kerangka Konseptual

2. Hipotesis

Sesuai dengan uraian tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

- H_1 : Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H_2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H_3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H_4 : Perencanaan SDM, Pengembangan SDM dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013). Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Riduwan (2012) Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat dengan jumlah populasi sebanyak 54 pegawai tenaga kependidikan.

Menurut Riduwan (2012) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. sampel dalam penelitian adalah sebanyak 54 responden atau 100% dari jumlah populasi dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Sample Jenuh*. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013)

3. Variabel Penelitian

a. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan dengan masalah penelitian, maka variabel penelitian ini meliputi: Variabel bebas (X) adalah perencanaan SDM (X₁), pengembangan SDM (X₂) dan motivasi (X₃) sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

b. Definisi operasional Variabel Penelitian

1). Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi dan hasil kerjanya yang diharapkan instansi melalui kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi. Indikator kinerja pegawai, antara lain: a). Kualitas Kerja, b). Kuantitas Kerja dan c). Kerjasama.

2). Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yang lebih menjamin bagi organisasi, dalam tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Indikator Perencanaan SDM, antara lain: a). Penggunaan sumber daya manusia yang tepat, b). Memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan c). Memenuhi standar jabatan (Wibowo: 2014).

3) Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas (Yuniarti: 2016). Indikator Pengembangan SDM, antara lain: a). Pendidikan dan Pelatihan, b). Kegiatan non-Diklat dan c). Promosi.

4) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan instansi sekaligus terpenuhinya kebutuhan pegawai. Indikator motivasi, antara lain; a). Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*), b). Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*), dan c). Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

4. Uji Instrumen Data

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program *ststistik SPSS for windows 22.0*

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi:2015) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor

total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program *statistik SPSS 22.0*. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercayakan atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach* dengan $\alpha = 5\%$. Realibel instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapai tujuan tersebut, dilakukan uji realibitas dengan mengunakan metode *alpha cronbach's*, yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton (2016),

5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi; Uji Normalitas, uji autokorelasi, Uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas dengan pengujian analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pegujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$

b. Uji f

Pengujian secara simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$, artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Model Analisis regresi

Analisis regresi berganda digunakan mengetahui pengaruh variabel dependen (terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.0for windows Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan, pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja tenaga kependidikan di kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T hitung	Sig
	(B)	Standar error		
(Constant)	,085	,258	,329	,744
Perencanaan SDM (X1)	,115	,053	2,161	,036
Pengembangan SDM (X2)	,540	,088	6,158	,000
Motivasi (X3)	,316	,071	4,469	,000

Sumber : Olah Data SPSS 26.0 for windows

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,85 + 0,115X_1 + 0,540X_2 + 0,316X_3 + e,$$

dari hasil model Persamaan ini menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,85 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa nilai kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat meningkat sebesar 0,85 satuan atau sebesar 85,00% tanpa dipengaruhi adanya variabel perencanaan SDM (X_1), pengembangan SDM (X_2) dan motivasi (X_3).
- Nilai koefisien regresi variabel perencanaan SDM (X_1) sebesar 0,115 memiliki arah yang positif, mengandung makna bahwa apabila ketika perencanaan SDM meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat sebesar 0,115 satuan atau sebesar 11,5% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X_2) sebesar 0,540 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila pengembangan SDM meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat sebesar 0,540 satuan atau sebesar 54,0% dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,316 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat sebesar 0,316 satuan atau sebesar 31,6% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel perencanaan SDM (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar $2,161$ dimana T_{tabel} $1,6746$ atau $2,161 > 1,654$ dengan arah positif, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel perencanaan SDM (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama diterima
- 2) Variabel pengembangan SDM (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar $6,158$ dimana T_{tabel} $1,6749$ atau $6,158 > 1,6749$, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel pengembangan SDM (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat dan merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini dibanding dengan variabel lain, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua diterima.
- 3) Variabel motivasi (X_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar $8,408$ dimana T_{tabel} $1,6749$ atau $4,469 > 1,6749$, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima

b. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5.18 diperoleh nilai F hitung sebesar $118,420 > 2,7826$ sedang nilai sig (*p value*) sebesar $0,000$. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan ($0,05$), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, perencanaan SDM (X_1), pengembangan SDM (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat

c. Pengujian Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen perencanaan SDM (X_1), pengembangan SDM (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel

dependen kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat sebesar $87,4\%$ Sedangkan sisanya sebesar $12,6\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti Pelatihan, pendidikan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel-variabel lain.

3. Pembahasan.

a. Pengaruh perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi sebuah organisasi melakukan perencanaan SDM sehingga adanya keseimbangan antara ketersediaan sumber daya manusia dengan kebutuhan pegawai dalam menjalankan fungsi dan tujuan organisasi.

Perencanaan SDM merupakan sebuah proses suatu organisasi untuk memberikan jaminan baik jangka pendek maupun jangka panjang tentang pemenuhan kebutuhan SDM baik secara kualitas dan maupun kuantitas. Dengan demikian perencanaan SDM dapat dijadikan sebagai salah satu program dalam menjamin sistem pemenuhan kebutuhan SDM agar ada kepastian keberlangsungan organisasi dalam berbagai situasi dan kondisi yang berubah begitu cepat, masif dan variatif yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi di era revolusi digital 4.0.

LLDIKTI wilayah XIV sebagai lembaga layanan pendidikan tinggi yang memiliki tugas memfasilitasi peningkatan mutu dan penyelenggaraan pendidikan tinggi, maka dalam upaya pencapaian tujuan layanan meningkatkan kualitas pembelajaran dan relevansi perguruan tinggi serta demi terwujudnya tata kelola LLDIKTI yang berkualitas perlu didukung dengan penyediaan Sumber Daya manusia bukan hanya secara kuantitas namun secara kualitas SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan di era teknologi informasi, sehingga peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi dilingkungan LLDIKTI XIV dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, menggambarkan dengan adanya perencanaan SDM yang matang maka kinerja tenaga kependidikan dilingkungan LLDIKTI wilayah XIV akan meningkat. Proses perencanaan SDM dilingkungan LLDIKTI Wilayah XIV sudah berjalan dengan baik,

namun masih perlu untuk dilakukan pengawasan dan evaluasi internal terhadap penempatan, efektivitas dan produktivitas tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya agar fungsi organisasi dapat berjalan dengan baik dalam meningkatkan mutu pelayanan sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zain dkk (2021) dan Saputra skk (2020) yang meneliti tentang menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Dalam Persaingan dunia pendidikan saat ini yang semakin kompetitif, sebagai lembaga layanan yang memfasilitasi dalam peningkatan mutu pembelajaran, mutu penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi, LLDIKTI Wilayah XIV dituntut memiliki kompetensi Sumber daya yang handal dan berkualitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia terlebih dalam lembaga pendidikan yang menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dalam organisasi.

Tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya manusia penunjang utama dalam kelancaran proses kegiatan pelayanan dan pengelolaan administrasi organisasi. Perkembangan suatu lembaga layanan terutama dalam lembaga layanan pendidikan mengharuskan tanggap terhadap setiap perubahan lingkungan, pembaharuan ilmu pengetahuan, dan perkembangan teknologi. Tantangan bagi kelangsungan suatu lembaga pendidikan harus dapat membantu tenaga kependidikannya dalam penyesuaian berbagai perkembangan pengetahuan maupun penyesuaian keterampilan. maka, melalui pengembangan sumberdaya manusia maupun organisasi, keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zain dkk (2021) yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo yang didukung dengan penelitian Fadhl (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap tenaga kinerja pendidik pada Yayasan Yalatif Indonesia

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak/pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauzi (2019) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kendal sejalan dengan penelitian (Rohayati, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Reindo, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dimana Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat terus dilakukan bahkan dengan menciptakan kondisi motivasional baik yang sifatnya ekstrinsik (seperti perbaikan penghasilan melalui pemberian tunjangan-tunjangan, penyediaan fasilitas yang dibutuhkan pegawai, keamanan kerja, dan lain-lain yang menyangkut keadaan pekerjaan), maupun yang bersifat intrinsik atau yang berhubungan dengan kepuasan pekerjaan (seperti kesempatan untuk berprestasi, kemungkinan berkembang dalam meningkatkan kompetensi pendidikan, pengakuan, pemberian penghargaan, tanggung jawab, dan lain-lain yang menyangkut kepuasan pegawai).

d. Pengaruh Perencanaan, Pengembangan SDM dan Motivasi Kinerja

Hasil penelitian ini berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan bahwa perencanaan, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan LLDIKTI wilayah XIV Papua dan Papua Barat. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting, mulai dari proses perencanaan, pengembangan kompetensi SDM dan peningkatan motivasi untuk memaksimalkan kinerja organisasi melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional guna mencapai mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia sebagai kegiatan dalam merencanakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Pengembangan

adalah proses peningkatan keterampilan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Hamali, (2016), sedangkan Motivasi kerja merupakan aspek pokok yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat memberikan berkontribusi untuk peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Wicaksono (2021), maka memacu peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai, peningkatan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melakukan tugas dan fungsi mereka secara produktif, efisien dan efektif

F. PENUTUP

1. Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat ditarik melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
- b. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat.
- d. Variabel Perencanaan, Pengembangan SDM dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat

2. Saran.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan penulis melalui hasil kajian ini adalah sebagai berikut;

- a. Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat secara umum sudah baik, namun dalam upaya peningkatan kinerja dan mutu pelayanan LLDIKTI Wilayah XIV diharapkan dalam melakukan analisis perencanaan dan penempatan SDM dengan mempertimbangkan terhadap kompetensi, keterampilan, ketersediaan SDM, sehingga dapat mendukung kegiatan operasional organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat, agar terus konsisten dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk SDM yang berkualitas, trampil, loyal dan memiliki kemampuan bekerja melalui kegiatan pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, pemberian penghargaan dan memberikan kesempatan sehingga pegawai termotivasi untuk melakukan pengembangan potensi diri dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya sebagai upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

- c. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan objek penelitian yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safarudin, (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta
- Baihaqi (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya. Jakarta.
- Devi Isna Hayati, "Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur: Studi Deskriptif Tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kediri," *Jurnal Kebijaksanaan Dan Manajemen Publik* 2, no. 1 (2014): 1–9, <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp32eaf91ef6full.pdf>.
- Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): 1–26, <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3434>.
- Fadhli (2020), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yatatif Indonesia), *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis* Volume. 4 Nomor. 2 ISSN Print 2548-8341 ISSN Online Halaman 2580-9725, 2020.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamdan Zain dkk 2021, Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, *Gorontalo Management Research* Vol. 4 No. 2 Oktober 2021 P-ISSN: 2614-5197, E-ISSN: 2614-5189, 2021
- Haqiqi Firman and Trisna Rizky, "Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Bahari Malindonesia," *Jurnal Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (2017): 57–68, <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/6987>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Heru Saputra, 2020, Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu, *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 03, Nomor 02, hal 187-197, Maret 2020
- Idris I and Pohan S. N, "Penentuan Waktu Standar Bagian Produksi Pada CV. Sanggar Putra Kalingga Medan.," *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik Dan Inovasi* 1, no. 1 (2018): 14–18, <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/Teknovasi/article/view/25>.
- Julianry dkk, 2019, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, E-ISSN: 2460-7819 P-ISSN: 2528-

- 5149, , Vol. 3 No. 2, Mei 2017 Kalangi, Roosje (2015). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Khoirun Nisak dkk 2020, Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* DOI: 10.46821/ekobis.v1i2.27, Volume 1 Nomor 2, Hal: 47-5, Desember 2020
- Kaswan (2011), Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Cetakan kesatu, (Jakarta: Alfabeta, 2011) Kusdyah Rachmawati Ike (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Mandar Maju, 2008) h, 50 15
- Mangkunegara, (2010). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CiptaPustaka, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Muhammad Fauzi, 2019, pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kendal, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, ISSN Cetak : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446, Volume 6 No. 2, hal 34 - 42, November 2019 Nawawi (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Pranata, Inda Bagus (2018) Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Educational Research and Development* Vol. 2 No. 1 Februari 2018
- Rachmawati (2020), Perencanaan SDM STIE Koperasi Malang dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Di Era 4.0, *Jurnal Komastie STIE Koperasi Malang* Volume 1, Nomor.1 pp. 1-14 , 1 April 2020.
- Rachmawati, Kusdiah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jogyakarta
- Rahmat Hidayat, 2021, Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 | E-ISSN 2550-0791 hal 16-23, Maret 2021
- (Reza Maulana Harahap, 2022) Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Rantauprapat *Journal of Educational and Language Research* JOEL ISSN: 2807-8721, ISSN: 2807-937X, Vol.1, No.7, 905-914, Februari 2022
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- R.A.Kelejan dkk 2018, Pengaruh signifikansi perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manad. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174, Vol.6 No.4, Hal. 1918 – 1927 September 2018 Simamora, Henry (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Sri Rahmi, “Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan,” *Jurnal Intelektualita* 5, no. 1 (2017): 93–110, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4360>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susanti, M Syamsul Maarif dan Mukhamad Najib (2020), Analisis Beban Kerja dan Gap Kompetensi Untuk Perencanaan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, . ISSN: 2528-5149/EISSN: 2460-7819, .doi.org/10.17358/jabm.6.1.142 Volume. 6 Nomor 1, 2020 Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Teti Rohayati, 2019, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reindo, *Jurnal manajemen FUB*, E-ISSN: 2460-7819 P-ISSN: 2528-5149, Vol. 07. No. 1, Hal 1-13, April 2019
- Virene M. S. Rawis, 2021, pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Mitra Mandiri, *Productivity*, Vol. 2 No. 4, 2021 e-ISSN. 2723-0112 hal. 319-324, 2021
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.