

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dewi Sukesni ^{1*}; Ida Rindaningsih ².

¹Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Kec.Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215

²Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Kec.Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

*e-mail : dewisukesismkn3buduran@gmail.com¹; rindaningsih1@umsida.ac.id²

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
21 Januari 2023

Revised :
03 Juni 2023

Accepted:
25 Juni 2023

Kata kunci:

Perencanaan
Sumber Daya
Manusia;
Kompetensi;
Kinerja Pegawai.

Dalam sebuah penelitian atau karya ilmiah, penelitian terdahulu atau penelitian terkait sangat penting bagi seorang peneliti sebagai upaya perbandingan dalam menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya atau penelitian terkait berfungsi untuk memperkuat teori dan pengaruh atau hubungan antar variabel. Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis dua variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, yaitu: perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan SLR (*Systematic Literature Review*) yaitu suatu studi literatur review Manajemen Sumber Daya Manusia melalui tahapan pengumpulan 15 artikel sesuai topik, membaca dan mencatat, serta menyeleksi artikel sesuai tujuan penelitian, mengelola bahan penelitian dan menyimpulkan hasil. Hasil kajian literatur ini adalah: secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, begitu pula kompetensi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan perencanaan sumber daya manusia maupun kompetensi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

How to Cite: Dewi Sukesni & Ida Rindaningsih.(2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195-206. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162>

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan penting dalam lembaga, termasuk lembaga pendidikan, karena kinerja lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi pertama yang akan diterapkan dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah paket kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus dapat menghindari kesalahan terkait dengan

mempekerjakan pegawai dengan terpaksa atau mempekerjakan pegawai yang dapat diterima. (Rilliya A et. al, 2018)

Kinerja adalah salah satu hal terpenting bagi suatu lembaga karena tidak semua lembaga dapat berkembang hanya dari usaha sebagian orang saja tetapi dari usaha seluruh anggota dalam lembaga. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tidak lepas dari kinerja yang dicapai oleh para anggotanya. (Wibawa, 2022). Dalam penelitian (Imron, 2022) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja yang baik tercermin dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut. Apabila hasil kerja pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan maka tujuan tercapai. Oleh karena itu efisiensi penting bagi organisasi atau lembaga maupun bagi pegawai itu sendiri.

Hal dasar yang harus diperhatikan untuk mencapai suatu tujuan adalah kinerja sumber daya manusia atau pegawai. Kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini disebut dengan kompetensi. (Masbullah, 2022). Kompetensi pegawai berkualitas dalam organisasi dicapai dengan meningkatkan kualitas individu pegawai yang berkinerja baik. Kompetensi sebenarnya dapat mendongkrak kemampuan seseorang untuk bekerja menjadi kompeten dan baik. (Kurnia & Andi, 2022).

Artikel ini menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan studi literatur. Berawal dari uraian latar belakang tersebut, penulis menganalisis beberapa konsep rumusan masalah strategis sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Teori utama dan pendukung yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian (Simbolon & Margaret, 2021) mengutip pendapat Handoko (2013:81), dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan yang disusun pada tingkat operasional yang diusulkan untuk mencocokkan kebutuhan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia umumnya dibutuhkan ketika perencanaan organisasi telah diputuskan untuk mengimplementasikan visi dan misi perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Rafikah, 2020), (Fauziah, 2022), (Tedy Roberto, 2022), (Rilliya A et. al, 2018), (Marhaeni, 2019), (Masbullah, 2022), (Imron, 2022).

Kompetensi

Dalam penelitian, (Kurnia & Andi, 2022) "Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan berbagai tugas pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang baik, didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu". "Kompetensi adalah panduan untuk pengetahuan, keterampilan, sikap & kualitas pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan".

Peneliti sebelumnya mengenai kompetensi telah banyak diantaranya adalah (Manullang, 2020), (Yuniarto, 2022), (Rafikah, 2020), (Fauziah, 2022), (Rakhmatullah, 2018), (Kurnia & Andi, 2022), (Wibawa, 2022), (Simbolon & Margaret, 2021), (Rohida, 2018), (Hutagalung, 2022)

Kinerja Pegawai

Salah satu acuan dasar yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik adalah tampak tercapai atau tidaknya tujuan yang diterapkan lembaga tersebut. Tercapainya tujuan lembaga sangat didukung oleh daya kerja manusia yang ada. Jika daya kerja pegawai baik, diharapkan kinerja lembaga akan baik pula. Kinerja merupakan prestasi kerja yang berupa hasil pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh lembaga dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja di dalam lembaga tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. (Hutagalung, 2022).

Peneliti sebelumnya mengenai kinerja pegawai telah banyak diantaranya adalah (Kurnia & Andi, 2022), (Hutagalung, 2022), (Rakhmatullah, 2018), (Imron, 2022), (Manullang, 2020), (Yuniarto, 2022), (Rafikah, 2020), (Fauziah, 2022), (Wibawa, 2022), (Rilliya A et. al, 2018), (Simbolon & Margaret, 2021).

Berdasarkan hasil review dari berbagai literatur penelitian terdahulu, bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti akan membandingkan kesimpulan tersebut terkait pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Metode

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan SLR (Systematic Literature Review) dengan beberapa tahapan diantaranya merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, mengevaluasi data, menyeleksi literatur, menyajikan data, membandingkan data dengan isu yang terjadi.

Langkah-langkah yang telah dikerjakan yakni :

Membuat rumusan masalah penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai?

3. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai?

Berikutnya mengumpulkan informasi, dengan mengumpulkan artikel yang diunduh dari Perish and Publish, google scholar dengan kata kunci, perencanaan sumber daya manusia, kompetensi, kinerja pegawai dengan membatasi artikel 5 tahun terakhir. Selanjutnya mengevaluasi kelayakan data. Dari 15 artikel yang sudah terkumpul diseleksi berdasarkan topik perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Langkah selanjutnya menyajikan data dengan melakukan kajian perbandingan di bagian hasil penelitian. Terakhir, membandingkan data dengan isu yang terjadi di sebuah lembaga. Dari hasil perbandingan data tersebut, dilakukan analisis, apakah kesimpulan hasil penelitian terdahulu sesuai dengan isu yang terjadi.

Hasil dan Pembahasan

Di bawah ini adalah hasil review 15 artikel tentang perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai :

No	Peneliti dan tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
1	(Imron, 2022)	Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)	Perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	(Fauziah, 2022)	Jurnal Mirai Management	Perencanaan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang ada di Kedai Kopi Kala Senja,
3	(Rafikah, 2020)	Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen	Perencanaan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri, sedangkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru.
4	(Yuniarto, 2022)	Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan	Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak.
5	(Manullang, 2020)	Jurnal Makro Manajemen	Variabel kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	(Nini, 2011)	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis	Perencanaan Sumber Daya Manusia dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor

			Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Barat secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.
7	(Abraham, 2022)	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan	Pengembangan karir dan perencanaan SDM berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja karyawan.
8	(Hendriyaldi & Yanti, 2021)	Jurnal Paradigma Ekonomika	Strategi pengembangan SDM dan standar kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Jambi berpedoman Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri IKU-PTN dan Renstra Universitas Jambi 2021-2024. Strategi ini secara nyata telah mampu meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.
9	(Hutagalung, 2022)	Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial	1) Kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai; 2) Motivasi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai; dan 3) Lingkungan Kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.
10	(Virene, 2021)	Jurnal Productivity	Perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi, perencanaan sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena angka statistik tidak terpenuhi. Begitu juga, dengan kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	(Simbolon & Margaret, 2021)	Jurnal Ilmiah Smart	Variabel perencanaan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja pegawai berada pada kategori baik sedangkan untuk variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
12	(Rilliya A et. al, 2018)	Manajemen, Jurusan, Universitas Manado, Sam Ratulangi	Perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara serentak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.

13	(Rakhmatullah, 2018)	JEM : Jurnal Ekonomi dan Manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalisme. 2. Kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalisme. 4. Pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. 5. Etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalisme. 6. Etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. 7. Profesionalisme tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. 8. Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.
14	(Kurnia & Andi, 2022)	Jurnal ADMINISTRATOR	Secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya.
15	(Syah, 2021)	Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)	Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU di Kabupaten Banyuasin. Variabel yang terbesar pengaruhnya terhadap kinerja adalah motivasi.

Berdasarkan 15 artikel yang telah direview, peneliti telah melakukan seleksi dan diperoleh 7 artikel yang memuat pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai. Data tersebut seperti pada tabel berikut ini :

No	Peneliti dan tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
1	(Imron, 2022)	Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)	Perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2	(Fauziah, 2022)	Jurnal Mirai Management	Perencanaan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang ada di Kedai Kopi Kala Senja.
3	(Nini, 2011)	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis	Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Barat secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.
4	(Abraham, 2022)	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan	Pengembangan karir dan perencanaan SDM berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja karyawan.
5	(Virene, 2021)	Jurnal Productivity	Perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi, perencanaan sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena angka statistik tidak terpenuhi. Begitu juga, dengan kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Simbolon & Margaret, 2021)	Jurnal Ilmiah Smart	Variabel perencanaan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja pegawai berada pada kategori baik sedangkan untuk variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
7	(Rilliya A et. al, 2018)	Manajemen, Jurusan, Universitas Manado, Sam Ratulangi	Perencanaan sumber daya manusia dan Pengalaman kerja secara serentak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.

Sedangkan dari 15 artikel yang telah direview dan diseleksi diperoleh 9 artikel yang memuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Data tersebut seperti pada tabel berikut ini :

No	Peneliti dan tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
1	(Rafikah, 2020)	Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen	Perencanaan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh

			terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri, sedangkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru.
2	(Yuniarto, 2022)	Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan	Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan se-Kabupaten Demak.
3	(Manullang, 2020)	Jurnal Makro Manajemen	Variabel kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Nini, 2011)	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis	Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Barat secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.
5	(Hendriyadi & Yanti, 2021)	Jurnal Paradigma Ekonomika	Strategi pengembangan SDM dan standar kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Jambi berpedoman Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri IKU-PTN dan Renstra Universitas Jambi 2021-2024. Strategi ini secara nyata telah mampu meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.
6	(Hutagalung, 2022)	Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial	1) Kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai; 2) Motivasi

			memberikan pengaruh pada kinerja pegawai; dan 3) Lingkungan Kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.
7	(Simbolon & Margaret, 2021)	Jurnal Ilmiah Smart	Variabel perencanaan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja pegawai berada pada kategori baik sedangkan untuk variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik pada PT. Mega Warna Lestari Medan.
8	(Kurnia & Andi, 2022)	Jurnal ADMINISTRATOR	Secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya.
9	(Syah, 2021)	Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)	Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU di Kabupaten Banyuasin. Variabel yang terbesar pengaruhnya terhadap kinerja adalah motivasi.

Dari artikel yang telah diseleksi peneliti melakukan penyaringan kembali berdasarkan rumusan masalah tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai didapatkan data sebagai berikut:

No	Peneliti dan tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
1	(Nini, 2011)	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis	Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Barat secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

2	(Virene, 2021)	Jurnal Productivity	Perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi, perencanaan sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena angka statistik tidak terpenuhi. Begitu juga, dengan kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	(Simbolon & Margaret, 2021)	Jurnal Ilmiah Smart	Perencanaan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik sedangkan untuk variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik pada PT. Mega Warna Lestari Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nini Erlina, perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Barat secara signifikan. (Nini, 2011). Artinya semakin baik perencanaan sumber daya manusianya maka akan semakin baik kinerja pegawainya. Begitu pula semakin tinggi standar kompetensi yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Virene dan kawan kawan, perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi, perencanaan sumber daya manusia tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena angka statistik tidak terpenuhi. Begitu juga, dengan kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Virene, 2021). Senada dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Margaret menyebutkan perencanaan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik sedangkan untuk variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik pada PT. Mega Warna Lestari Medan. (Simbolon & Margaret, 2021). Bisa disimpulkan bahwa jika sebuah organisasi atau lembaga menginginkan pegawai yang berkualitas, kompeten dan memiliki kinerja yang baik maka harus dimulai dari perencanaan sumber daya manusianya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Systemic Literature Review (SLR) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, begitu pula kompetensi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan baik perencanaan sumber daya manusia maupun kompetensi terdapat pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, disarankan agar dilakukan penelitian yang lebih luas terhadap adanya beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain perencanaan dan kompetensi tenaga kerja untuk dilakukan di semua jenis dan tingkatan organisasi atau perusahaan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang dibahas dalam artikel ini.

Daftar Pustaka

- Abraham, iban et. a. (2022). *Pengaruh Employee Engagement , Komitmen Organisasi , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 514–526.
- Fauziah, A. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Kala Senja Karawang. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 127–132. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1547>
- Hendriyadi, & Yanti, O. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 659–668. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.15404>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Imron, E. a. (2022). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.37676/mude.v1i1.1977>
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Manullang, E. a. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 129–136. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>

- Masbullah, S. Y. B. (2022). *MAMEN (Jurnal Manajemen) Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong*. 1(1), 79-90.
- Nini, E. (2011). Pengaruh Perencanaan Sumber Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 6(2), 113-125. <file:///C:/Users/cindy/Downloads/PENGARUH VARIASI PRODUK DAN STRATEGI PROMOSI MELALUI INSTAGRAM TERHADAP.pdf>
- Rafikah. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 46-54. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/view/2924>
- Rakhmatullah, A. E. et. a. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *JEM : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 556-569.
- Rilliya A et. al. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi*, 6(4), 1918-1927.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Simbolon, S., & Margaret, L. (2021). *Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mega Warna Lestari Medan*. V(2), 360-372.
- Syah, B. et. a. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Tedy Roberto, E. a. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11232-11240. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Virene, rawis et. al. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity*, 2(4), 319-324. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/531>
- Wibawa, L. et. a. (2022). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Sidoarjo. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 19-24.
- Yuniarto, et. a. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.