



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 2917-2927

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli

Ritaris Gus Mawati Hulu<sup>1✉</sup>, Heseziduhu Lase<sup>2</sup>, Yoel Melsaro Larosa<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Nias

Email: [Ritahulu040919@gmail.com](mailto:Ritahulu040919@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Pada penelitian ini, yang menjadi permasalahan utamanya adalah bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan berdasarkan kualifikasi pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan di Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini dilakukan pada objek yang alamiah. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka Koperasi Osseda telah melaksanakan *beberapa* jenis pelatihan yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi karyawan. Selain dalam bentuk pelatihan, metode lainnya yang dilakukan oleh organisasi ini adalah penilaian prestasi kerja. Pada Koperasi Osseda Miga, perencanaan pengembangan dilakukan dengan proses pelatihan yang difasilitasi oleh organisasi.

Kata Kunci: *Kualitas kerja, sumber daya manusia*

## Abstract

This research main problem is how to plan human resources to improve the quality of employee work at the Osseda Cooperative in Miga Village, Gunungsitoli. This research aims to determine human resource planning in placing employees based on educational qualifications in improving the quality of employee work at the Osseda Cooperative in Miga Village, Gunungsitoli. This research used qualitative approach with descriptive research type, and the object of this research was carried out on natural objects. The data collection techniques used in this research were observation, interviews and documentation. Research results show that to develop human resources to improve employee performance, the Osseda Cooperative has implemented several different types of training according to employee competency. Apart from training, another method used is work performance assessment. At the Osseda Miga Cooperative, development planning is carried out through a training process facilitated by the organization.

Keyword: *Human resource, work quality*

## PENDAHULUAN

Perencanaan adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang perlu dilakukan agar hasilnya optimal. Dalam kasus ini, perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dalam mencapai tujuan (Saputra и съавт., 2020).

Perencanaan kerja merupakan strategi perusahaan untuk menyusun pola kerja perusahaan berdasarkan kelompok-kelompok pekerjaan yang dimaksudkan untuk membuat sebuah pekerjaan lebih terspesialisasi, bagian ini mencakup jenis pekerjaan dan siapa yang akan mengerjakannya. Dengan adanya perencanaan kerja yang disusun oleh perusahaan bagi tiap-tiap anggota organisasi maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan berkualitas. (Saputra и съавт., 2020)

Masing-masing Perusahaan maupun institusi selama menjalankan program yang telah direncanakan tujuannya adalah untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor yang turut dijadikan karakteristik demi memperoleh tujuan, perusahaan akan menelusuri maupun mencari tahu seberapa besar capaian kerja karyawannya. Organisasi sebagai kesatuan yang rumit untuk pengalokasian sumber daya manusia secara utuh agar bisa mencapai suatu tujuan. Jika suatu organisasi bisa memperoleh tujuan yang sudah disepakati, maka bisa disebut organisasi itu optimal. Berkembangnya zaman, bermacam organisasi perlu bisa berkompetisi dalam memberi layanan optimal, termasuk organisasi di sektor pemerintahan. (Blikololong, Mikael Laba & John EHJ, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kerja organisasi yang

baik dan buruk. Kualitas pekerjaan suatu organisasi tergantung pada kualitas pekerjaan karyawannya di mana setiap karyawan adalah motor untuk menjalankan suatu perusahaan. Pekerjaan yang berkualitas baik dari karyawan akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran yang perusahaan (Latief и съавт., 2015).

Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. (Nasution, 2018).

## LANDASAN TEORI

### Perencanaan Sumber Daya Manusia

#### Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi atau perusahaan mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi (Saputra et al., 2020) Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa yang akan datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam memenuhi tenaga kerja di masa yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana organisasi yang akan datang. (Akilah, 2019) Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan SDM. Melalui perencanaan SDM, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa karyawan baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan Sumber Daya Manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Perencanaan Sumber Daya Manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Para pegawai dan manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap. Dalam (Feiba & Zulfikar, n.d.) Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia, sebuah

organisasi memerlukan adanya perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan proses pengadaan sumber daya manusia yang tepat dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang tepat, dalam waktu yang tepat, dan dengan perhitungan ekonomis yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting pada diri seseorang dan dapat berpengaruh pada kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan perencanaan SDM, karena investasi di dalam perencanaan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

### Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari perencanaan seperti yang dijelaskan oleh (D. R. Z. M. Utama & SE, 2020) tujuan dalam perencanaan SDM, yaitu sebagai berikut. 1. Memastikan kebutuhan SDM diisi oleh orang yang tepat untuk memenuhi rencana strategis dan rencana operasional secara tepat waktu. 2. Memastikan kualitas SDM sesuai dengan tujuan perusahaan dan sesuai dengan perkembangan trend sosial, ekonomi, legislatif, dan teknologi yang berdampak pada kinerja perusahaan. 3. Mengelola kebutuhan SDM secara fleksibel sehingga perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. 4.

Merencanakan kebutuhan SDM dengan mengacu kepada SDM saat ini, ketersediaan pasar tenaga kerja, dan perubahan yang terjadi di lingkungan industri dan makro. 5.

Melaksanakan analisa isu eksternal manajemen SDM dan menyiapkan skenario terbaik untuk menghadapinya serta mengintegrasikan dengan rencana strategis dan rencana operasional perusahaan. 6. Merumuskan tiga isu terpenting pengembangan perencanaan SDM yaitu arah dan tujuan SDM perusahaan dimasa depan, bagaimana mengembangkan SDM yang strategis, dan skill serta SDM seperti apakah yang dibutuhkan dimasa depan.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut prawirosentono dalam (Kelejan et al., 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1. Efektifitas dan efisiensi Kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien 2. Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. 2.1.4 Metode Perencanaan Sumber Daya

Manusia Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk

mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola. Adapun proses perencanaan tersebut adalah:

1. Prosedur perencanaan SDM.
2. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
3. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
4. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
5. Menetapkan beberapa alternatif.
6. Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana.
7. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.
8. Metode Perencanaan SDM, dikenal atas metode non ilmiah dan metode ilmiah.

Metode non ilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mis manajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan. Metode ilmiah diartikan bahwa Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (forecasting) dari perencanaanya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu. (D. R. Z. M. Utama & SE, 2020)

#### Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2017) yaitu :

1. Kebutuhan Tenaga Kerja
2. Kualifikasi Karyawan
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Fleksibilitas Tenaga Kerja
5. Kompetensi Karyawan

#### Indikator Kualitas Kerja Indikator kualitas kerja

dalam hal ini menurut Kusnandi(2010:319) dalam (Nasution, 2018) :

1. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan.
2. Keterampilan karyawan, karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian di

bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan.

3. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hubungan Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan peningkatan Kualitas kerja Karyawan

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab di masa mendatang. Perencanaan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik.

#### METODE PENELITIAN

Metode deskriptif, yaitu mengumpulkan data dan mengklarifikasikannya sehingga dapat memberikan informasi dan gambaran yang kemudian diintegrasikan kepada masalah yang terjadi (Harahap, 2020). Metode deduktif, yaitu metode yang menggunakan teori-teori yang berlaku secara umum kepada hal-hal yang khusus. Dalam Penelitian ini, penulis menentukan pemilihan sampel atau informan dengan metode purposive sampling dimana menurut (Sugiyono, 2019) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah yang akan diteliti. Sedangkan untuk melakukan penganalisaan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Menurut (Arikunto, 2018) teknik analisis deskriptif kualitatif adalah "Memberikan predikat kepada variabel yang di teliti sesuai dengan kondisi sebenarnya. Predikat yang di berikan tersebut dalam bentuk peringkat yang sebanding dengan atau atas dasar kondisi yang di inginkan". Teknik analisis deskriptif kualitatif dan merupakan teknik analisa yang lebih mengarah kepada pendeskriptif data-data yang telah dikumpulkan pada objek penelitian dalam bentuk paparan narasi melalui pengungkapan keadaan-keadaan dari data-data tersebut (Makbul, 2021).

Dari defenisi diatas, maka penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif model

dari Miles dan Huberman yang meliputi tiga hal (Fitriani & Sugiyono, 2018) yaitu : Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Titik awal perencanaan sumber daya manusia ialah guna memberikan nilai keperluan tenaga kerja di organisasi yang mendatang serta menetapkan campuran kecakapan yang dibutuhkan (Mc Kenna dan Beech, 2018).

### Perencanaan Untuk Kebutuhan Masa Depan

Menurut narasumber penelitian, perencanaan untuk kebutuhan masa mendatang ini sangatlah krusial bagi peningkatan kualitas kerja karyawan. Dikarenakan situasi organisasi di masa depan kemungkinan akan menghadapi masalah yang lebih kompleks, beban kerja, ataupun jumlah pengguna jasa yang dapat meningkat ataupun menurun, sehingga dibutuhkan perencanaan masa depan yang sangat baik untuk mengatasi semua hal tersebut. Narasumber juga menambahkan bahwa hal yang harus benar-benar diperhatikan ketika merencanakan kebutuhan masa depan ialah jumlah karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi pegawai, dan jangka waktu kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan literatur (Kalejan, 2018) yang menyatakan bahwa perencanaan masa depan suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan vital karena di masa depan perusahaan bisa saja menghadapi masalah yang sangat berat baik itu berhubungan dengan karyawan ataupun pengguna jasa dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak dipersiapkan sebaik mungkin, maka perusahaan bisa saja tidak akan bertahan dalam menghadapi kompleksitas masalah di masa depan.

Osseda dimasa mendatang diharapkan sudah menjadi koperasi yang kokoh dan mampu bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan yang lain. Kemudian koperasi ini diharapkan mampu membuka cabang lebih banyak lagi, tidak hanya di pulau Nias tapi juga diseluruh Indonesia. Dengan demikian Osseda dapat membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang yang membutuhkan pekerjaan, sehingga angka pengangguran dapat berkurang. Maka untuk mencapai hal ini, Koperasi Osseda telah berencana untuk membuka beberapa cabang lagi di masa yang akan datang, baik di dalam maupun di luar pulau Nias.

### Perencanaan Untuk Perekrutan dan Seleksi

Berdasarkan informasi dari narasumber, maka dapat dilihat bahwa beberapa hal yang dibutuhkan dalam perencanaan untuk perekrutan dan seleksi yaitu pengumuman akan kebutuhan karyawan, jumlah karyawan yang dikehendaki, menyaring karyawan, dan perekrutan karyawan.

Koperasi Osseda Miga Kota Gunungsitoli memiliki kualifikasi tersendiri dalam perencanaan untuk perekrutan dan seleksi. Berdasarkan hasil wawancara, kualifikasi ditetapkan berdasarkan pada posisi yang akan diisi, pendidikan, tingkat kesulitan kerja, dan jumlah kebutuhan. Secara mendetail, beberapa metode yang dilakukan dalam perekrutan ialah ialah identifikasi kebutuhan posisi baru, membuat rencana perekrutan dan penentuan kualifikasi, pencairan calon karyawan, interview, ujian seleksi, dan penempatan sesuai bidang yang dibutuhkan.

Hal ini sesuai dengan literatur (Syafрина, 2019) yang menyatakan bahwa dalam perekrutan dan seleksi karyawan terlebih dahulu harus ditentukan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan. Jumlah dan kualifikasi yang tepat akan menyebabkan karyawan yang direkrut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan posisi masing-masing.

#### Perencanaan Untuk Kebutuhan Masa Depan

Menurut narasumber penelitian, perencanaan untuk kebutuhan masa mendatang ini sangatlah krusial bagi peningkatan kualitas kerja karyawan. Dikarenakan situasi organisasi di masa depan kemungkinan akan menghadapi masalah yang lebih kompleks, beban kerja, ataupun jumlah pengguna jasa yang dapat meningkat ataupun menurun, sehingga dibutuhkan perencanaan masa depan yang sangat baik untuk mengatasi semua hal tersebut. Narasumber juga menambahkan bahwa hal yang harus benar-benar diperhatikan ketika merencanakan kebutuhan masa depan ialah jumlah karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi pegawai, dan jangka waktu kerja pegawai. Osseda dimasa mendatang diharapkan sudah menjadi koperasi yang kokoh dan mampu bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan yang lain. Kemudian koperasi ini diharapkan mampu membuka cabang lebih banyak lagi, tidak hanya di pulau Nias tapi juga diseluruh Indonesia. Dengan demikian Osseda dapat membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang yang membutuhkan pekerjaan, sehingga angka pengangguran dapat berkurang. Maka untuk mencapai hal ini, Koperasi Osseda telah berencana untuk membuka beberapa cabang lagi di masa yang akan datang, baik di dalam maupun di luar pulau Nias.

#### Perencanaan Untuk Perekrutan dan Seleksi

Berdasarkan informasi dari narasumber, maka dapat dilihat bahwa beberapa hal yang dibutuhkan dalam perencanaan untuk perekrutan dan seleksi yaitu pengumuman akan kebutuhan karyawan, jumlah karyawan yang dikehendaki, menyaring karyawan, dan perekrutan karyawan. Koperasi Osseda Miga Kota Gunungsitoli memiliki kualifikasi tersendiri



dalam perencanaan untuk perekrutan dan seleksi. Berdasarkan hasil wawancara, kualifikasi ditetapkan berdasarkan pada posisi yang akan diisi, pendidikan, tingkat kesulitan kerja, dan jumlah kebutuhan. Secara mendetail, beberapa metode yang dilakukan dalam perekrutan ialah ialah identifikasi kebutuhan posisi baru, membuat rencana perekrutan dan penentuan kualifikasi, pencairan calon karyawan, interview, ujian seleksi, dan penempatan sesuai bidang yang di butuhkan.

#### Perencanaan Untuk Pengembangan

Tahap ini membahas mengenai pelatihan dan pendidikan karyawan, mutasi/pergeseran dan promosi jabatan, serta mengisi bagian-bagian yang membutuhkan tenaga ahli. Pengembangan karyawan ini adalah upaya peningkatan keahlian teknis konseptual, moral, dan teoritis karyawan yang disesuaikan dengan jabatan atau kebutuhan kebutuhan pekerjaan lewat pelatihan dan pendidikan (Utama, 2019). Diharapkan dengan adanya program pengembangan ini, maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan ke depannya.

Pada Koperasi Osseda Miga, perencanaan pengembangan ini dilakukan dengan proses pelatihan yang difasilitasi oleh organisasi. Pelatihan yang dilaksanakan berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan. Beberapa pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh Koperasi Osseda ialah pelatihan kepemimpinan, pelatihan manajemen pengelolaan koperasi, pelatihan pemasaran digital, dan lainnya.

Selain itu Koperasi Osseda Miga memiliki beberapa program pengembangan lainnya selain sebagai koperasi simpan pinjam, diantaranya usaha produk VCO (Virgin Coconut Oil,) kripik pisang (Gaen'ose) dan usaha training center di Lotu.

#### SIMPULAN

Perencanaan SDM yang dilakukan koperasi Osseda untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan terdiri dari perencanaan untuk kebutuhan masa depan, perekrutan dan seleksi, pengembangan karyawan. Hal yang harus diperhatikan dalam kebutuhan masa depan ialah jumlah karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi pegawai, dan jangka waktu kerja pegawai. Hal yang dibutuhkan dalam perencanaan untuk perekrutan dan seleksi yaitu pengumuman akan kebutuhan karyawan, jumlah yang dikehendaki, menyaring, dan perekrutan karyawan. Pada Koperasi Osseda, perencanaan pengembangan ini dilakukan dengan proses pelatihan yang difasilitasi oleh organisasi. Dalam memiliki SDM yang berkualitas pimpinan harus bisa menyeleksi secara benar karyawan yang akan bekerja di Koperasi osseda. Memberikan pelatihan-pelatihan secara maksimal dan menyeluruh kepada semua karyawan.

Membangun komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, dan mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Koperasi Osseda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cetakan I. *Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Blikololong, Mikael Laba & John Ehj, F. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3*(6), 645–656.
- Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Journal Of Culinary Education And Technology, 7*(2).
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Bumi Aksa.*
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, Mt, Ir. *Bandung: Alfabeta.*
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6*(4), 1918–1927. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.20913>
- Latief, A., Daud, M. N., & Suharyanto, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Royal Hotel Di Kabupaten Aceh Timur.* 849–857.
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Konunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Director, 15*(40), 6–13.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 3*(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/Jurnalinobis.V3i2.131>
- Shofiah, R., Prihatini, D., & Viphindartin, S. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdmk) Puskesmas Di Kabupaten Jember. *Bisma, 13*(3), 181. <https://doi.org/10.19184/Bisma.V13i3.11633>
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman

Kerja Dan Motivasi Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 2(2), 279–293.  
<https://doi.org/10.34007/Jehss.V2i2.104>