

## ANALISIS PERENCANAAN STRATEGIS, PENGELOLAAN, DAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU KABUPATEN BANTAENG

Reski Desiarsi<sup>\*1</sup>, Fitriany<sup>2</sup>, Ridwan<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>reskidesiarsi0712@gmail.com, <sup>2</sup>fitriany@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>ridwan@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling yaitu dengan memiliki beberapa pertimbangan tertentu, dengan teknik purposive sample ini digunakan dengan kriteria berdasarkan jam sifit kerja pegawai, Pengambilan sample pada penelitian ini adalah sebanyak 105 yaitu kegiatan mengumpulkan data. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner dengan menggunakan skala likert Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis strategi perencanaan, pengelolaan, dan produktivitas sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai di RSUD Prof Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di RSUD Prof Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 105 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis data regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) strategi perencanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2) pengelolaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) produktivitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) secara bersama-sama strategi perencanaan, pengelolaan, produktivitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Prof Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng.

**Kata kunci:** strategi perencanaan, pengelolaan, produktivitas, dan kinerja pegawai

### ABSTRACT

*This research is a quantitative research with a sampling technique with purposive sampling, which is by having certain considerations, with this purposive sample technique used with criteria based on employee working hours, sampling in this study is as many as 105, namely data collection activities. Data obtained by distributing questionnaires using Likert scale This study aims to determine the analysis of planning, management, and productivity strategies for human resources on employee performance at RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency.*

*The population used in this study was employees at RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency which amounted to 105 people. The data analysis method in this study is a multiple linear regression data analysis method using the SPSS 25 application.*

*The results showed that 1) planning strategies affect employee performance 2) management affects employee performance, 3) productivity affects employee performance, 4) together planning, management, productivity strategies affect employee performance at RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng Regency.*

**Keywords:** strategic planning, management, productivity, and employee performance.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam kerja-kerja organisasi. Sumber

daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Nizar et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan suatu dimensi yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, dimana organisasi dapat menciptakan pegawai yang berkompeten sehingga mampu mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan serta mencapai keunggulan bersaing. Organisasi harus mampu mengelola setiap anggotanya agar nantinya mampu bersaing pada era yang serba digital ini. Sehingga, organisasi dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebutlah yang menjadi tolak ukur dalam menjaklankan roda organisasi serta menciptakan suatu kinerja yang berkompeten (Djamarah dan Zaini, 2022).

Pengembangan SDM tidak hanya serta merta mengenai pengembangan kompetensi semata. Pengembangan budaya dan iklim organisasi juga menjadi penting untuk mendukung kinerja SDM, karena adanya perbedaan persepsi dan motivasi para SDM dalam bekerja. (Fareed et al., 2016).

Didalam melaksanakan strategis perencanaan ini, berbagai hal yang dimungkinkan dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan operasi akan benar-benar diperhitungkan secara matang, detail dan maksimal sehingga kecenderungan mencapai keberhasilan sangat tinggi (Permatasari, 2017)

Dalam hal pemilihan strategi pengembangan sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan di era sekarang ini hendaknya perusahaan menggunakan manajemen strategi yang tepat sesuai dengan tujuan perusahaan, karena dengan menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat perusahaan dapat menentukan arah dan tujuan organisasi dalam jangka waktu panjang melalui pemilihan metode, langkah strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis sesuai dengan tujuan perusahaan (Krisnahadi & Septika, 2021).

Perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat menyebabkan tuntutan terhadap kualitas layanan menjadi sangat tinggi. Era revolusi industri 5.0 memungkinkan kemudahan akses terhadap informasi di segala bidang, termasuk bidang layanan jasa kesehatan di rumah sakit. Pemerintah dalam fungsinya menyelenggarakan kesehatan bagi masyarakat Indonesia berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, teknologi, dan kehidupan sosio-ekonomi masyarakat. Rumah sakit harus mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Sebagai kelompok yang mempromosikan perawatan kesehatan, rumah sakit harus memiliki layanan berkualitas tinggi yang mendukung kesejahteraan orang asing dan lokal. Mutu pelayanan kesehatan tidak hanya di review dari aspek teknis medis saja, tetapi juga sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan termasuk manajemen administrasi, keuangan, peralatan dan tenaga kesehatan lainnya, Mutu pelayanan sangat menentukan persaingan dalam memenuhi kebutuhan kesehatan dan merupakan suatu hal yang penting untuk tetap dapat menjaga keberadaan rumah sakit. Layanan bersama akan diberikan dengan

melakukan tugas pemeliharaan yang memperhatikan kapasitas manusia, efisiensi proses, dan kesehatan lingkungan secara keseluruhan. Ini juga dapat berkontribusi pada stabilitas organisasi dan pertumbuhan produktivitas agar mereka dapat berkembang dalam lingkungan saat ini merupakan Beberapa fenomena yang sering terjadi pada kondisi SDM di rumah sakit

Beberapa spesialisasi medis memerlukan pengetahuan dan pemahaman yang tidak umum di antara semua tenaga medis. Kemampuan rumah sakit untuk memberikan layanan kesehatan terbaik kepada pasien dapat dipengaruhi secara negatif oleh tenaga medis saat ini. Pelatihan dan pengembangan SDM ini kekurangan kemampuan Untuk memastikan bahwa etika medis mengikuti perkembangan industri medis, pelatihan dan praktik SDM sangat penting. Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh SDM bagi warga rumah sakit. Sumber daya keuangan yang terbatas dapat membatasi kemampuan rumah sakit untuk mengikuti kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM yang cukup dan memenuhi. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas perbaikan yang ditawarkan oleh sanitarium. Komunikasi dan kerja sama antar tim harus sesuai: Sangat penting bahwa profesional medis yang berbeda berkolaborasi dan bekerja sama dalam proyek serupa. Kinerja SDM terkait strategis perencanaan di rumah sakit sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Strategis Perencanaan SDM melibatkan penentuan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di rumah sakit. dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan memenuhi tujuan organisasi.

Solusi untuk fenomena yang terjadi pada kondisi rumah sakit Beberapa solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi fenomena yang terjadi pada kondisi SDM rumah sakit antara lain Menambah jumlah SDM Rumah sakit dapat memperkerjakan lebih banyak SDM untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memastikan bahwa ada cukup tenaga medis yang tersedia untuk memberikan perawatan yang optimal kepada pasien. Mengembangkan pelatihan dan pengembangan SDM Rumah sakit dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk memastikan bahwa tenaga medis tetap terampil dan up-to-date dengan perkembangan terbaru di bidang medis. Memperkuat kolaborasi antara tim Rumah sakit dapat memperkuat kolaborasi antara tim medis yang berbeda dengan cara seperti mengadakan rapat rutin, mengembangkan alat komunikasi yang efektif, dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kerja sama antara tim. Meningkatkan penggunaan teknologi, dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas perawatan di rumah sakit. Contohnya, penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) dapat membantu rumah sakit mengelola pasien dan memperbaiki kinerja SDM. Meningkatkan alokasi sumber daya finansial: Rumah sakit dapat meningkatkan alokasi sumber daya finansial untuk mengatasi kekurangan tenaga medis, memperkuat pelatihan dan pengembangan SDM, dan mengembangkan teknologi yang diperlukan untuk memperbaiki kualitas perawatan.

Munculnya layanan kesehatan baru menuntut rumah sakit yang sudah ada untuk mampu bersaing secara positif dengan rumah sakit lainnya. Berkaitan dengan hal ini, rumah sakit dituntut mampu menghasilkan jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dan bersaing. Mengacu pada paradigma ini.

Beberapa hal yang ingin diperhatikan dalam konteks SDM di rumah sakit antara lain:

SDM yang bermutu tinggi: Tujuan dari SDM ini adalah memiliki keterampilan dan dedikasi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien. Tingkat Kepuasan Pasien yang Tinggi: Tingkat kepuasan pasien dalam pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit diperkirakan akan meningkat dengan adanya SDM yang berkualitas. Tingkat Kesalahan Medis yang Rendah: Diharapkan dengan SDM berkualitas tinggi dan sistem peringatan medis yang komprehensif, frekuensi kedaruratan medis di rumah sakit akan serendah mungkin. Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman Rumah yang bersih diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan tenteram bagi SDM sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Memadai: Menurut Harapannya, rumah sakit bisa menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

Perubahan diperlukan untuk adaptasi terhadap perubahan cepat Rumah sakit lainnya memiliki karakteristik yang berkaitan dengan uang, profesi, teknologi, interaksi, dan produk. Menurut Furtner et al. (2022), ada banyak perkembangan yang berbeda, seperti peningkatan ketaatan hukum dan moral, visibilitas transparansi, vokalisasi pasien, dan transformasi. Menurut Ferbriaty et al. (2020), teknologi informasi meningkatkan akses dan kualitas layanan yang ditawarkan di rumah sakit, dan Kraus et al. (2021) melaporkan bahwa penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan efisiensi operasional dan keamanan rumah sakit. Organisasi diharapkan memberikan kepuasan layanan dan meningkatkan produktivitas kinerja sumber manusianya, oleh karena itu pentingnya strategi dalam Strategi perencanaan, pengelolaan, dan produktivitas sumber daya manusia yang baik, guna tercapainya pelayanan RSUD Prof.dr.H.M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng yang baik dengan harapan tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

**Tabel 1.1 Indikator Kinerja Pelayanan RSUD Prof.DR.H.M.Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng 2020-2022**

NO.	Indikator Kinerja	Tahun			Standar	Keterangan
		2020	2021	2022		
Indikator pemanfaatan secara pelayanan						
1.	<i>Bed occupancy Rate (BOR)</i>	73,1%	68,59%	66,23%	60-85%	Memenuhi Standar
2.	<i>AverageLength Of Stay (ALOS)</i>	3,41 Hari	3,64 Hari	2,81 Hari	6-9 Hari	Dibawah Standar
3.	<i>Bed Turn Over (BTO)</i>	90,43 kali	74,61 kali	92,88 kali	40-50	Dibawah Standar
4.	<i>Turn over interval (TOI)</i>	1,08 hari	1,54 hari	1,30 hari	1-3 hari	Memenuhi Standar
5.	Rata-rata Kunjungan Poliklinik per hari	123	107	127	-	
Indikator mutu pelayanan						
1.	<i>Net Death Rate (NDR)</i>	5,68%	13,95%	6,99%	<25 %	Memenuhi Standar
2.	<i>Gross Death Rate (GDR)</i>	14%	18,71%	18,03%	<45%	Memenuhi Standar

Sumber : *Profil RSUD Prof.Dr.H.M.Anwar Makkatutu, Tahun 2022.*

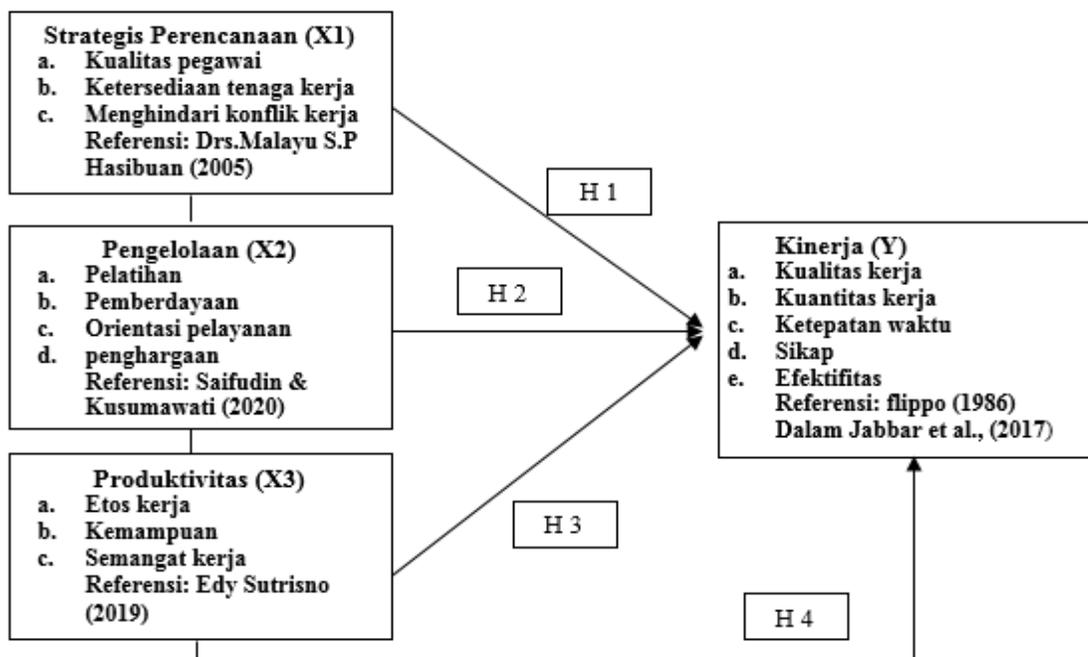
Berdasarkan tabel di atas, beberapa hal yang dapat di jelaskan antara lain sebagai berikut :

1. BOR (*Bed Occupancy Rate*) pada tahun 2020 hingga 2022 mengalami penurunan. Pada tahun 2021, angka BOR mengalami penurunan sebesar 4,51% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2022, juga mengalami penurunan sebesar 2,36%. Hal ini berarti penggunaan sebelumnya. Hal ini berarti penggunaan tempat tidur untuk merawat pasien berkurang, karena kurangnya pasien yang memanfaatkan pelayanan pelayanan rawat inap. Meskipun dalam tiga tahun terakhir terakhir BOR mengalami mengalami penurunan namun angka tersebut masih termasuk dalam nilai ideal atau nilai standar yaitu antara 60%- 80%.
2. ALOS (*Average Length Of Stay*) Nilai ideal untuk ALOS adalah 6-9 hari. Namun tahun 2020 dan 2021 rata-rata rata-rata lama rawat inap seorang pasien adalah 3 hari, bahkan pada tahun 2020 nilai ALOS adalah 2 hari yang berarti bahwa angka tersebut belum mencapai mencapai nilai ideal. Namun, dalam daftar 10 penyakit penyakit terbanyak di instalasi rawat inap, sebagian besar pasien yang mengidap penyakit tersebut sudah dapat pulang setelah dua atau tiga hari. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan sudah cukup baik karena kondisi pasien cepat pulih.
3. BTO (*Bed Turn Over*) Nilai BTO pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021, menurun sebanyak 15,82 kali dari tahun sebelumnya. Namun pada tahun 2022 terjadi peningkatan secara signifikan sebanyak 18,25 kali. Nilai BTO dalam tiga tahun terakhir sangat melampaui batas nilai ideal yaitu 40-50 kali. Nilai BTO yang tinggi disebabkan oleh nilai ALOS yang rata-rata 3 hari. Tingginya frekuensi pemanfaatan tempat tidur juga menunjukkan bahwa terlalu banyak pasien yang dilayani sehingga melebihi standar yang seharusnya 40-50 kali.
4. TOI (*Turn over interval* ) Nilai ideal untuk TOI adalah 1-3 hari. Nilai TOI dalam tiga tahun terakhir adalah 1 hari, artinya hanya satu hari berselang setelah sebuah tempat tidur digunakan, ada pasien selanjutnya yang menggunakan tempat tidur tersebut. Hal ini menunjukkan pelayanan di RSUD Bantaeng sudah cukup baik, karena apabila nilai TOI semakin tinggi maka pelayanan RS kurang baik dan menunjukkan sedikitnya kebutuhan tempat tidur atau kurangnya pemanfaatan pelayanan rawat inap oleh masyarakat.
5. Rata-rata kunjungan poliklinik dari RSUD Bantaeng sejak tahun 2020-2021 mengalami penurunan sebanyak 16 kunjungan per hari. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya masyarakat yang memanfaatkan pelayanan poliklinik atau bisa saja masyarakat lebih ke tempat praktik dokter ataupun klinik kesehatan lainnya.
6. NDR (*Net Death Rate*) Nilai NDR mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan yang signifikan, sebaliknya pada tahun berikutnya terjadi penurunan yang juga signifikan. Namun jumlah peningkatan dan penurunan angka NDR masih berada di bawah nilai standar sehingga masih dalam batas normal.
7. GDR (*Gross Death Rate*) Nilai GDR mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir, yaitu mengalami peningkatan kemudian kembali menurun. Namun angka tersebut masih berada dalam batas nilai ideal atau nilai, bahkan jauh di bawah nilai standar. Semakin kecil nilai GDR maka semakin baik mutu pelayanan di rumah sakit.

Melalui observasi awal yang dilakukan, penulis menemukan gejala-gejala yang muncul di RSUD PROF DR. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng telah menyusun rencana strategis namun belum dilakukan secara terstruktur dan rapih. Analisis lingkungan sebagai bagian dari tahap diagnosis rencana strategis belum dilakukan dengan formal, hanya menganalisis secara sederhana bagaimana kekuatan kelemahan. Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai strategi perencanaan, pengelolaan, dan produktivitas terhadap kinerja pegawai oleh sebab itu judul penelitian ini yaitu “**Analisis Strategis Perencanaan, Pengelolaan, dan Produktivitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Prof dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng**”.

Dengan demikian dapat di gambarkan dalam kerangka konsep sebagai berikut.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan rumusan kerangka konsep diatas dapat ditentukan kriteria Hipotesis sebagai berikut:

1. Strategi Perencanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prof.DR.H. Anwar Makatutu Kabupaten Bantaeng.
2. Pengelolaan Sumber daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prof. DR.H. Anwar Makatutu Kabupaten Bantaeng.
3. Produktivitas Sumber daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prof.DR.H. Anwar Makatutu Kabupaten Bantaeng.
4. Strategis Perencanaan, pengelolaan, dan produktifitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prof.DR.H. Anwar Makatutu Kabupaten Bantaeng.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini direncanakan di RSUD Prof DR. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi-Selatan. Waktu penelitian pada Bulan April-Mei Tahun 2023.

Populasi dalam penelitian ini meliputi subjek/objek penelitian ini yang merupakan karyawan Prof DR. RSUD H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng berjumlah 692 orang (251 ASN dan 441 NON ASN). Pengambilan sample pada penelitian ini adalah sebanyak 105 pegawai di RSUD Prof. DR. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng, hal ini ditentukan berdasarkan teori Hair dalam buku Ferdinand 2006, yang mengatakan penentuan sampel berdasarkan jumlah indikator dikali lima sampai dengan sepuluh, sehingga penulis memutuskan untuk mengambil sampel 105 dimana jumlah indikator penulis dikali dengan tujuh. teknik purposive sample ini digunakan dengan kriteria berdasarkan jam sifit kerja pegawai, karena cocok digunakan dalam penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak menggeneralisasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validasi

**Tabel 1. Validitas Variabel Strategis Perencanaan (X1)**

Variabel	Item	Corrected ItemTotal Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Strategis Perencanaan	X1.1	0,738	0,1900	Valid
	X1.2	0,772	0,1900	Valid
	X1.3	0,804	0,1900	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2023*

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Strategis perencanaan ini ada 3 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 105 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.1900 pada nilai r hitung output SPSS di atas didapatkan seluruh nilai r hitung diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Strategis perencanaan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Validitas Variabel Pengelolaan (X2)**

Variabel	Item	Corrected ItemTotal Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pengelolaan	X2.1	0,763	0,1900	Valid
	X2.2	0,755	0,1900	Valid
	X2.3	0,676	0,1900	Valid
	X2.4	0,774	0,1900	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2023*

Pernyataan yang disampaikan pada variabel transparansi ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 105 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.1900 pada nilai r hitung output SPSS di atas didapatkan seluruh nilai r hitung diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel pengelolaan dinyatakan valid

**Tabel 3. Validitas Variabel Produktivitas (X3)**

Variabel	Item	Corrected ItemTotal Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
produktivitas	X3.1	0,799	0,1900	Valid
	X3.2	0,748	0,1900	Valid
	X3.3	0,701	0,1900	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2023*

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Produktivitas ini ada 3 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 105 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1900 pada nilai r hitung output SPSS didapatkan seluruh nilai r hitung berada diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel produktivitas dinyatakan valid

**Tabel 4. Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Item	Corrected ItemTotal Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kinerja	X4.1	0,738	0,1900	Valid
	X4.2	0,702	0,1900	Valid
	X4.3	0,707	0,1900	Valid
	X4.4	0,723	0,1900	Valid
	X4.5	0,776	0,1900	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah 2023*

Melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 100 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.1900 pada nilai r hitung output SPSS didapatkan seluruh nilai r hitung berada diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Indicator	Cronbach's Alpha	N of Item
Strategis Perencanaan	,659	3
pengelolaan	,728	4

Indicator	Cronbach's Alpha	N of Item
produktivitas	,609	3
Kinerja	,779	5

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound
1 (Constant)	.949	1.110		.855	.394	-1.252
Strategi Perencanaan	.364	.129	.227	2.815	.006	.108
Pengelolaan	.667	.084	.539	7.920	.000	.500
Produktivitas	.343	.131	.208	2.614	.010	.083

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,949 + 0,364 X1 + 0,667 X2 + 0,343 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,949 mengindikasikan bahwa jika nilai X1, X2 dan X3 tetap (tidak ada perubahan) maka Kepuasan kinerja di RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng adalah bernilai sebesar 0,949
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Strategis Perencanaan bernilai 0,364. Nilai koefisien sebesar 0,364 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel Strategis perencanaan dan nilai koefisien X2 dan X3 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,364
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Pengelolaan bernilai 0,667. Nilai koefisien sebesar 0,667 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel X1 dan X3 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,667
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Produktivitas bernilai 0,343. Nilai koefisien sebesar 0,343 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel X1 dan nilai X2 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,343

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dengan melihat kolom t dan sig pada tabel hasil uji t (parsial) di atas, hipotesis penelitian untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Strategis Perencanaan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Strategis perencanaan menunjukkan nilai thitung sebesar = 2,815 sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 105 adalah 1,66 dengan demikian nilai t hitung > dari t tabel sehingga terbukti jika Strategis perencanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Strategis perencanaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Strategis perencanaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik Strategis perencanaan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik Strategis perencanaan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai.

#### 2. Variabel Pengelolaan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pengelolaan menunjukkan nilai t hitung sebesar = 7,920 sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 105 adalah 1,66 dengan demikian nilai t hitung > dari t tabel sehingga terbukti jika pengelolaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa pengelolaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus pengelolaan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik pengelolaan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai

#### 3. Variabel Produktivitas

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Produktivitas menunjukkan nilai t hitung sebesar = 2,614 sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 105 adalah 1,66 dengan demikian nilai t hitung > dari t tabel sehingga terbukti jika Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik Produktivitas akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai, sebaliknya semakin tidak baik Produktivitas maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 7. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392.757	3	130.919	130.286	.000 <sup>b</sup>
Residual	101.491	101	1.005		
Total	494.248	104			

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 130,286 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Strategis perencanaan, pengelolaan dan produktivitas, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kinerja di RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng.

**Koefisien Determiansi ( $R^2$ )**

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.891 <sup>a</sup>	.795	.789	1.00243	.795	130.286	3	101

Berdasarkan tabel 8 diketahui hasil nilai R Square adalah sebesar = 0,795, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh strategi perencanaan, pengelolaan dan produktivitas terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Prof.DR.H. Anwar Makatutu Kabupaten Bantaeng adalah sebesar 79,5 % sedangkan sisanya 20,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**PEMBAHASAN**

Kepuasan kinerja pegawai merupakan tujuan penting bagi organisasi dengan terwujudnya kualitas kerja dari pegawai akan menjadi indikator dari kinerja yang menjadi salah satu tujuan penting dalam penyelenggaraan organisasi, pelayanan publik Prosedur ini diperlukan untuk memastikan kehadiran Rumah Sakit di seluruh layout.

**Pengaruh Antara Strategis Perencanaan Dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Marno dan Supriyatno, Strategis perencanaan adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan (Marno dan Supriyatno, 2008).

Temuan utama hipotesis variabel pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa Strategis perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Strategis perencanaan menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $= 2,815$  sedangkan nilai  $t$  tabel pada  $n$  sebesar 105 adalah 1,66 dengan demikian nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel sehingga terbukti jika Strategis perencanaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Strategis perencanaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Strategis perencanaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik Strategis perencanaan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik Strategis perencanaan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layla Hafni dan Nia Husni, dengan judul “pengaruh Strategis perencanaan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Soekarno Hatta Pekanbaru” dimana hasil penelitian ini yaitu Strategis perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Antara Pengelolaan Dengan Kinerja Pegawai**

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi (Setyaningrum, 2017). Menurut Castetter, proses administrasi atau manajemen tersebut meliputi: *planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, and information* (Castetter, 1982).

Temuan pada hipotesis variabel kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Pengelolaan menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $= 7,920$  sedangkan nilai  $t$  tabel pada  $n$  sebesar 105 adalah 1,66 dengan demikian nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel sehingga terbukti jika pengelolaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa pengelolaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus pengelolaan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik pengelolaan maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johan Oscar Ong, Masyhudzulkah Mahazan, 2020 dengan judul “strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0” dimana hasil penelitian ini yaitu pengelolaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Antara Produktivitas Dengan Kinerja Pegawai**

Secara teoritis pengertian produktivitas telah dikemukakan beberapa ahli. Salah satunya menurut Ravianto dalam (Dauda et al., 2021), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus

lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan Pendapat lain yang menjelaskan produktivitas dikemukakan oleh Wibowo (2018)

Temuan hipotesis variabel ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa Produktivitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Produktivitas menunjukkan nilai t hitung sebesar  $= 2,614$  sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 105 adalah 1,66 dengan demikian nilai t hitung  $>$  dari t tabel sehingga terbukti jika Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik Produktivitas akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai, sebaliknya semakin tidak baik Produktivitas maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajriansyah dkk.,2022 dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai Rumah sakit umum daerah Daya di masa covid-19” dimana hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.

### **Pengaruh Strategis Perencanaan, Pengelolaan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari hasil penelitian ini terdapat Pengaruh Strategis Perencanaan, Pengelolaan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung  $= 130,286$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Strategis perencanaan, pengelolaan dan produktivitas, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kinerja di RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng.

### **KESIMPULAN**

Dari seluruh uraian yang telah disampaikan diatas maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut

1. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara analisis Strategis perencanaan, pengelolaan, dan Produktivitas terhadap Kinerja Pegawai hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan terhadap Strategis perencanaan, pengelolaan, dan Produktivitas maka peningkatan tersebut akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kinerja pegawai RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara Strategis perencanaan, pengelolaan,

- dan Produktivitas terhadap Kinerja pegawai di RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pengelolaan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan oleh RSUD. Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng
  3. Dari indikator yang di gunakan dalam penelitian ini pada variabel pengelolaan, indikator yang paling rendah jumlahnya dari jawaban responden adalah penghargaan sehingga dapat di simpulkan kurangnya tingkat penghargaan sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai
  4. pada variabel produktivitas indikator yang paling rendah jumlahnya jawaban responden adalah semangat kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Brier, J., & lia, dwi, jayanti. (2020). PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU. 21(1), 1–9.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 365-376.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Jabbar, S. I., Hasmin, & Betan, A. B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Prof.Dr.H.M Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 423–432.
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i2.2001>
- Permatasari, A. (2017). Analisa konsep perencanaan strategis. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 9(2), 13–17.
- Pramida, U. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Ebismen Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229–239.
- Saifudin, S., & Kusumawati, D. (2020). Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan. *Islamic Management and Empowerment Journal*, 2(2), 203–214. <https://doi.org/10.18326/imej.v2i2.203-214>

- Stern, F. (1921). Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia. *Archiv Für Psychiatrie Und Nervenkrankheiten*, 63(1), 37–124. <https://doi.org/10.1007/BF02029477>
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Jabbar, S. I., Hasmin, & Betan, A. B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Prof.Dr.H.M Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 423–432.
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i2.2001>
- Permatasari, A. (2017). Analisa konsep perencanaan strategis. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 9(2), 13–17.
- Pramida, U. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Ebismen Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229–239.
- Saifudin, S., & Kusumawati, D. (2020). Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan. *Islamic Management and Empowerment Journal*, 2(2), 203–214. <https://doi.org/10.18326/imej.v2i2.203-214>
- Stern, F. (1921). Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia. *Archiv Für Psychiatrie Und Nervenkrankheiten*, 63(1), 37–124. <https://doi.org/10.1007/BF02029477>
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.