
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS LONG BELUAH
KABUPATEN BULUNGAN**

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY AND HUMAN RESOURCE
PLANNING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE LONG BELUAH COMMUNITY
HEALTH CENTER (UPTD), BULUNGAN REGENCY***

¹Jesita Palimbong

Program Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

jesitapalimbong@gmail.com

²Mujahid

Universitas Fajar, Makassar

mujahid@unifa.ac.id

³✉ Ilham Safar

Universitas Fajar, Makassar

ilhamsafar@unifa.ac.id

Abstract

Therefore, this study aimed to analyze the effect of Human Resource Competency and Human Resource Planning on Employee Performance at the Long Beluah Community Health Center, Bulungan Regency. This study employed a quantitative research approach using a saturated sampling technique, involving all 49 employees. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using instrument validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicated that all questionnaire items were valid and reliable. The partial t-tests revealed that both Human Resource Competency and Human Resource Planning individually had a positive and statistically significant effect on Employee Performance. The simultaneous F-test also confirmed that Human Resource Competency and Human Resource Planning jointly exerted a positive and significant influence on Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) showed that Human Resource Competency and Human Resource Planning collectively explained 73.6% of the variance in Employee Performance. These findings indicate that improving employees' competencies and implementing effective human resource planning can significantly enhance employee performance at the Long Beluah Community Health Center.

Keywords : Human Resource Competency, Human Resource Planning, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Long Beluah Kabupaten Bulungan. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh pegawai UPTD Puskesmas Long Beluah sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji regresi linear, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi. Hasil analisis data membuktikan bahwa seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Uji regresi linear berganda membuktikan bahwa hubungan yang positif antara Kompetensi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil uji t parsial juga menemukan bahwa Kompetensi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia secara terpisah berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F simultan juga membuktikan bahwa Kompetensi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 73,6%. Sehingga, semakin meningkat kompetensi sumber daya manusia dan semakin baik perencanaan sumber daya manusia yang dirancang maka semakin optimal kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menyelenggarakan upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif (Permenkes No. 19 Tahun 2024). Keberhasilan Puskesmas dalam menjamin keselamatan pasien serta mutu pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai, baik tenaga medis maupun pendukung (Reitandi & Rahmani, 2021). Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari pencapaian kuantitatif, melainkan dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan kompetensi pegawai (Wibowo, 2016). Namun, masalah keterlambatan pelayanan, ketidaksesuaian jumlah pegawai dengan beban kerja, serta terbatasnya kompetensi di wilayah terpencil masih menjadi hambatan utama dalam pembangunan kesehatan daerah (Pohan, 2017; Kemenkes RI, 2020).

Kinerja pelayanan kesehatan erat kaitannya dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Perencanaan SDM yang tepat. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja profesional yang selaras dengan tuntutan jabatan (Mangkunegara, 2017; Rahadi, 2021). Namun, kompetensi yang baik tidak akan berdampak maksimal tanpa ditunjang oleh perencanaan SDM yang sistematis—yakni proses memastikan ketersediaan pegawai dalam jumlah, kualitas, dan penempatan yang akurat (Lie et al., 2022). Perencanaan SDM yang kurang terintegrasi dapat memicu ketimpangan beban kerja, kelelahan tenaga kesehatan, serta penurunan efektivitas pelayanan (Helmiyatun et al., 2022).

Kondisi ketimpangan ini secara nyata terjadi pada UPTD Puskesmas Long Beluah, Kabupaten Bulungan. Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) Tahun 2025/2026, dari total kebutuhan 77 tenaga kesehatan, saat ini baru terisi 49 orang (terdapat defisit 28 pegawai).

Tabel 1. Data Kepegawaian UPTD Puskesmas Long Beluah Kabupaten Bulungan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Kebutuhan (ABK) 2025
1.	Dokter	1	3
2.	Dokter Gigi	0	1
3.	Perawat	19	25
4.	Bidan	11	26
5.	Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku	2	2
6.	Tenaga Sanitasi Lingkungan	3	3
7.	Nutrisi	1	3
8.	Tenaga Farmasi	2	2
9.	Ahli Teknologi Laboratorium Medik	1	2
10.	Tenaga Penunjang	9	10
Jumlah		49	77

Sumber: Data Kepegawaian UPTD Puskesmas Long Beluah Tahun 2026

Tabel 2 Data Kunjungan Rawat Jalan Puskesmas Long Beluah berdasarkan Data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP)

Tahun	Target Kunjungan	Hasil Kunjungan	Persen
2023	16603	13704	83%
2024	16612	13538	81%
2025	16720	14494	86%

*Sumber: Data PKP Puskesmas Long Beluah Tahun 2023-2025***Tabel 3 Data Kunjungan Rawat Jalan Gigi Puskesmas Long Beluah berdasarkan Data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP)**

Tahun	Target Kunjungan	Hasil	Persen
2023	3320	195	6%
2024	3322	194	6%
2025	3344	242	7%

Sumber: Data PKP Puskesmas Long Beluah Tahun 2023-2025

Kekurangan tenaga medis di wilayah yang jauh dari pusat ibu kota kabupaten ini berdampak langsung pada kinerja pelayanan kesehatan. Data Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) menunjukkan bahwa capaian Kunjungan Rawat Jalan Umum tahun 2023–2025 hanya berada di kisaran 81%–86% dari target mingguan/tahunan, di mana 1 orang dokter umum harus melayani rasio beban hingga 6.898 penduduk. Lebih ekstrem lagi, capaian Kunjungan Rawat Jalan Gigi dalam tiga tahun terakhir tidak pernah melebihi 7% dari target akibat kekosongan tenaga Dokter Gigi selama hampir 15 tahun. Pelayanan gigi terpaksa dibebankan kepada Terapis Gigi dan Mulut dengan kelengkapan sarana yang terbatas.

Meskipun Pemerintah Daerah melalui Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan telah melakukan perencanaan kebutuhan melalui aplikasi Renbut Kemenkes dan usulan formasi CASN, pemenuhan tenaga kesehatan di Puskesmas pelosok masih belum optimal. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja di RSUD atau Puskesmas perkotaan, namun masih terbatas penelitian yang menguji interaksi antara kompetensi dan perencanaan SDM secara simultan di Puskesmas wilayah terpencil dengan kendala geografis dan beban kerja tinggi.

Berdasarkan kesenjangan tersebut (*research gap*), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan perencanaan SDM secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Long Beluah, Kabupaten Bulungan. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen SDM sektor kesehatan masyarakat. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi berbasis data (*evidence-based policy*) bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan dalam merumuskan pemenuhan formasi, penataan beban kerja, dan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan di kawasan terdepan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017) mengatakan bahwa kompetensi secara harfiah memiliki arti wawasan, kecakapan, dan karakter. Jika kita merujuk pada etimologi, kompetensi diartikan sebagai sesuatu yang ada pada individu untuk dapat terampil dan cakap serta memiliki karakteristik yang diharapkan. Rahadi (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah pemahaman, keahlian, kecakapan, dan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan dan yang merupakan kunci berkenaan dengan individu tersebut untuk mencapai hasil yang sejalan dan tujuan organisasi. Ada tiga indikator atau komponen dalam menelusuri kompetensi sumber daya manusia pada suatu organisasi yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2022) yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap

Perencanaan Sumber Daya Manusia

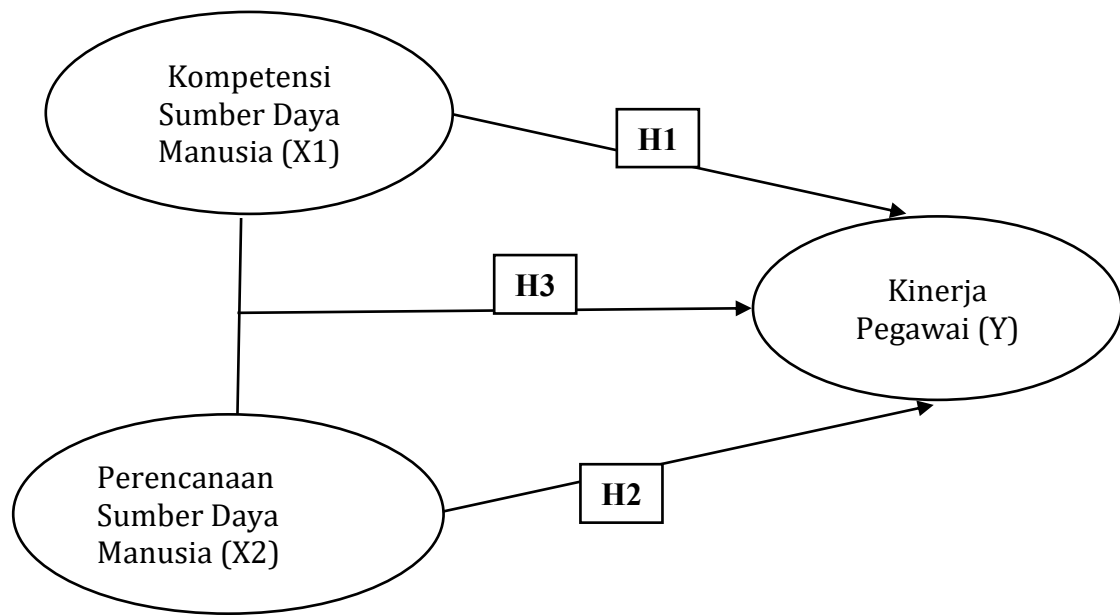
Pemahaman mengenai makna dari perencanaan SDM dijelaskan oleh beberapa ahli. Perencanaan SDM yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di dalam suatu organisasi berarti perencanaan SDM bersifat integratif dengan perencanaan organisasi (Mangkunegara, 2013). Lie, et al., (2022) menyatakan perencanaan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap permintaan sumber daya manusia pada masa selanjutnya, sehingga apa yang diperlukan pegawai dapat terukur. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah tahapan untuk menentukan jumlah serta jenis kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi dengan mengembangkan, menerapkan, dan mengendalikan apa yang dibutuhkan terhadap perencanaan organisasi, hingga terwujud kuantitas dan struktur pegawai, serta pengalokasian pegawai yang optimal secara ekonomi (Helmiyatun, et al., 2022). Artinya, perencanaan SDM adalah suatu kegiatan yang dalam analisis dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang mengacu pada situasi dan kondisi organisasi serta kebutuhan tenaga kerja untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Hasibuan (2021), indikator perencanaan SDM yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Kinerja Pegawai

Pengertian mengenai kinerja pegawai dipaparkan oleh beberapa ahli. Kinerja Individu adalah sesuatu yang dihasilkan oleh individu atas kerjanya yang dilihat standar mutu dan kuantitas yang selaras dengan tugasnya dan tupoksinya (Mangkunegara, 2011). Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai secara mutu dan kuantitas dalam waktu dan target tertentu yang dihasilkan dari seberapa optimal pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai itu berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya (Norawati & Nurmansyah, 2025). Kinerja pegawai adalah prestasi yang merupakan hasil kerja pegawai atau sekelompok pegawai dalam waktu tertentu relevan dengan ketentuan yang berlaku guna memenuhi sasaran organisasi (Warella, 2021). Oleh karena itu, kinerja pegawai adalah pencapaian dari tugas yang dipercayakan guna dikerjakan oleh pegawai dimana hal itu memperhatikan seberapa berkualitas hasil yang dicapai dan seberapa banyak frekuensi hasil tersebut dalam target dan jangka waktu tertentu secara regulasi untuk mencapai tujuan instansi. Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2019), indikator-indikator yang dalam meninjau kinerja pegawai secara lebih dalam yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama.

Kerangka Konseptual

Teori-teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi bertujuan untuk membangun pemahaman yang lebih jelas tentang isu-isu yang sedang diselidiki oleh peneliti. Kerangka konseptual yang dibangun oleh peneliti akan menyederhanakan dan memfasilitasi pemahaman tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, di mana Kompetensi SDM dan Perencanaan SDM adalah variabel independen dan Kinerja Pegawai adalah variabel dependen. Oleh karena itu, model peneliti adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif karena bahan rujukan berasal dari teori maupun referensi, data dikumpul melalui perhitungan yang berasal dari objek yang sudah dipertimbangkan dari suatu populasi, kemudian data diolah dengan melakukan pengujian statistik, dan selanjutnya menarik suatu kesimpulan dari hasil uji pengolahan statistik tersebut (Abdullah, 2015). UPTD Puskesmas Long Beluah Kabupaten Bulungan merupakan Lokasi dalam studi ini. Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 1 (Satu) bulan, meliputi perencanaan, persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan tesis. Studi ini akan dilaksanakan pada tahun 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Long Beluah, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non ASN yang keseluruhan berjumlah 49 orang dan akan dijadikan sampel penelitian. Analisis secara statistik melalui pemanfaatan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Beberapa analisis data pada studi ini yaitu analisis deskriptif, pengujian instrument, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN**Karakteristik Responden**

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 49 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, masa kerja, dan status kepegawain.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen

Karakteristik	Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	35
	Perempuan	32	65
Usia	21 – 30	8	16

	31 – 40	33	67
	41 – 50	8	16
Pendidikan Terakhir	SD	1	2
	SMP	0	0
	SMA/SMK/Sederajat	5	10
	Diploma (D3)	30	61
	Sarjana (S1)	13	27
Masa Kerja	Di bawah 1 tahun	2	4
	1 – 2 tahun	14	29
	3 – 5 tahun	5	10
	Di atas 5 tahun	28	57
Status Kepegawaian	ASN	39	80
	Non ASN	8	16
	Alih Daya	2	4

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Karakteristik jenis kelamin data responden yang diperoleh dari 49 orang yang mengisi kuesioner diantaranya adalah laki-laki berjumlah 17 orang dan 32 orang lainnya adalah perempuan. Dapat dikatakan mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase 65%. Karakteristik usia yang dapat dikatakan mayoritas responden adalah berusia antara 31 – 40 tahun dengan persentase 67%. Karakteristik pendidikan terakhir sebagian besar didominasi oleh pendidikan terakhir berijazah Diploma (D3) dengan jumlah 30 orang atau 61%. Karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa dari 49 responden, masa kerja diatas 5 tahun adalah yang paling besar yaitu sebanyak 28 orang atau 57% dan yang terakhir masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 2 orang atau 4% dari seluruh jumlah responden. karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian terakhir sebagian besar didominasi oleh pegawai ASN sebanyak 39 orang atau 80% dan kemudian pegawai alih daya sebanyak 2 orang atau 4% dari seluruh jumlah responden.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel yang ingin diselidiki. Selain itu, analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel - variabel independen yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai apakah masing-masing variabel independen tersebut berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.495	1.337	
	Kompetensi_SDM	.579	.123	.438
	Perencanaan_SDM	.270	.048	.525

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6, maka diperoleh

bentuk persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut.

$$Y = 3,495 + 0,579X_1 + 0,270X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan dalam penjelasan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 3,495 artinya jika variabel penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_2) bernilai Nol, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar 3,495. Hal ini membuktikan bahwa tanpa ada Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia, maka Kinerja Pegawai menghasilkan hasil yang positif.
- Koefisien untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,579. Hasil ini menunjukkan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,579 atau kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Artinya, setiap peningkatan satu-satuan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,579 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan arah hubungan yang searah, yaitu semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia maka dapat berdampak positif bagi meningkatnya Kinerja Pegawai.
- Koefisien untuk variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 0,270. Hasil ini menunjukkan variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,270 atau kedua variabel memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien yang positif menunjukkan arah hubungan yang searah yaitu semakin baik Perencanaan Sumber Daya Manusia yang disusun maka Kinerja Pegawai semakin optimal.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk memeriksa apakah hipotesis yang diasumsikan pada penelitian diterima atau ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini meliputi Kompetensi Sumber Daya Manusia atau Perencanaan Sumber Daya Manusia masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis tersebut kemudian diperiksa dengan menerapkan uji t parsial dan uji F simultan.

1. Uji t parsial

Uji t parsial adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan kemudian ditentukan dengan ketentuan Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai t tabel diperoleh dari memeriksa tabel t dimana menggunakan statistik uji 1 arah pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 46, (49-3)$ yaitu sebesar 1,679.

Dalam penelitian ini, hipotesis pertama yaitu Kompetensi sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dianalisis menggunakan uji t parsial. Hasil analisis pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,955 dan nilai signifikan 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

nilai t_{hitung} yaitu 7,955 > t_{tabel} yaitu 1,679 dan nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu Kompetensi sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji t Parsial (Uji t) Hipotesis I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.866	1.688		2.882	.006
	Kompetensi SDM	1.001	.126	.758	7.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Selanjutnya, hipotesis kedua yaitu Perencanaan sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dianalisis juga menggunakan uji t parsial. Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,872 dan nilai signifikan 0,000. Perbandingan menampilkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu 8,872 > t_{tabel} yaitu 1,679 dan nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu Perencanaan sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji t Parsial (Uji t) Hipotesis II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.670	1.201		6.388	.000
	Perencanaan SDM	.407	.046	.791	8.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

2. Uji F Simultan

Uji F simultan digunakan untuk memeriksa pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan kemudian ditentukan dengan ketentuan Apabila nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara parsial atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai F tabel diperoleh dari melihat tabel F dimana menggunakan tingkat signifikansi 5% dan $df = 46$ dengan 2 variabel independen, yaitu sebesar 3,200.

Pada studi ini, hipotesis ketiga yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai diperiksa dengan menggunakan uji F simultan. Hasil analisis uji F simultan dapat dilihat pada Tabel 8. Hasil pada Tabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 67,988 dan nilai signifikan 0,000. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 67,988 > F_{tabel} yaitu 3,200 dan nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,005. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu Pengembangan Kompetensi dan Perencanaan

Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel. 8 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.446	2	60.723	67.988	.000 ^b
	Residual	41.084	46	.893		
	Total	162.531	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Kompetensi SDM						

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent. terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien dterminasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel. 9 Hasil analisis dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.736	.945
a. Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Kompetensi SDM				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dilihat dari Tabel 9 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,736. Artinya sebesar 73,6% variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Kompetensi SDM dan Perencanaan SDM, sisanya 26,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Long Beluah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin memadai pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap profesional yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kualitas kinerja pelayanan kesehatan yang dihasilkan. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi akan menjadi penghambat dalam pencapaian target kerja organisasi.

Secara empiris di UPTD Puskesmas Long Beluah, kompetensi pegawai menjadi tumpuan utama mengingat karakteristik pelayanan kesehatan di wilayah terpencil menuntut fleksibilitas dan pemahaman prosedur yang tinggi. Pegawai yang memiliki pengetahuan klinis dan administrasi yang baik terbukti lebih sigap dalam mengambil keputusan, meminimalkan kesalahan penanganan, serta mampu mengoperasikan sistem pelaporan kesehatan secara akurat. Selain itu, aspek sikap dan keterampilan komunikasi pegawai menjadi pilar krusial dalam membangun kepuasan masyarakat saat berinteraksi langsung di unit pelayanan rawat jalan

maupun kegiatan lapangan.

Temuan penelitian ini memperkuat teori kompetensi dari Mangkunegara (2017) dan Pohan (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan merupakan kunci keberhasilan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Pahmi dan Busman (2022) serta Firstanto et al. (2023) yang membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara kompetensi SDM dan peningkatan kinerja pegawai. Implikasi praktis bagi manajemen UPTD Puskesmas Long Beluah dan Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan adalah pentingnya menyusun program pelatihan teknis berkelanjutan (*continuous medical education*) dan pengembangan *soft skills* guna mempertahankan serta meningkatkan kapasitas kompetensi pegawai di kawasan perbatasan/pelosok.

2. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Perencanaan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Long Beluah. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang sistematis—meliputi analisis beban kerja, pemetaan kebutuhan, pembagian tugas, hingga skema pengembangan pegawai—merupakan instrumen vital dalam mendorong efektivitas kinerja organisasi.

Kondisi nyata di UPTD Puskesmas Long Beluah menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi ketersediaan tenaga kesehatan berdampak langsung pada beban kerja pegawai. Data Analisis Beban Kerja (ABK) menunjukkan adanya defisit 28 tenaga kesehatan dari total kebutuhan 77 orang, termasuk kekosongan posisi Dokter Gigi selama hampir 15 tahun dan ketimpangan rasio 1 Dokter Umum yang harus melayani 6.898 penduduk. Perencanaan SDM yang presisi sangat dibutuhkan agar penumpukan beban kerja administratif dan pelayanan pada unit tertentu tidak memicu kelelahan kronis yang dapat merusak kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian ini mendukung studi Ivana dan Marzuki (2023) serta Waruwu et al. (2026) yang menyimpulkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga menguatkan pandangan Lie et al. (2022) bahwa perencanaan SDM yang baik berfungsi mencegah ketimpangan distribusi kerja. Implikasi dari temuan ini menuntut Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan untuk tidak sekadar melakukan penginputan data kebutuhan pada aplikasi Renbut Kemenkes, melainkan mengawal perencanaan tersebut hingga eksekusi pemenuhan formasi (CASN/Penugasan Khusus) serta pemberian insentif daerah guna menjamin pemerataan tenaga kesehatan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi SDM dan Perencanaan SDM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Long Beluah. Keberhasilan pencapaian kinerja Puskesmas merupakan hasil interaksi antara kapasitas individu (kompetensi) dan kesiapan sistem organisasi (perencanaan SDM).

Secara kontekstual, kedua variabel ini saling melengkapi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tidak akan mampu mencapai kinerja secara maksimal jika bekerja dalam lingkungan dengan perencanaan SDM yang buruk—seperti kekurangan tenaga ekstrem yang memaksa pegawai merangkap berbagai tugas di

luar porsinya (seperti pelayanan poli gigi yang dibebankan kepada Terapis Gigi dan Mulut). Sebaliknya, perencanaan pemenuhan kuantitas pegawai yang terpenuhi tanpa dibekali kompetensi yang relevan juga tidak akan menghasilkan mutu pelayanan kesehatan yang berorientasi pada keselamatan pasien.

Temuan simultan ini sejalan dengan hasil penelitian Rafikah dan Zainul (2020) serta Sukezi dan Rindaningsih (2023) yang menegaskan bahwa integrasi antara perencanaan SDM yang matang dan kompetensi pegawai yang tinggi secara nyata meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sintesis dari penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja ASN/pegawai di UPTD Puskesmas Long Beluah harus dilakukan melalui dua arah (*dual-track strategy*): optimalisasi perencanaan pemenuhan formasi dari sisi organisasi, serta peningkatan mutu kapasitas dari sisi individu pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Long Beluah Kabupaten Bulungan, dapat ditarik Kesimpulan diantaranya Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perencanaan Sumber Daya Manusia secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Firstanto, I., Munjin, R. A., & Ramdani, F. T. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2767–2778.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Helmiyatun, et al. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mataram: Sanabil.
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3): 122 – 138.
- Lie, D., et al. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Media Sains Indonesia: Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja*. PT Media Penerbit Indonesia: Medan.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab. Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2): 393–402.
- Pohan, I. S. (2017). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan: Dasar-Dasar Pengertian dan Penerapan*. EGC: Jakarta.

- Rafikah, Khuzaini, & Zainul, M. (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.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Madani: Tasikmalaya.
- Reitandi, & Rahmani, N. A. B. (2022). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan (Studi pada Dinas Kesehatan Kab Deli Serdang). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(1), 329 – 334
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukezi, D., & Rindaningsih, I. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195 – 206.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Warella, S. Y., et al. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Waruwu, P., Eliagus Telaumbanua, Fatolosa Hulu, & Yamolala Zega. (2026). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Honorer Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 5(2), 1573–1582
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.