

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERENCANAAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PNS BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Irvan^{*1}, M. Salim Sultan², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}iphankmarjan@gmail.com, ²salimsultan0859@gmail.com, ³drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan dilaksanakan mulai bulan Juni-Juli 2023. Populasi penelitian adalah semua PNS pada wilayah kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan sampel sebanyak 37 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja PNS, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja PNS. Perencanaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

Abstrack

This research aims to determine and analyze the influence of Organizational Commitment, Planning and Human Resources on the performance of civil servants at the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province and carried out from June-July 2023. The research population was all civil servants in the work area of the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province with a sample of 37 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that there is a partial positive and significant influence between Organizational Commitment, Planning and Human Resources on civil servant performance, simultaneously there is a positive and significant influence between Organizational Commitment, Planning and Human Resources on civil servant performance. Planning is the variable that has the most dominant influence on performance.

Keywords: Organizational Commitment, Planning, Human Resources and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi Instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan Instansi. Sumber daya manusia di Instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar a kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan tuntutan dan kemampuan organisasi Instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama Instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses pencapaian tujuan Instansi bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja melainkan sumber daya penunjang lainnya seperti teknologi produk, mesin, uang, dan metode. Namun, sumber daya manusia akan tetap dapat bertahan karena memiliki

kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi Instansi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber -sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan menerapkan strategi Instansi.

Sumber daya manusia juga mampu menggali potensi sumber-sumber daya lain yang dimiliki Instansi, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi di dalam Instansi serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Oleh karena itu, efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata -mata sebagai perwujudan tujuan Instansi, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai Instansi dengan sumber daya yang dimiliki, karena Instansi yang sukses merupakan cerminan dari Pegawai Negeri Sipil yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula bagi Instansi.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2012). Di lain pihak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah Perencanaan. Unsur yang terdapat dalam Perencanaan terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang atau personality traits (Mangkunegara, 2013).

Meningkatnya kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi attitude atau sikap, personality, pembelajaran, Perencanaan) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, Komitmen Organisasi, struktur desain job).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Komitmen Organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah instansi di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas Pegawai Negeri Sipil terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana Pegawai Negeri Sipil mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Fakta pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Komitmen Organisasi merupakan salah satu masalah yang dikeluhkan kebanyakan Pegawai Negeri Sipil, masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pekerjaan dengan sesuka hati, sekedar melakukan pekerjaan sehari-hari sebatas melaksanakan kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil tetapi tidak merasa memiliki

organisasi tersebut, tidak menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan kurang memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Faktor berikutnya adalah Perencanaan. Perencanaan adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014). Penelitian yang dilakukan (Maulana, 2015) menyatakan hasil penelitian Perencanaan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Perencanaan sangat dibutuhkan oleh Pegawai Negeri Sipil melihat tugas dan tanggung jawab yang dilakukan merupakan pekerjaan yang berat, sehingga mereka membutuhkan Perencanaan lebih dalam melakukan pekerjaan, seperti reward dari pimpinan.

Menurut Abdurahmat Fatoni dalam bukunya yang berjudul manajemen Sumber Daya Manusia adalah, bahwa sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. (Abdurrahmat Fatoni, 2006)

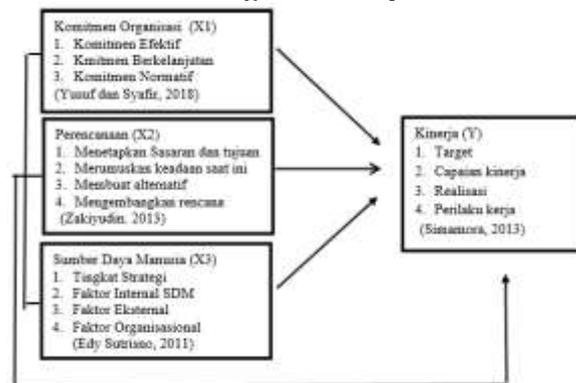
Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadanya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya

Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014) menambahkan bahwa Sumber Daya Manusia seorang Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi.

Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Sumber Daya Manusia seseorang mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, sehingga perlu untuk dilakukan peningkatan skill dan kemampuan dengan memberikan fasilitas pelatihan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk mengupgrade skill dan kemampuannya lagi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga Perencanaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 37 orang, sampel sebanyak 37 PNS. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,010	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Komitmen Organisasi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Perencanaan

Perencanaan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,001	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid

Perencanaan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,001	Valid
X2.7	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Perencanaan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Perencanaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,006	Valid
X3.7	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Sumber Daya Manusia nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Sumber Daya Manusia dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,006	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,021	Valid
Y10	0,003	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,854	<i>Reliable</i>
Perencanaan	0,781	<i>Reliable</i>

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Sumber Daya Manusia	0.748	Reliable
Kinerja	0,790	Reliable

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,854, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Perencanaan sebesar 0,781, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Sumber Daya Manusia sebesar 0,748 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,790. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komitmen Organisasi, Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-2.403	2.442		-.698	.490			
X1	.189	.081	.206	2.339	.026	.438	2.284	
X2	.829	.112	.672	7.420	.000	.415	2.407	
X3	.433	.098	.269	4.415	.000	.922	1.085	

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.403 + 0,189X_1 + 0,829X_2 + 0,433X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -2.403 dengan asumsi predictor Komitmen Organisasi (X1), Perencanaan (X2) dan Sumber Daya Manusia (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja PNS sebesar -2.403 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X₁ sebesar 0,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,189 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X₂ sebesar 0,829 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₂ sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,829 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X₃ sebesar 0,433 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X₃ sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja PNS sebesar 0,433 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji T (Secara Parsial)

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja PNS
 Nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 2.339 > t tabel 2.032, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Pengaruh Perencanaan Terhadap kinerja PNS
 Nilai t hitung untuk variabel Perencanaan (X2) sebesar 7.420 > 2.032 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Perencanaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja PNS
 Nilai t hitung untuk variabel Sumber Daya Manusia 4.415 > 2.032 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja PNS. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.321	3	164.107	86.737	.000 ^a
	Residual	62.436	33	1.892		
	Total	554.757	36			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant),Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia						

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 86.737 > F tabel 2.89, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Perencanaan dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,672 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Perencanaan (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Perencanaan yang baik yang dimiliki oleh pimpinan dan pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.877	1.376
a	Predictors:(Constant), Komitmen Organisasi(X1), Perencanaan(X2), Sumber Daya Manusia(X3).			
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)			

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.887 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Komitmen Organisasi (X1), Variabel Perencanaan (X2) dan variabel Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 88,7%. Sisanya, sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis terhadap pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas Pegawai Negeri Sipil terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Richard Manery (2018) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkdpsda

Di Kabupaten Halmahera Utara, yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil .

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dan instansi merupakan hal yang paling penting dalam menunjang kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jawaban responden pada variabel Komitemn Organisasi rata-rata menjawab sangat setuju dan setuju, pada pernyataan Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini., mendapatkan jawaban responden paling banyak sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang dan setuju sebanyak 16 orang serta ragu sebanyak 1 orang dengan total responden 37 orang. Hal tersebut memperkuat variabel komitmen organisasi menjadi variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis terhadap pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Perencanaan berpengaruh positif terhadap kinerja PNS.

Menurut Silalahi (2011) mendefinisikan, “Perencanaan merupakan fungsi yang sangat mendasar dari setiap manajer organisasi, baik bisnis maupun publik, besar maupun kecil. Untuk menjadi efektif, manajer harus mengetahui apa yang akan manajer capai dan bagaimana mencapainya”.

Pada penelitian ini, variabel Perencanaan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valentina Monoarfah (2019) yang mengatakan bahwa Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan KePegawai Negeri Sipil an Daerah Provinsi Gorontalo Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Anisa Amri Isbala (2015) yang mengatakan bahwa Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kereta Api Indonesia Persero.

Jawaban responden pada variabel Perencanaan rata-rata menjawab sangat setuju dan setuju, pada pernyataan Rencana pengembangan SDM mengacu pada perencanaan strategik jangka panjang, mendapatkan jawaban responden paling banyak sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang dan setuju sebanyak 14 orang serta ragu sebanyak 1 orang dengan total responden 37 orang. Hal tersebut memperkuat variabel Perencanaan menjadi variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis terhadap pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya

organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadanya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Catarina Cori (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada PT. Go Trans Logistics International Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Siswa Pratama (2019) dengan judul penelitian . Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Jawaban responden pada variabel Sumber Daya Manusia rata-rata menjawab sangat setuju dan setuju, pada pernyataan saya memahami visi dan misi organisasi, mendapatkan jawaban responden paling banyak sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang dan setuju sebanyak 13 orang dengan total responden 37 orang. Hal tersebut memperkuat variabel Sumber Daya Manusia menjadi variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja PNS. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja PNS.

Pada penelitian ini Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrik Parulian Habeahan (2020) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Sdm, Perencanaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. hasil penelitian ini mengatawakan bahwa secara simultan Pemberdayaan Sdm, Perencanaan Dan Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

3. Perencanaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja PNS. Perencanaan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,672.

Menurut Tjokroamidjojo (dalam Syafalevi, 2011) perencanaan dalam arti seluas-luasnya merupakan suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perencanaan adalah suatu cara bagaimana mencapai tujuan sebaik-baiknya dengan sumber-sumber yang ada supaya lebih efektif dan efisien. Perencanaan merupakan suatu proses yang kontinu yang meliputi dua aspek, yaitu formulasi perencanaan dan pelaksanaannya. Perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol dan mengevaluasi jalannya kegiatan, karena sifat rencana itu adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan. (Listyansih, 2014). Menurut Wijayanto (2012) mendefinisikan, “Perencanaan (planning) merupakan proses menetapkan tujuan dan memilih cara untuk merealisasikan tujuan tersebut. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari proses perencanaan”.

Menurut Fahmi (2012) mendefinisikan, “Perencanaan merupakan dasar pijakan dari langkah-langkah selanjutnya. Sebuah perencanaan yang baik telah menempatkan instansi tersebut tahan terhadap berbagai kondisi hantaman resesi ekonomi manapun”. Menurut Silalahi (2011) mendefinisikan, “Perencanaan merupakan fungsi yang sangat mendasar dari setiap manajer organisasi, baik bisnis maupun publik, besar maupun kecil. Untuk menjadi efektif, manajer harus mengetahui apa yang akan manajer capai dan bagaimana mencapainya”.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Perencanaan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja PNS Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ansory, A. F., Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Bu'ulolo, L. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan*. [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan].
- Darojat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Farida, U., Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- Firman, A., Latief, F., Hidayat, A. I., Nooviar, M. S., Adnan, A., Naim, M. A. A., & TM, R. (2024). Budaya Sibaliparriq: Motivasi Berwirausaha di Kalangan Suku Mandar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 122-134.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Janwar, W., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). Implementasi Ocb Dalam Memediasi Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pialang Berjangka Di Kota Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4776>
- Kosilah., & Septian. (2020). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(6).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*. [Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Surakarta].
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Perencanaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Widodo, H. (2020). Pengaruh Perencanaan Berafiliasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal of Maritime and Education*, 2(1), 82-88.