

PENGARUH PEMBERDAYAAN SDM, PERENCANAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN

Hendryk Parulian Habeahan¹, Khardalin²
^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
hendryk.parulian@gmail.com¹, khardalin@gmail.com²

ABSTRACT

The formulation of problem in this research is there is influence empowerment human resources development on performance. There is influence planning on performance. There is organization commitment on performance. There is empowerment human resources development, planning and organization commitment on performance. The purpose of this research is for influence analyze of empowerment human resources development on performance. For influence analyze planning on performance. For influence analyze quality of organization commitment on performance. For influence analyze empowerment human resources development, planning and organization commitment on performance. The sample in this research is 36 employees, with data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research result empowerment human resources development influence positive and significant on performance. Planning influence positive and significant to performance. Organization commitment influence positive and significant to performance. Empowerment human resources development, planning and organization commitment influence positive and significant to performance.

Keywords : Empowerment HRD, Planning, Organization commitment, Performance

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh perencanaan terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh pemberdayaan sdm, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan terhadap kinerja. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan sdm, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Pemberdayaan SDM, Perencanaan, Komitmen Organisasi, Kinerja.

1. Pendahuluan

Pembangunan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Antara lain dengan menaikkan standar hidup, memperbaiki tingkat pendidikan, kesehatan dan persamaan hak untuk memiliki kesempatan dalam memperoleh semua komponen-komponen penting dari hasil pembangunan ekonomi. Pada dasarnya perencanaan merupakan sebuah upaya untuk mengantisipasi

ketidakseimbangan yang terjadi dan bersifat akumulatif. Artinya perubahan yang terjadi pada sebuah keseimbangan awal dapat menyebabkan perubahan pada sistem sosial yang kemudian akan membawa sistem yang ada menjauhi keseimbangan semula. Di samping itu perencanaan sendiri memiliki peran dalam proses pembangunan. Salah satu peran perencanaan adalah sebagai arahan bagi proses pembangunan untuk berjalan menuju

tujuan yang ingin dicapai di samping sebagai tolok ukur keberhasilan proses pembangunan yang dilakukan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai suatu organisasi pemerintahan dalam menjalankan operasinya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan *profit* organisasi dalam kurun waktu yang panjang. Rivai (2009:54) mengatakan bahwa organisasi yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM di organisasi harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan pegawai terhadap organisasi. Salah satu alasan yang membuat sumber daya manusia memiliki suatu keunikan tersendiri disamping faktor-faktor lainnya sebagai penunjang keberlangsungan sebuah organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud apabila tidak memperhatikan aspek-aspek yang dimiliki sumber daya manusia tersebut, secanggih apapun alat, mesin, dan faktor lain yang tersedia pada organisasi. Didalam organisasi, perbedaan-perbedaan tersebut selayaknya dapat diorganisir agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melewati perubahan pada era globalisasi saat ini.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya

dalam meningkatkan kinerja. Pentingnya kinerja dalam melaksanakan program organisasi semakin dirasakan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan sekarang ini sedang gencar melakukan program pemberdayaan SDM. Program ini dilakukan sebagai antisipasi terhadap perubahan lingkungan yang pesat dan agar unggul dalam persaingan yang ketat. Dalam meningkatkan kontribusi para pegawai kepada organisasi, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa peneliti terdahulu diantaranya Isrorina (2009) dan Pratiwi (2012), menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendatangkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi atau pemberdayaan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberdayaan dipandang mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para pegawai. Sedangkan kreatifitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi.

Pemberdayaan pada dasarnya adalah suatu proses membantu orang lain untuk mengambil keputusan atau membuat tindakan untuk diri mereka atau organisasi sesuai kemampuan mereka dalam segala faktor untuk mempengaruhi hasil kerja. Beberapa hal yang menjadi alasan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan melakukan pemberdayaan SDM adalah potret SDM atau pegawai saat ini masih menunjukkan profesionalisme rendah, adanya praktek KKN yang melibatkan pegawai, tingkat gaji yang tidak memadai, masih kurang kreatif dan inovatif dalam bekerja. Indisipliner-indisipliner tersebut apabila tidak segera dibenahi akan dapat menurunkan komitmen pegawai yang dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan perlu melakukan pemberdayaan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah perencanaan yang matang dalam menerapkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Setiap program kerja yang diformulasikan oleh pihak manajemen di organisasi tertentu, baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan finansial atau yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, akan terlaksana secara optimal

dengan adanya perencanaan yang efektif dan efisien. Perencanaan yang matang dalam kegiatan administratif dan operasional dari setiap organisasi menandakan bahwa pihak pimpinan dan manajemen dari organisasi yang bersangkutan mampu untuk memberikan produk atau jasa yang memang dibutuhkan oleh masyarakat melalui hasil kerja dari para pegawai, baik secara komersial maupun tidak, Dessler (2014:114). Ketidaktepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan, khususnya modal, akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para pegawai ketika bekerja. Penelitian dari Reynaldo (2016) dan Inneke (2011) menyatakan bahwa perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi dapat peneliti amati diantaranya pengembangan pegawai belum sepenuhnya berdasarkan pola pembinaan karir, disatu sisi sumber daya manusia merupakan tujuan dari proses pengembangan organisasi agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Selain dari pada itu permasalahan yang berkembang saat ini antara lain masih belum optimalnya perbaikan kinerja dari para pegawai, yang kemudian telah menimbulkan pertanyaan bahkan keragu-raguan terhadap peran dan fungsi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil.

Komitmen organisasi dapat ditransformasikan ke dalam hasil penelitian Strees dan Shadur, et al dalam Putri (2011:50) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan kata lain, Identifikasi adalah kepercayaan pegawai dalam hal penerimaan tujuan organisasi. Keterlibatan adalah partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, dalam penerimaan semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan Loyalitas yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, seperti menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Pegawai juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan individu pegawai dengan tujuan organisasi. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dan tujuan

individu pegawai, harus diketahui apa yang menjadi kebutuhan dari masing-masing pihak. Kebutuhan pegawai diharapkan dapat terpenuhi melalui komitmen organisasi tempatnya bekerja sehingga kebutuhan organisasi akan kinerja pegawai yang diharapkan dalam bekerja juga dapat tercapai. Apabila seorang pegawai sudah terpenuhi segala kebutuhannya, maka dia juga akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya komitmen akan membuat pegawai mendukung semua kegiatan instansi secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif.

Tantangan yang cukup kompleks lainnya adalah bagaimana cara membuat seseorang akan tetap dengan komitmen atau pendiriannya agar sesuai dengan nilai-nilai yang terdapat pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara sukarela. Para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah, tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan cara kerja aparatur negara. Citra dan kinerja birokrasi pemerintah dalam proses pemberian pelayanan kepada masyarakat dan dunia usaha sampai saat ini masih belum mengembirakan. Masyarakat masih menilai bahwa birokrasi pemerintah tidak profesional, tidak transparan, serta terkesan tidak amanah. Tidak sedikit pula aparatur negara/PNS yang mempunyai kinerja dan kualitas yang bagus, namun karena secara kuantitas relatif kecil jumlahnya dan tidak mempunyai jabatan struktural yang berpengaruh, maka kehadiran mereka seolah-olah tenggelam di tengah riuhnya PNS kebanyakan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai salah satu kantor pelayanan masyarakat yang bertugas melayani keperluan pemerintah dan masyarakat umum yang berupa buku, majalah dan sejenisnya, tidak terlepas dari nilai-nilai komitmen organisasi yang ditanamkan. Pegawai seharusnya mampu mengubah sikap dan perilaku dengan mempersepsikan nilai-nilai tersebut, guna menghadapi tantangan dan perubahan masa depan. Perubahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen guna mendukung kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi tentang komitmen pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu masih adanya pegawai yang

sering tidak hadir tanpa keterangan yang sah, datang terlambat, pulang lebih awal dan lain-lain, serta ada juga kecenderungan pegawai dalam menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan pada studi empiris dan fenomena pada uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas perencanaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM, kualitas perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan alamat Komplek Perkantoran Sosopan, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan batu Selatan.

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 36 orang, dimana Kepala Dinas dan peneliti tidak dimasukkan sebagai populasi dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi populasi penelitian berdasarkan bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Bina Marga dan Penataan Ruang	7
3	Bidang Drainase dan Penataan Ruang	7
4	Bidang Cipta Karya dan Penataan Ruang	8
5	UPTD	6
Total		36

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, 2019

2.2. Sampel

Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka

dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 36 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Tabel 2
Distribusi sampel penelitian berdasarkan bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Bina Marga dan Penataan Ruang	7
3	Bidang Drainase dan Penataan Ruang	7
4	Bidang Cipta Karya dan Penataan Ruang	8
5	UPTD	6
Total		36

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, 2019

2.3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Perpustakaan
Yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku–buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian
- b. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.
Pengamatan ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- c. Kuisisioner / Angket Penelitian.
Yaitu dengan cara memberikan kuisisioner atau angket penelitian kepada 36 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan,

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dilakukan dengan beberapa pengujian mulai dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t (uji secara parsial), uji F (uji secara simultan) dan uji determinasi.

3. Analisis dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,815	4,370		,873	,389
Pemberdayaan SDM	,420	,090	,520	4,689	,000
Perencanaan	,161	,067	,228	2,397	,023
Komitmen organisasi	,331	,110	,333	3,010	,005

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,815 + 0,420X_1 + 0,161X_2 + 0,331X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- a. Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 3,815, hal ini menyatakan bahwa nilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan sebesar 3,815.
- b. Koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan SDM sebesar 0,420, hal ini menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan

c. Koefisien regresi untuk variabel perencanaan sebesar 0,161, hal ini menjelaskan bahwa perencanaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

d. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,331, hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat dijelaskan bahwa variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

3.2. Hipotesis

Dalam evaluasi data ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri.

a. Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) < \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$

maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan SDM terhadap kinerja.

- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) > \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan SDM terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,032.

Tabel. 3

Coefficients^a pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,815	4,370		,873	,389
	Pemberdayaan SDM	,420	,090	,520	4,689	,000

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel pemberdayaan SDM sebesar 4,689. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,689 > 2,032$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel pemberdayaan SDM secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

b. Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan

Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) < \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara perencanaan terhadap kinerja.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $(p) > \text{tingkat signifikansi } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara perencanaan terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,032.

Tabel. 4

Coefficients^a pengaruh perencanaan terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,815	4,370		,873	,389
	Perencanaan	,161	,067	,228	2,397	,023

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel perencanaan sebesar 2,397. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,397 > 2,032$) dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel perencanaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Labuhanbtu Selatan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,032.

Tabel. 5

Coefficients^a pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,815	4,370		,873	,389
	Komitmen organisasi	,331	,110	,333	3,010	,005

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 3,010. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,010 > 2,032$) dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

d. Pengaruh Pemberdayaan SDM, Perencanaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Labuhanbtu Selatan digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurangi 4 atau $36 - 4 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.670.

Tabel 6
Anova^b pengaruh pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,114	3	81,371	30,357	.000 ^a
	Residual	85,775	32	2,680		
	Total	329,889	35			

a Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Perencanaan, Komitmen organisasi
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,357 > 2,370$) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan.

e. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 7
Model summary^b pengaruh pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.716	1,63721

a Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Perencanaan, Komitmen organisasi
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0,740. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% ($100\% - 74\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,689 > 2,032$) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$.

2. Variabel perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,397 > 2,032$) dan nilai signifikasi $0,023 < 0,05$.

3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,010 > 2,032$) dan nilai signifikasi $0,005 < 0,05$.

4. Variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbtu Selatan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,357 > 2,370$) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh variabel pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbantu Selatan sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Apollo Daito, (2007), Metodologi Penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi, Universitas Budi Luhur
- Anwar Prabu Mngkunegara, (2014), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung
- Colquitt, LePine, Wesson, (2009), Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, Mc Graw Hill International Edition
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2006). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Garry (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta
- Dewanto Jati, Nugroho (2012) Pemberdayaan Pemuda Melalui Proses Rehabilitasi Korban Penyalahgunaan Narkoba Di Lembaga Panti Sosial Pamardi Putra (Pssp) Yogyakarta. *SI thesis, Universitas Negeri Yogyakarta*
- Fisher, Martin, (2005), Performance Appraisals, Kogan Page Limited
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Inneke Qamariah Fadli, (2011), Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung, Jurnal Ekonom, Vol 14, No 2, April 2011.
- Isrorina, Widhy Setyowati (2009), Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan
- Kleiman, Lawrence S, (2014), Human Resource Management : A Tool For Competitive Advantage, West Publishing Company
- Kristanty Natalia Marina Nadapdap (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari, Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol. 3 No. 1
- LANRI, 2008, Membangun Kepemerintahan Yang Baik, Modul Diklatpim III
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 11, terjemahan, Salemba Empat
- Meyer, J.P., (1997), "Organisational commitment", International Review of Industrial Psychology, 12, pp.175-227
- Milkovich, T George and Newman, Jerry M, (2008), Competency, Mc Graw Hill International Edition
- Murphy, Kevin R and Cleveland, Jeanette N, (2008), Performance Appraisal : An Organizational Perspective, Colorado State University
- Pratiwi Putri, (2012), Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja
- Putri, Wenny Riani (2011), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perpustakaan, Arsip, Dan Dokumentasi Provinsi Sumatera Utara, <http://repository.usu.ac.id>
- Reynaldo Christian Aotama (2016), Pengaruh Perencanaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 381-394
- Rivai Veithzal, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alih bahasa oleh Benyamin, (2009), Manajemen, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta
- Sedarmayanti. (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Siagian P. Sondang, (2008), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Simamora, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta:
- Sekaran Umar, (2008), Research Methods For Business, University at Corbandale
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

Sugiyono (2009). Metode Penelitian Bisnis.
Alfabeta Bandung
Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen
Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.

_____ (2006), SPSS 12.00 Terapan Riset
Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
Wibowo, (2007). Manajemen Kinerja. Cetakan
Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada