

## Perencanaan Kerja dan Kompetensi : Sebuah Studi Tentang Kinerja Pegawai

**Sitti Masyita, Mustafa Gani, Dharmawaty Djaharuddin, Sjamsul Rijal**  
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya  
E-mail : [syamsu.rijal151@gmail.com](mailto:syamsu.rijal151@gmail.com)

*Abstract: This study aims to determine whether the influence of work planning and competence affects the performance. This research was conducted at the Department of Culture and Tourism of South Sulawesi Province. Data collection uses primary data obtained from distributing questionnaires using the Slovin formula which totals 58 respondents (customers). The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, as well as tested classical assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions, heteroscedasticity, and autocorrelation. Methods of data analysis using multiple regression techniques. Based on the results of the analysis, it turns out that the research results show that the first hypothesis is accepted because it shows the results of the hypothesis testing have a significant positive effect. Means that the work planning makes a real contribution to the performance of the employees. The second hypothesis is accepted because it shows a significant positive hypothesis test results. It means that competence makes a real contribution to the performance of the employees. The third hypothesis is accepted because Work Planning and Competence have a simultaneous (together) effect on the Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province.*

*Keywords: Job Planning, Competence, Employee Performance.*

**Abstrak:** Studi ini bertujuan untuk menentukan apakah pengaruh perencanaan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 58 responden (pelanggan). Hasil kuesioner lainnya telah diuji validitas dan keandalannya, serta menguji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena menunjukkan hasil pengujian hipotesis berpengaruh positif signifikan. Artinya perencanaan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif yang signifikan. Artinya kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima karena Perencanaan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Perencanaan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Masalah Pariwisata adalah salah satu sektor yang dapat meningkatkan kreativitas setiap individu karena suatu tempat atau suatu daerah dapat menjadi daya tarik wisata dan memiliki potensi untuk dikembangkan dan dimanfaatkan sebagai penggerak ekonomi daerah. Menurut Yoeti (2008:4) Pariwisata menjadi sektor yang dapat diandalkan untuk pembangunan nasional serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan memanfaatkan sumber daya alam maupun budaya dari suatu daerah hal ini akan bernilai ekonomi tinggi bagi daerah tersebut jika pihak stakeholder dan masyarakat secara bersama-sama dapat membangun pariwisata dengan melihat apa yang saat ini menjadi minat wisatawan dalam melakukan perjalanan wisata, sehingga kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara dapat terus meningkat. Pemerintah selaku pembuat kebijakan dan program dalam pembangunan dan pengembangan pariwisata diharapkan dapat membuat rencana dalam meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan.

Sulawesi Selatan adalah salah satu Provinsi yang berada di Negara Republik Indonesia, Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari 24 kabupaten dengan beragam etnis. Berbagai daerah di Provinsi Sulawesi Selatan ini dikenal dengan sumber daya alam yang berlimpah, budaya dan tradisi yang masih amat kental serta berbagai situs peninggalan sejarah yang menarik untuk dikunjungi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya alam dan budaya dapat menjadi penggerak ekonomi daerah bila dikelola dan dikembangkan dengan baik sesuai dengan minat wisatawan domestik maupun mancanegara.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan . Manajemen Sumber Daya Manusia di era sekarang ini tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Salah satu tantangan tersebut meliputi dampak globalisasi, ketersediaan dan kualitas tenaga kerja, perubahan peraturan, serta perkembangan teknologi. Maka dari itu perlu adanya pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia . Sumber Daya Manusia (sumber daya manusia) merupakan salah satu faktor utama yang ada di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan karena merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal berarti perusahaan telah memiliki asset yang sangat mahal, karena hal tersebutlah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber daya manusia, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Salah satu fungsi manajemen yaitu Perencanaan, perencanaan (*planning*) dapat juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Intinya dengan adanya perencanaan yang baik dan benar, sebuah tujuan bisa didapat dengan lebih baik pula. Menurut (Erly Suandy, 2001), pengertian perencanaan adalah suatu proses penentuan tujuan organisasi dan kemudian menyajikan dengan jelas strategi-strategi, taktik-taktik, dan operasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh

Perencanaan berfungsi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan organisasi. Dengan begitu maka dapat dilakukan upaya mengidentifikasi berbagai hambatan, melakukan koreksi terhadap penyimpangan sesegera mungkin, sehingga organisasi dapat dikendalikan dengan baik.

Serta kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor untuk mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan. (Rivai dan Sagala, 2011), kompetensi merupakan keinginan

untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sebagai tempat penelitian menunjukkan bahwa tingkat adanya penurunan kinerja yang terjadi pada setiap karyawan karena dengan adanya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan perusahaan tidak mendapatkan hasil yang maksimal.

Dan adapun kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Perencanaan Kerja**

Perencanaan kerja adalah suatu, proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara, sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Perencanaan kerja disusun dengan cara dan usaha yang paling efektif dan efisien (Sritomo, 2006).

Dengan rencana kerja yang jelas Karyawan dapat mengetahui apa yang mereka harus capai, dengan siapa mereka harus bekerjasama dan apa yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. kerja yang baik maka departemen dan individual akan bekerja sendiri-sendiri secara serampangan sehingga kinerja organisasi tidak efisien dan efektif. Oleh karena itu, perencanaan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### **Kompetensi**

Boyatzis dalam Priansa (2014), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi kapa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Rivail dan Sagala (2011), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi". Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas,. Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu instansi. Dalam hal ini Sutrisno (2010) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu

- 1) Memperjelas standar kerja dan ahrapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perunahan.
- 6) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Wibowo (2011), adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah: keyakinan dan nilai-nilai.

### **Kinerja Pegawai**

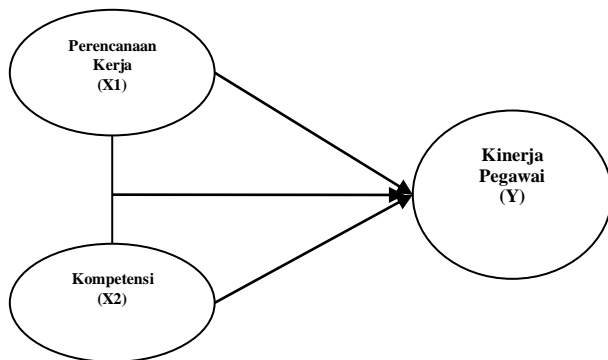
Teori kinerja/performance (P) yang dikemukakan oleh (Greenberg dan Baron, 1980; dalam Gomes, Faustino Cardoso, 2010), bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan/ability (A) dikalikan dengan usaha yang dicurahkan/effort (E) diperkalikan dengan dukungan/support (S) yang dalam penelitian ini disebut sebagai kepuasan, sehingga

kinerja pegawai dapat diformulasikan sebagai  $P = A \times E \times S$ . Bahwa kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut (Guritno dan Waridin, 2005); dalam Rakhmatullah, A. E., dkk. (2018) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kemudian Dessler. (2000); dalam Hasriana, dkk. (2017) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

### **Kerangka Pikir**



### **Hipotesis**

H1 : Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Perencanaan dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **METODE**

Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.23, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan. Populasi dalam ujian ini adalah seluruh perwakilan ASN dari Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 58 orang..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efek Tes Instrumen Data

#### *Efek Tes Validitas*

Penyajian kembali hasil uji legitimasi, misalnya pada tabel di bawah ini, adalah sebagai berikut:

**Tabel. 1 Uji Validitas**

Variabel		r hitung	Keterangan
Perencanaan Kerja (X1)	X1.1	0,880	Valid
	X1.2	0,839	Valid
	X1.3	0,870	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,890	Valid
	X2.2	0,927	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,956	Valid
	Y1.2	0,893	Valid
	Y1.3	0,893	Valid

*Sumber: Data olahan SPSS (2021)*

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Perencanaan Kerja dan Kompetensi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) (Y) dinyatakan sah dengan alasan  $r \text{ hitung} > 0,30$ . Mengingat nilai uji validitas instrumen untuk keseluruhan faktor-faktor di atas, sangat dapat dianggap bahwa informasi jajak pendapat yang digunakan para ilmuwan dalam pengujian adalah agen. Dalam perasaan memiliki pilihan untuk mengungkap informasi secara efektif.

#### *Test Reliabilitas Data*

Rekapitulasi hasil uji kualitas tak tergoyahkan yang bergantung pada informasi yang digunakan para ilmuwan dapat diperjelas dalam tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 2 Realiabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Perencanaan Kerja (X1)	0,821	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,782	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,900	Reliabel

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Perencanaan Kerja dan Kompetensi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan solid mengingat nilai Koefisien Alpha  $> 0,60$ . Mengingat nilai uji keandalan instrumen hal-hal dari semua faktor di atas, sangat mungkin alasan bahwa informasi jajak pendapat yang digunakan oleh pakar dalam ujian benar-benar solid. Dalam perasaan memiliki pilihan untuk mengungkap informasi dan faktor yang terkonsentrasi dengan benar.

**Tes Asumsi Klasik**

*Tes Normalitas*

Pengulangan hasil tes biasa dapat ditemukan pada tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 3 Normalitas (test-KS)  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,25233183
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,084
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

Dilihat dari yield SPSS tersebut disadari bahwa nilai kepentingannya adalah 0,200 yang berarti nilai ini lebih menonjol dari pada 0,05, sehingga cenderung beralasan bahwa informasi yang dicoba berada pada perampasan biasa.

*Heteroskedastisitas*

Rekapitulasi output uji heteroskedastisitas bisa dicermati dalam tabel dibawah yaitu menjadi berikut:

**Tabel. 3 Heterokedastisitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.
1	(Constant)	,288
	Perencanaan Kerja	,616
	Kompetensi	,608

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Perencanaan Kerja adalah  $0,616 > 0,05$ , dan variabel Kompetensi adalah  $0,608 > 0,05$ , artinya variabel Perencanaan Kerja dan Kompetensi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas di model relaps sehingga tes ini memenuhi pengujian kecurigaan tradisional pada uji heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Efek Analisis Regresi Linier Berganda**

Berikut ini ikhtisar informasi hasil pemeriksaan penyakit kambuh langsung yang berbeda dengan program SPSS:

**Tabel. 4 Regresi Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,283	,348	
Perencanaan Kerja	,550	,184	,416
Kompetensi	,516	,143	,502

Dari hasil ini, jika tertulis dalam struktur Unstandardized tergantung pada kondisi kambung, maka sebagai berikut:

$$Y = 0.283 + 0,550 X1 + 0,516 X2$$

Model persamaan regresi Standardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Konstanta 0.283 berarti bahwa Stres Kerja akan tetap konstan sebesar 0.283 jika tidak ada pengaruh dari variable Perencanaan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2),
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,550 memberikan arti bahwa Perencanaan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Perencanaan Kerja, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,516 memberikan arti bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi Pegawai maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai.

**Uji Parsial (test – t)**

Penyajian kembali hasil pengujian spekulasi tengah (uji-t) dapat dilihat pada tabel terlampir:

**Tabel. 5 Parsial (test-t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)		
Perencanaan Kerja	2,984	,000
Kompetensi	3,599	,000

Pengujian dengan melihat nilai thitung > t tabel 1,672 (nilai ini didapat dari Ms Dominant = TINV (5%, 90) lalu masuk) dan nilai yang sangat besar <0,05 maka teori tersebut diakui. Mengingat perenungan tabel, tujuan yang menyertainya diperoleh :

Pernyataan Hipotesis Pertama adalah Perencanaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada. Berdasarkan tabel tersebut, untuk Perencanaan Kerja (X1) dengan Nilai t-hitung (2,984) > t-tabel (1.672) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Perencanaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa Ha diterima dan H0 ditolak

Pernyataan Hipotesis Kedua adalah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Berdasarkan tabel tersebut untuk Kompetensi (X2) dengan Nilai

thitung (3,599) > ttabel (1.672) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Uji Simultan (tes – F)**

Penyajian kembali hasil komputasi Uji-f dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

**Tabel.6 Uji Simultan (tes – F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	F	Sig.
1 Regression	112,579	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Pernyataan Hipotesis Ketiga Perencanaan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai F-hitung (112,579) > F-tabel (2.112), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung > F-tabel yang berarti Perencanaan Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## **Pembahasan**

### ***Perencanaan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spekulasi utama diakui karena perencanaan Kerja (X1) dengan nilai t-hitung (2,984) > t-tabel (1,672) dan nilai kritis (0,000) < (0,05) sehingga terlihat jelas bahwa variabel Perencanaan Kerja memiliki dampak positif dan besar pada Kinerja Pegawai. , pada saat itu tingkat kesalahan 5% dinyatakan untuk teori utama bahwa  $H_a$  diakui dan  $H_0$  diberhentikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inneke, 2011), Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung yang mendapatkan hasil bahwa Perencanaan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perencanaan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

### ***Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spekulasi selanjutnya diakui dengan alasan bahwa Kompetensi (X2) dengan t-hitung (3,599) > t-tabel (1,672) dan nilai kritis (0,000) < (0,05) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan besar. tentang Kinerja Pegawai, kemudian pada level blunder sebesar 5% dinyatakan untuk teori kedua bahwa  $H_a$  diakui dan  $H_0$  diberhentikan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang (Tafsir, 2018). Kemampuan kompetensi membantu karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan (Tafsir, 2018, Zainul, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy



Tanjung, 2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang mendapatkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh Kompetensi.

### ***Perencanaan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima dikarenakan Perencanaan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian model diperoleh nilai F-hitung (112,579) > F-tabel (2,112), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung > F-tabel yang berarti Perencanaan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Dan ini Sama Seperti apa yang sudah pernah dilakukan penelitian oleh (Mohammad Zainu, 2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia (sumber daya manusia) Dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang mendapatkan hasil bahwa Perencanaan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN SERTA SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Perencanaan Kerja dan Kompetensi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Dari rumusan masalah penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Koefisien regresi X1 sebesar 0,550 memberikan arti bahwa Perencanaan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Perencanaan Kerja, maka terjadi peningkatan pada Kinerja Pegawai dan berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Perencanaan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima,
2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,516 memberikan arti bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai dan berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Kompetensi (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan analisis secara simultan (uji-F), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Perencanaan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, maka dinyatakan hipotesis ketiga diterima.

## **A. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Keterbasan Penelitian ini adalah masih ada yang didapatkan hasil dari pengisian kuesioner yang belum baik menurut pengamatan peneliti. Yang diakibatkan responden masih belum optimal terhadap apa yang ditanyakan didalamnya. Yang mengakibatkan hasilnya belum konsisten. Permasalahan seperti ini bisa diperbaiki peneliti untuk berada di samping responden yang mengisi agar mendapatkan hasil yang diinginkan.
2. Bagi Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya dapat lebih mengoptimalkan tentang Perencanaan Kerja dan Kompetensi pegawai agar karena kedua hal tersebut sangat berpengaruh tentang kinerja pegawai apabila kompetensi pegawai baik maka kinerja pegawai tersebut bisa optimal.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta..
- Erly Suandy. (2001) *Perencanaan Pajak*, Edisi 1. Jakarta : Salemba Empat .
- Bambang dan Waridin (2005) Guritno, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1.
- Hasrudy Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 : No 1. Maret 2019 : 1-5
- Mohammad Zainul. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Darul Hujrah Puteri Banjarbaru. Vol. 7 : No.1. Januari 2020 : 46-54.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ellai Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sritomo Wignjosoebroto, 2006, *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*, Guna Widya, Surabaya
- Tafsir, Muhammad (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai *SEIKO: Journal of Management & Business* 2 (2), 113-130
- Yoeti, Oka A. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. Pradnya Paramita: Jakarta