

Pengaruh Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Personil (Studi Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah)

The Effect of Strategic Planning on Organizational Performance by Using Personnel Commitment as a mediating variable (Study on Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah)

Elwina Oktaviana^{1*}, Lelo Sintani², Roby Sambung³

^{1,2,3} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya*

Corresponding Author:

Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah

E-mail : oktaviana_elw@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Kinerja Organisasi, Menganalisis pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Komitmen Personil, Menganalisis pengaruh Komitmen Personil terhadap Kinerja Organisasi dan Menganalisis pengaruh Komitmen Personil terhadap hubungan antara Perencanaan Strategis dengan Kinerja Organisasi.

Desain/Metode/Pendekatan: Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah. Pendekatan penelitian ini *kuantitatif explanatory* dengan metode pengumpulan *nonprobability sampling* dengan teknik sensus. Instrument penelitian adalah kuesioner. Teknik analisa data menggunakan model *structural (SEM) Partial Least Square (PLS)* bantuan program *Smart-PLS 3.2.7*.

Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (2) Perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap komitmen personil (3) Komitmen personil tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan (4) Perencanaan strategis tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil

Orisinalitas: penelitian ini menguji pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan variabel komitmen personil sebagai variabel mediasi untuk melihat dampak tidak langsung perencanaan strategis terhadap kinerja organisasi.

Implikasi Praktis/Kebijakan (pilihan):). Penelitian ini mengungkapkan bahwa perencanaan strategis yang efektif pada organisasi menyebabkan peningkatan komitmen personil dan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi dan sebaliknya jika perencanaan strategis tidak efektif tidak berdampak pada komitmen personil dan kinerja organisasi. Hasil ini memberikan rekomendasi pentingnya peningkatan perencanaan strategis dan komitmen personil pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah sehingga terciptanya kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi

Kata kunci: Perencanaan Strategis, Komitmen Personil, Kinerja Organisasi

Abstract

Objective: This study aims to analyze the influence of Strategy, Performance, Strategy and Strategy Personnel Personnel, Analyze from Personnel Commitment to Performance and Analyze of Personnel Commitment to the relationship between Strategic Planning and Organizational Performance.

Design/Methods/Approach: The sample in this research is 58 respondents, namely State Civil Apparatus (ASN) working on Food Department, Horticulture and Animal Husbandry, Food Security Service, Plantation Office of Central Kalimantan Province. This research uses data and information analysis using nonprobability sampling method with census technique. Data were collected using questionnaires. Data analysis techniques using structural model (SEM) Partial Least Square (PLS) program assistance Smarth PLS 3.2.7.

Findings: The results of analysis in this research can be concluded that (1) Strategic planning effect the performance positively), (2) Strategic planning has a positive effect on commitment of personnel, (3) Personnel commitment has no positive effect on organizational performance and (4)) Strategic planning has no positive effect on organizational performance.

Originality: This study examines the effect of strategic planning on organizational performance by using the personnel commitment variable as a mediating variable to see the indirect impact of strategic planning on organizational performance.

Practical/Policy implication (optional): This research provides an understanding that effective strategic planning of the organization leads to an increase in the commitment of personnel and influences the improvement of organizational performance and the reverse if ineffective strategic planning does not affect the commitment of personnel and organizational performance.that the importance of social media has changed the way of doing business or how to run a business, social media expands market access for business progress, social media provides an opportunity to maintain good relations with customers, and maintain and improve product quality by paying attention to the wants and needs of the community.

Keywords: strategic planning, personnel commitment, organizational performance

Article history:

Received September 10th, 2022

Revised October 5th, 2022

Accepted October 28th, 2022

©2022

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Journal homepage: <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/index>

1. PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah yang memiliki tujuan jelas berdasarkan visi dan misi yang disepakati pendirinya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan cara untuk mencapainya yang lazim disebut sebagai strategi. Selanjutnya disusun rencana (*plan*), kebijakan (*policies*) hingga pencapaian dan program aksi. Menurut Allison dan Kaye (2005) setiap organisasi tentu memiliki perencanaan, dan bagi lingkup perusahaan kita mengenal istilah perencanaan stratejik, dimana perencanaan stratejik ini dapat membantu kita mengevaluasi secara berkala untuk mencapai tujuan, membantu perusahaan untuk maju dan berkembang, memperbesar pangsa pasar di tengah persaingan usaha yang semakin tajam.

Perencanaan strategi merupakan sebuah rencana tertulis jangka panjang, yang didalamnya menyatakan misi perusahaan dan pernyataan tujuan organisasi. Perencanaan strategi juga dianggap memberikan substansi dimana kinerja perusahaan dapat dikontrol dan diukur (Rue dan Ibrahim, 1998, Shrader *et al.*, 1989). Ditambahkan pula menurut Hopkins (1997) perencanaan strategi adalah sebagai proses penggunaan kriteria sistematis dan investigasi yang sangat teliti untuk merumuskan,

menetapkan dan mengendalikan strategi serta mendokumentasikan harapan-harapan organisasi secara formal.

Hasil penelitian dari Kylaheiko (2016) yang meneliti tentang *Strategic Planning and Firm Performance: A Comparison across Countries and Sectors* menghasilkan temuan yang secara statistik signifikan dan positif menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat perencanaan strategis yang lebih tinggi juga memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam perbedaan kinerja di berbagai negara, industri, dan ukuran perusahaan.

Penelitian sebelumnya di bidang perencanaan strategis dan proses strategi mengeksplorasi dampak perencanaan strategis terhadap kinerja perusahaan. Sebagian besar kajian terhadap perencanaan strategis terfokus pada hubungan langsung antara perencanaan strategis dan kinerja perusahaan (Bracker *et al.*, 1988, Lyles *et al.*, 1993, Rue dan Ibrahim, 1998, Gibson dan Cassar, 2005). Tetapi penelitian sebelumnya dan meta-analisis menunjukkan bahwa beberapa faktor dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara perencanaan strategis dan kinerja, tetapi hanya sedikit bukti empiris yang ada pada faktor-faktor mediasi atau moderasi ini, Hutzschenreuter dan Kleindienst (2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Kohtamaki *et al.* (2012) menunjukkan bahwa perencanaan strategis partisipatif secara positif mempengaruhi komitmen pribadi terhadap implementasi strategi, sehingga dengan demikian meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, peningkatan komitmen pribadi memungkinkan implementasi strategi yang lebih cepat dan meningkatkan baik terhadap strategi serta lingkungan yang tepat sehingga bisa berdampak pada kinerja perusahaan (Beer *et al.*, 2005).

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi, Robbins (2010:70)

Secara umum kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi, Robbins (2010:98). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja sebagai hasil karya seseorang yang ditimbulkan karena adanya beberapa atau variasi dari usaha orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja dan evaluasi terhadap kinerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan dalam pelaksanaan/implementasinya masih ada beberapa capaian kinerja dalam program/kegiatan yang belum memenuhi target kinerja. Salah satu faktor belum terwujudnya secara maksimal pelaksanaan/implementasi program dan kegiatan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah adalah karena dalam proses penyusunan perencanaan masih belum melibatkan karyawan serta kurangnya koordinasi antara bagian perencanaan dengan bidang-bidang sehingga kurang mempertimbangkan aspek-aspek yang dibutuhkan oleh bidang yang menangani program dan kegiatan tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja organisasi (2) apakah perencanaan strategis berpengaruh terhadap komitmen personil (3)

apakah komitmen personil berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan (4) apakah perencanaan strategis berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu bermanfaat sebagai bahan atau referensi untuk penelitian dan pengembangan tentang teori perencanaan strategis, komitmen personil dan kinerja organisasi serta meningkatkan pemahaman institusi dan pegawai tentang perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan adanya dukungan komitmen personil.

2. KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis menurut Supriyanto dan Ernawati (2014) adalah proses manajemen dalam menciptakan dan memelihara kesesuaian antara tujuan organisasi dengan sumber daya yang dimiliki guna menangkap peluang pasar yang selalu berkembang. Perencanaan strategis juga menguji bagaimana cara memilih sasaran hasil, tujuan organisasi dan rencana tindakan yang strategis untuk disebar dan dirubah jika keadaan berubah, serta bagaimana kemajuan program yang telah ditetapkan. Perencanaan strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul. Rencana strategis mengandung visi, misi, tujuan dan program yang realistis dan rencana masa depan yang diinginkan dan dicapai.

Menurut Akdon (2002), langkah-langkah perencanaan strategis terdiri dari : 1. Penetapan visi dan misi perusahaan dimana langkah ini merupakan tindakan mengembangkan dan mengklarifikasikan tanggungjawab sosial dari perusahaan. Berkaitan dengan pernyataan visi dan misi ini, perusahaan harus membuat suatu analisis *stakeholder* yang merupakan tuntutan terhadap perhatian perusahaan, sumber daya ataupun output yang dihasilkan. Sejalan dengan analisis ini ditetapkan juga kriteria *stakeholder* untuk kinerja yang harus dicapai oleh perusahaan. 2. Analisis lingkungan eksternal yaitu langkah mengungkap lingkungan luar yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) yang dihadapi oleh perusahaan. Faktor-faktor politik, ekonomi, sosial dan arah perkembangan teknologi menjadi bagian dari aktivitas analisis ini bersama-sama dengan analisis terhadap perkembangan di dalam industry baik terhadap *customer* maupun dengan pesaing dan persaingan. 3. Analisis lingkungan internal yaitu melakukan analisis ke dalam organisasi sendiri untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Umumnya kategori penilaian meliputi sumber daya organisasi (*input*), strategi yang digunakan saat ini proses (*process*) dan kinerja (*output*). 4. Identifikasi terhadap isu-isu strategis (*strategic issues*) Isu-isu strategis merupakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kebijakan fundamental yang berpengaruh terhadap mandat organisasi, visi dan misi, produk atau jasa, biaya, pendanaan, maupun rancangan organisasi ataupun manajemen.

Suatu organisasi yang tidak memiliki kemampuan untuk memformulasikan isu-isu strategis tersebut, kemungkinan tidak akan bisa menghadapi ancaman ataupun meraih peluang dari lingkungan usahanya. Isu-isu strategis ini dalam perspektif manajemen berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan dari 5W+1H (*what, why, where, when, who dan how*).5. Pengembangan strategi, dalam langkah ini strategi dikembangkan untuk melaksanakan tindakan-tindakan dari keputusan atas dasar isu-isu strategis yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya. Suatu strategi adalah suatu pola dari tujuan, kebijakan, program, tindakan, keputusan-keputusan dan alokasi sumber daya yang ditetapkan atas dasar "*what business are we in ?*" dan "*what business we be in?*" Strategi dapat bervariasi atas dasar level, fungsi dan kerangka waktu. Pengembangan strategi dimulai dengan identifikasi dari alternatif-alternatif praktis atau visi untuk memecahkan isu-isu strategis. Suatu strategi akan efektif jika memenuhi beberapa kriteria diantaranya secara teknis bisa dioperasikan, secara politis diterima oleh *stakeholder* dan harus sesuai dengan budaya perusahaan serta memenuhi syarat secara etika, moral dan legal.

Komitmen Personil

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. Menurut Becker (dalam Steve, 2002:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dll. Meyer dan Allen juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi.

Kinerja Organisasi

Menurut Keban (2013), menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil "*the degree of accomplishment*" atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Menurut Steers pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai, Steers (2013:67).

Sedangkan menurut Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

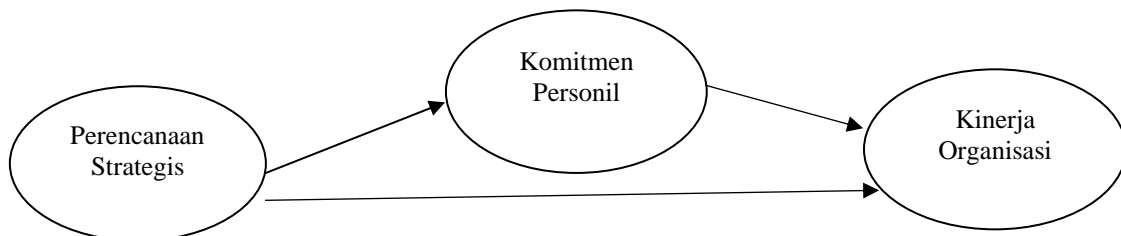
Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/kebijakan/visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, Mahsun (2006:71). Sementara menurut Lohman dalam Mahsun (2006:71) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif, efektifitas dan efisiensi proses dengan pedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dalam organisasi publik, sulit untuk ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai. Bila dikaji dari tujuan dan misi utama dari suatu organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik. Ukuran kinerja organisasi publik terlihat sederhana, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik. Menurut Kumorotomo menggunakan beberapa kriteria dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain adalah berikut ini :Efisiensi, menyangkut pertimbangan

tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Efektivitas, erat kaitannya organisasi rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan. Keadilan, mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Daya Tanggap, berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini. Sedangkan Ven dalam Ferry (1980) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Instrumen kinerja terdiri dari 6 indikator yaitu pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran, pencapaian efisiensi operasional.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini memiliki kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

- H₁ : Perencanaan Strategis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi
- H₂ : Perencanaan Strategis berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen personil
- H₃ : Komitmen Personil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi
- H₄ : Perencanaan strategis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil

5. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian dengan metode kuantitatif yang termasuk kedalam penelitian menguji hipotesis. Dalam penelitian menguji hipotesis terdapat tiga jenis penelitian pengujian hipotesis yaitu (1) penelitian pengujian hipotesis baru, (2) penelitian replikasi dan (3) penelitian replikasi ekstensi (Ferdinand, 2014). Penelitian ini merupakan replikasi ekstensi dimana peneliti mengekstensi hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan oleh peneliti lain untuk menghasilkan sebuah model baru yang lebih lengkap atau lebih menyeluruh atau lebih fokus dengan beberapa hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah, dengan kriteria sampel dipilih pada jabatan struktural ASN. Sampel diambil dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menduduki jabatan struktural yaitu 58 orang pejabat Eselon II, III dan IV pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Perencanaan Strategis dengan indikatornya tingkat detail dari perencanaan strategis, ketepatan tujuan strategis, pilihan strategis dan pembaharuan strategi (Collier et al 2004) 2). Variabel Komitmen personil diukur dengan indikator yang diadopsi dari Dooleyet (2000) yang meliputi pengaruh strategi sebagai

panduan, prioritas berdasarkan strategi perusahaan, komitmen karyawan untuk implementasi strategi dan konsistensi pelaksanaan dengan rencana strategis. Selanjutnya kinerja organisasi diukur dengan indikator pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran, pencapaian efisiensi operasional dan perilaku pegawai.

Analisis yang digunakan adalah menggunakan SEM-PLS yang berbasis *variance data*, dengan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak, sehingga asumsi normalitas tidak menjadi permasalahan dan metode ini tidak mensyaratkan jumlah minimal sampel, dalam artian sampel kecil dapat diolah. Adapun analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif, analisis SEM yang terdiri dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis.

6. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel-variabel penelitian perencanaan strategis, komitmen personil dan kinerja organisasi :

Tabel 1.. Deskriptif Variabel Perencanaan Strategis

Item	Jawaban (dalam %)										Rerata (Mean)	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
PS1	Strategi direncanakan dan disajikan dalam rencana yang terperinci											4.34
PS2	Mendefinisikan dengan tepat bagaimana mencapai tujuan strategis											4.29
PS3	Menganalisis beberapa alternatif sebelum memilih strategi											4.41
PS4	Memperbarui strategi secara berkelanjutan											4.26

Indeks persepsi rerata variabel Perencanaan Strategis =4,33

pernyataan variabel Perencanaan Strategis menunjukkan bahwa nilai *means* terendah ada item pertanyaan PS4 yaitu memperbaharui strategi secara berkelanjutan dengan nilai 4,26. Sementara nilai *means* tertinggi ditunjukkan pada item pertanyaan PS3 yaitu menganalisis beberapa alternatif sebelum memilih strategi dengan nilai 4,41.

Tabel 2 Deskriptif Variabel Komitmen Personil

Item	Jawaban (dalam %)										Rerata (Mean)
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

KP1	Strategi kami memandu dalam pengambilan keputusan sehari-hari	0	0	2	3,4	1	1,7	37	63,8	18	31,0	4.22
KP2	Pegawai kami memprioritaskan tugas mereka berdasarkan strategi yang ada	1	1,7	1	1,7	2	3,4	38	65,5	16	27,6	4.16
KP3	Pegawai kami berkomitmen untuk menerapkan strategi	0	0	1	1,7	1	1,7	42	72,4	14	24,1	4.19
KP4	Kantor kami menjalankan strategi yang direncanakan dengan tepat	0	0	1	1,7	3	5,2	29	50,0	25	43,1	4.34
Indeks persepsi rerata variabel Komitmen Personil =4,23												

Tabel 3 Deskripsi Variabel Kinerja Organisasi

Item	Jawaban (dalam %)										Rerata (Mean)	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
KO1	Target kinerja kegiatan dari suatu program sudah tercapai dengan baik	0	0	0	0	4	6,9	42	72,4	12	20,7	4.14
KO2	Akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil dengan target kinerja yang sudah dicapai	0	0	1	1,7	6	10,3	41	70,7	10	17,2	4.03
KO3	Tingkat pencapaian program sesuai dengan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi	0	0	0	0	4	6,9	36	62,1	18	31,0	4.24

pernyataan variabel Komitmen Personil menunjukkan bahwa nilai *means* terendah ada item pertanyaan KP2 yaitu Pegawai kami memprioritaskan tugas mereka berdasarkan strategi yang ada dengan nilai 4,16. Sementara nilai *means* tertinggi ditunjukkan pada item pertanyaan KP4 kantor menjalankan strategi yang direncanakan dengan tepat dengan nilai 4,34

Item	Jawaban (dalam %)										Rerata (Mean)
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

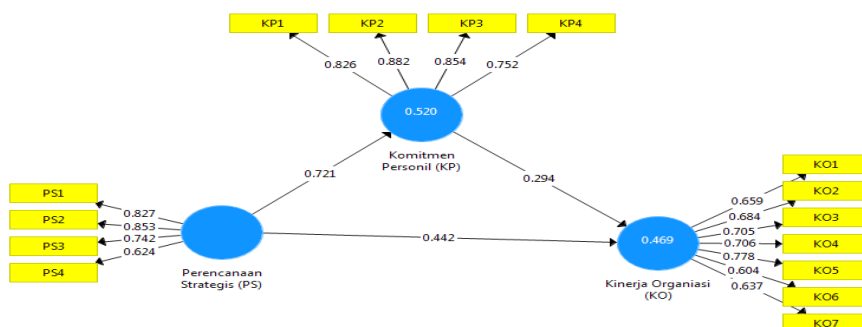
KO4	Hasil kegiatan berdampak terhadap kehidupan masyarakat	0	0	0	0	0	0	30	51,7	28	48,3	4.48
KO5	Kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran	0	0	0	0	3	5,2	41	70,7	14	24,1	4.19
KO6	Pencapaian efisiensi operasional dalam pelaksanaan kegiatan	0	0	1	1,7	3	5,2	39	67,2	15	25,9	4.17
KO7	Pegawai mempunyai keinginan untuk memperbaiki kinerja	0	0	0	0	1	1,7	27	46,6	30	51,7	4.50

Indeks persepsi rerata variabel Kinerja Organisasi =4,25

pernyataan variabel Kinerja Organisasi menunjukkan bahwa nilai *means* terendah ada item pertanyaan KO2 yaitu Akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil dengan target kinerja yang sudah dicapai dengan nilai 4,03. Sementara nilai *means* tertinggi ditunjukkan pada item pertanyaan KO7 Pegawai mempunyai keinginan untuk memperbaiki kinerja dengan nilai 4,50

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Proses uji *outer model* dilakukan sebanyak dua kali *running*. *Running* ke-1 tampak pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Strategis memiliki 4 indikator, Komitmen Personil memiliki 4 indikator dan Kinerja Organisasi memiliki 7 indikator. Hasil menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7 yaitu indikator PS4, KO1, KO2, KO6, KO7.

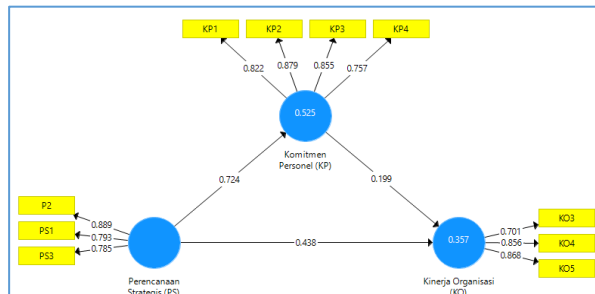


Output SmartPLS untuk *loading factor*, *AVE* dan *Composite Reliability* ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Outer Loading, AVE dan Composite Realibity Model Awal

Variabel Laten	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Realibity
Perencanaan Strategis	PS1	0.827	0.468	0.859
	PS2	0.853		
	PS3	0.742		
	PS4	0.624		
Komitmen Personil	KP1	0.826	0.688	0.898
	KP2	0.882		
	KP3	0.854		
	KP4	0.752		
Kinerja Organisasi	KO1	0.659	0.588	0.849
	KO2	0.684		
	KO3	0.705		
	KO4	0.706		
	KO5	0.778		
	KO6	0.604		
	KO7	0.637		

Proses running ke-2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki loading factor < 0,7. Dengan demikian, hasil akhir menunjukkan variabel perencanaan strategis menyisakan 3 indikator yaitu PS1, PS2, PS3. Sementara itu variabel komitmen personil menyisakan 4 indikator yaitu KP1, KP2, KP3, KP4. Selanjutnya, variabel kinerja organisasi menyisakan 3 indikator yaitu KO3, KO4, KO5



Hasil analisis *loading factor*, *AVE* dan *Composite Realibity* setelah dievaluasi ulang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Outer Loading, AVE dan Composite Realibity Model Akhir

Variabel Laten	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Realibity
Perencanaan Strategis (PS)	PS1	0,793	0,679	0,863
	PS2	0,889		
	PS3	0,785		
Komitmen Personil (KP)	KP1	0,822	0,688	0,898
	KP2	0,879		
	KP3	0,855		
	KP4	0,757		
Kinerja Organisasi (KO)	KO3	0,701	0,659	0,852
	KO4	0,856		

KO5	0,868
------------	-------

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6. R-square pada data dengan *outer loading* di atas 0.7

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>
Komitmen Personil (KP)	0,357
Kinerja Organisasi (KO)	0,525

Hasil pengukuran berdasarkan Tabel. 6 menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* pada masing-masing variabel endogen. Nilai R^2 pada komitmen personil sebesar 0,357 atau 35,7 persen menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen perencanaan strategis terhadap variabel endogen komitmen personil dikategorikan moderat atau sedang. Sementara nilai R^2 pada kinerja organisasi sebesar 0,525 atau 52,5 persen menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen perencanaan strategis terhadap kinerja organisasi juga dikategorikan sedang atau moderat.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*)

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	T Statistiks	P Value	Keterangan
Perencanaan Strategis(PS -> Kinerja Organisasi (KO)	0.438	0.463	0,166	2.634	0.004	Signifikan
Perencanaan Strategis (PS) -> Komitmen personil (KP)	0.724	0.727	0.080	9.093	0.000	Signifikan
Komitmen personil (KP)-> Kinerja Organisasi (KO)	0.199	0.199	0.193	1.031	0.151	Tdk Signifikan

Hasil pengujian hipotesis sebagaimana terlihat pada Tabel 7, maka dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) hipotesis yang diajukan, terdapat 2 (dua) hipotesis yang signifikan dan 1 (satu) hipotesis yang tidak signifikan. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi signifikan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap komitmen personil signifikan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen personil berpengaruh positif terhadap kualitas audit tidak signifikan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	T Statistiks	P Value	Keterangan
	0.144	0.136	0.139	1.036	0.150	Tdk Signifikan

Perencanaan
Strategis (PS)
—>
Komitmen
Personil (KP)
—> Kinerja
Organisasi

Hasil uji hipotesis berdasarkan Tabel. 8 dengan nilai *output* dari *path coefficient* (koefisien jalur) pengaruh perencanaan strategi terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil dengan nilai koefisien jalur 0,144 dan *t-statistik* 1,036. Karena *t-statistik* lebih kecil dari *t-tabel* 1,96 ($0,036 < 1,96$) dan nilai *P-value* sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05 ($0,150 > 0,05$), dinyatakan **tidak signifikan**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 yang diajukan bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil **ditolak**.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan strategis berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin semakin baik perencanaan strategis maka kinerja organisasi semakin baik. Berdasarkan jawaban responden, mendefinisikan dengan tepat bagaimana mencapai tujuan organisasi akan menghasilkan kesesuaian anggaran dengan anggaran yang menunjukkan bahwa suatu bagian/ unit kerja telah memenuhi target, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya. Kesesuaian antara perencanaan strategis dengan anggaran juga memberikan bukti seberapa jauh satuan kerja dalam hal menggunakan anggaran sesuai dengan target yang akan dicapai serta sesuai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Asmarani (2006), Nurhapna dan Setya Haksama (2014), dan Isbala dan Handayani (2016) bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Perencanaan dinilai sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting dan mempunyai keterkaitan yang erat dengan setiap fungsi manajemen lainnya. Hal ini mengingat bahwa perencanaan memuat segala sesuatu yang bersifat menyeluruh sebagai pedoman untuk melaksanakan semua aktivitas organisasi.

Penelitian Rusniati dan Ahsanul (2014) mengemukakan bahwa perencanaan strategis sebagai perencanaan jangka panjang yang bersifat menyeluruh sudah tentu memegang peranan penting dalam organisasi, hal ini mengingat bahwa perencanaan strategis dijadikan dasar untuk membuat perencanaan operasional dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perencanaan strategis dinilai sangat berperan dalam membangun sebuah sistem kerja yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan strategis merupakan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Perencanaan strategis sangat penting dalam organisasi karena perencanaan strategis ini berlaku bagi organisasi secara keseluruhan. Perencanaan strategis dirancang sebagai perencanaan organisasi dalam jangka panjang dan dijadikan pedoman untuk menjabarkan perencanaan-perencanaan lainnya sebagai perencanaan jangka pendek. Organisasi yang memiliki perencanaan strategis berarti memiliki dasar yang kuat dalam menjalankan semua aktivitasnya sehingga berguna untuk memastikan agar semua anggota organisasi bekerja ke arah tujuan yang sama. Latifa, T., dan Widyawati, D. (2017) mengemukakan bahwa jika perencanaan strategi dapat berguna bagi peningkatan mutu perusahaan, maka diharapkan adanya pengendalian intern yang tepat sehingga bisa terjadi peningkatan kinerja para karyawan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap komitmen personil dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan strategis berpengaruh besar terhadap komitmen personil. Artinya, semakin semakin baik perencanaan strategis maka komitmen personil semakin baik.

Berdasarkan jawaban responden, mendefinisikan dengan tepat bagaimana mencapai tujuan organisasi akan membuat pegawai memprioritaskan tugas mereka berdasarkan strategi yang ada. Perencanaan strategis yang didefinisikan dengan tepat akan meningkatkan pemahaman karyawan tentang tujuan organisasi dan target strategis serta memungkinkan implementasi strategi yang lebih

cepat. Pemahaman yang lebih baik tentang strategi menimbulkan perasaan rasa memiliki dan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja menuju tujuan organisasi.

Penelitian strategi terbaru secara khusus menekankan peran keterlibatan karyawan dalam menentukan visi, tujuan, dan bentuk organisasi perusahaan (Liedtka, 2000a, b; Collier *et al.*, 2004; Jarzabkowski, 2008). Tidak seperti penelitian manajemen strategis, kerja strategi tidak hanya membahas konsep visioner, tetapi juga tindakan konkret dan kebutuhan untuk melibatkan karyawan dalam diskusi tentang pedoman dan program untuk pencapaian visi dan target perusahaan (Mintzberg dan Lampel, 1999; Kraus *et al.*, 2006;). Selanjutnya, keterlibatan karyawan dalam perencanaan strategis dapat mendukung manajemen dalam upaya mereka untuk mencapai konsensus mengenai strategi perusahaan. Menurut pemikiran ini, proses perencanaan partisipatif dapat membantu.

Dalam proses seperti itu, manajer berusaha mengembangkan konsensus untuk memfasilitasi implementasi strategi. Penelitian sebelumnya menyoroti peran konsensus dalam pengembangan komitmen karyawan untuk implementasi strategi (Wooldridge dan Floyd, 1990; Judge *et al.*, 1997). Perencanaan strategis dalam hubungannya dengan komitmen personil bahwa pada kenyataannya meningkat di mana tingkatan tersebut mempunyai dampak potensial terbesar terhadap sukses organisasi atau tingkatan manajemen atas.

Sebagai mana dikemukakan oleh Rusniati dan Ahsanul (2014) bahwa perencanaan senantiasa dijadikan sebagai dasar untuk menjalankan berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Perencanaan mampu membuat setiap orang yang ada di dalam organisasi itu mengetahui dan memahami tentang apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Adanya perencanaan yang baik akan membuat semua aktivitas yang dilakukan menjadi terarah dengan baik pula. Jika semua aktivitas yang dilakukan sudah dijalankan sebagai mana mestinya maka keberhasilan mencapai tujuan.

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa komitmen personil berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi namun tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen personil yang tercermin dalam melalui strategi memandu dalam pengambilan keputusan sehari-hari, pegawai memprioritaskan tugas berdasarkan strategi yang ada, berkomitmen untuk menerapkan strategi dan menjalankan strategi dengan tepat memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan jawaban responden terkait item pernyataan pegawai memprioritaskan tugas berdasarkan strategi yang ada menurut responden tidak dapat mencerminkan persepsi komitmen personil yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Menon *et al.*, (1999) bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016), Nurandini, A., dan Lataruva, E. (2014), Nadapdap (2017) mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini juga bertentangan dengan Wright *et al.*, (1992) mengemukakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga dikemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan sebaliknya komitmen yang lemah menurunkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini memberikan temuan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hal ini diduga ada perbedaan peran, harapan, kepentingan dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan dalam organisasi. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi sehingga menyebabkan rendahnya komitmen sehingga perlu di kaji lebih lanjut

Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa perencanaan strategis tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil temuan ini dapat diduga bahwa perencanaan strategis pada ASN

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah belum maksimal melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal yang berhubungan dengan identifikasi isu-isu strategis yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Analisis lingkungan internal yang dimaksud adalah faktor kepemimpinan, pegawai, sarana prasarana, dan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan komitmen individu/organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan teknologi. Hasil temuan Matthews dan Scott (1995) Ketidakpastian lingkungan yang tinggi berpengaruh pada proses perencanaan strategi sehingga memberikan dampak bagi kinerja organisasi. Hasil penelitian Aram dan Cowen (1990) juga mengemukakan bahwa perencanaan strategi tidak mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep Ferdinand (2002) menyatakan bahwa prasyarat pengembangan strategi yang bermutu harus berangkat dari sebuah proses baku dengan mempertimbangkan berbagai sumber daya dan kapabilitas yang ada dalam organisasi melalui sebuah proses integrasi lintas fungsi dan lintas bidang. Kondisi tersebut berpeluang mengkaji secara baik apa wujud strategi yang akan dilakukan. Artinya terdapat kesesuaian antara konten strategi dengan formulasi yang berkualitas serta kejelasan bagaimana implementasi strategi dilakukan.

Menon *et al.*, (1999) mengemukakan bahwa indikasi adanya komitmen yang tinggi adalah (1) Ada pihak-pihak yang berkepentingan memiliki hasrat untuk memastikan melaksanakan suatu keputusan, (2) Semua pihak memiliki kemauan untuk memberikan pengorbanan, (3) semua pihak memiliki ikatan emosional, dan (4) semua pihak memiliki kesamaan kepentingan. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh variable mediasi yaitu komitmen personil, hal ini diduga tidak adanya komitmen berkaitan dengan *turn over* karyawan dengan intensitas tinggi, ketidakpuasan, perilaku sumber daya manusia yang cenderung menutup diri sehingga rendahnya kinerja.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perencanaan strategis tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen personil Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil temuan ini dapat diduga bahwa perencanaan strategis pada ASN Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah belum maksimal melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal yang berhubungan dengan identifikasi isu-isu strategis yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Analisis lingkungan internal yang dimaksud adalah faktor kepemimpinan, pegawai, sarana prasarana, dan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan komitmen individu/organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan teknologi. Hasil temuan Matthews dan Scott (1995) Ketidakpastian lingkungan yang tinggi berpengaruh pada proses perencanaan strategi sehingga memberikan dampak bagi kinerja organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam rangka perbaikan dan pengembangan pada penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Bahwa perencanaan strategis telah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sehingga perlu diantisipasi ketika menyusun perencanaan strategis harus mengandung visi, misi, tujuan dan program yang realistis dan rencana masa depan yang diinginkan sehingga target kinerja organisasi bisa tercapai dengan baik.
2. Bahwa perencanaan strategis telah terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen personil, maka perlu ditingkatkan kembali komitmen untuk menerapkan strategi. Perencanaan strategis senantiasa dijadikan sebagai dasar oleh karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Perencanaan mampu membuat setiap orang yang ada di dalam organisasi itu mengetahui dan memahami tentang apa yang ingin dicapai dan

- bagaimana cara mencapainya. Adanya perencanaan yang baik akan membuat semua aktivitas yang dilakukan menjadi terarah dengan baik pula. Jika semua aktivitas yang dilakukan sudah dijalankan sebagai mana mestinya maka keberhasilan mencapai tujuan.
3. Bahwa tidak signifikannya komitmen personil terhadap kinerja organisasi disinyalir karena beberapa faktor internal dan eksternal didalam organisasi. Sehingga perlu diatasi faktor-faktor apa yang membuat komitmen personil tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini diduga ada perbedaan peran, harapan, kepentingan dan persepsi para anggota kelompok dalam organisasi. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi sehingga menyebabkan rendahnya komitmen.

REFERENCES

- Abadiyah, Rifdah. 2013. Analisis Pengaruh Perencanaan Strategik Terhadap Kinerja Organisasi Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing Industri Kecil Menengah Tas dan Koper Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Prosiding Call For Paper 2013: Bidang Manajemen 83-95.
- Abell, D.F. 1980. *Defining the Business: The Starting Point of Strategic Planning*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Agus Dwiyanto. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Akdon. 2006. *Strategic Management for Educational Management*. Alfabeta. Bandung.
- Allison, Kaye. 2005. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Armstrong, J.S. 1982. "The value of formal planning for strategic decisions - review of empirical research", *Strategic Management Journal*, Vol. 3 No. 3, pp. 197-211.
- Aram, John & S. Cowen, Scott. 1990. *Strategic Planning for Increased Profit in the Family Owned Business*. Long Range Planning. 23. 63-70.
- Asmarani, D. E. 2006. Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing (Studi Empirik pada Industri Kecil Menengah Tenun Ikat di Troso, Jepara) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Bryson, J.M. 2002. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- David, Fred, R. 2011. *Strategic Management, Manajemen Strategi Konsep*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Ferdinand, A. 2002a. Kualitas Strategi Pemasaran Sebuah Studi Pendahuluan. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. I (1). 107-119.
- Freddy, Rangkuti. 2001. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Gramedia Persada Utama. Jakarta.
- Gaspersz, V., F. 2011. *Melcolm Baldrige for Performance Excellence*. Vinchisto Publication. Bogor.
- Glueck, William F dan Lawrence R, Jauch. 2008. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Erlangga. Jakarta.
- Hax .Al dan Majluf. 2001. *The Strategy and Process a Pragmatic Aproachupper*
- Heru_Aja24. 2010. Merumuskan Visi, Misi, Tujuan dan Program Sekolah. Blog Pembelajaran.
- Hitt, M.A, Ireland, R.D, Hoskinsson, R.E. 2001. *Manajemen Strategis. Daya Saing dan Globalisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Hrebianak, Lawrence G. 1990. "Implementing Strategy ". *Chief Executive*. 57., 74-82
- Isbala, A. A., dan Handayani, N. 2016. Pengaruh perencanaan strategi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 4(5).
- Julita, Santi., Rafaei Wan. 2010. Relationship of organizational commitment, locus of control, and readiness to change among nurses. *Psycho behavioral science and quality of life : The 6 th international post graduate research colloquium*.
- Keban, T, Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Konsep, teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.

- Lado, A. A., Boyd, N. G., dan Wright, P. 1992. A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration. *Journal of management*, 18(1), 77-91.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016 – 2017
- Latifa, T., dan Widyawati, D. 2017. Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(9).
- Liedtka, J. 2000a. "In defense of strategy as design", *California Management Review*, Vol. 42No. 3, pp. 8-30.
- Liedtka, J. 2000b. "Strategic planning as a contributor to strategic change: a generative model", *European Management Journal*, Vol. 18 No. 2, pp. 195-206.
- Mahsun, M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama. EPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Matthews, C. H., dan Scott, S. G. 1995. Uncertainty and planning in small and entrepreneurial firms: An empirical assessment. *Journal of Small Business Management*, 33(4), 34.
- Maufur, M., Basit, A., Ihsan, A., & Nafi'Hasbi, M. Z. (2022). KINERJA KEUANGAN DAN PENGUNGKAPAN CORPORATE RESPONSIBILITY PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 2(1), 53-62.
- Menon, A., S. G. Bharadwaj, P. J. Adidam dan S. W. Edison. 1999. Antecedents and Consequence of Marketing Strategy Making: Model and Test. *Journal of Marketing*. 63. 18-40.
- Metri, M., Nurwati, S., & Sarlawa, R. (2021). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan dan Kepemilikan Saham Publik Terhadap Pengungkapan CSR di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(1), 36-44.
- Meyer J.P., Allen, N.J. 1997. *Commitment in the work place: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Mintzberg, H. dan Lampel, J. 1999. "Reflecting on the strategy process", *Sloan Management Review*, Vol. 40 No. 3, pp. 21-30
- Nadapdap, K. N. M. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Nurandini, A., dan Lataruva, E. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Nurhapna, Setya Haksama. 2014. *Pengaruh Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Di Rumah Sakit*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014
- Nurhapna, Setya Haksama. 2014. *Pengaruh Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Di Rumah Sakit (Effect of Strategic Planning On The Hospital Performance)*. *Jurnal Adm. Kesehatan Indonesia* Volume 2 Nomor 2 : 91-100
- Rencana Strategis Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016 – 2021
- Rencana Strategis Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016 – 2021
- Rencana Strategis Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016 – 2021
- Rivai, V dan Sagala, E. J. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Rajawali pers, Jakarta.
- Rusniati dan Ahsanul. 2014. *Perencanaan strategis dalam perspektif Organisasi*. *jurnal Intekna*, No. 2, Nopember 2014 : 102 – 209 Sadale River, NJ: Prentice – Hall
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1-9.
- Steers, Richard, M. 2005. *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta
- Van de Ven, Andrew dan Diane L. Ferry. 1980. *Measuring and Assessing Organizations*. New York: John Wiley & Sons
- Visagle, C.M., Steyn, C. 2011. Organizational commitment and responses to planned organizational change : an exploratory study. *Southern African Business Review* Vol. 15 No. 3
- Wooldridge, B. dan Floyd, S.W. 1990. "The strategy process, middle management involvement, and organizational performance", *Strategic Management Journal*, Vol. 11 No. 3, pp. 231-41