

## PERENCANAAN MANAJEMEN STRATEGIS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus pada KRL Commuter Line Bogor-Jakarta).

**Raymundus I Wayan Ray**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta  
Email: raymondray1506@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to know and analyze employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta. Variables used to measure employee performance are strategic planning management variables and job satisfaction. The population of this study is all employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta which pledges ± 550 people. The research data is derived from the results of the questionnaire distribution directly. Questionnaires distributed to employees as many as 55 people using accidental sampling technique. Data management in this research using method with quantitative approach.*

*Data analysis technique used is multiple linear regression analysis calculated using SPSS program aid. The result of the research shows that (1) strategic management planning has a positive and significant effect on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta. (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Kereta Api Indonesia Persero) Bogor- Jakarta. (3) strategic management planning and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta.*

*Keywords: Strategic Management Planning, Job Satisfaction, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah variabel perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta yang berjumlah ± 550 orang. Data penelitian diperoleh berasal dari hasil pembagian kuesioner secara langsung. Kuesioner yang disebarkan pada pegawai sebanyak 55 orang dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan bantuan program SPSS. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa (1) Perencanaan manajemen strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta.(2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta. (3) Perencanaan manajemen strategis dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta.

Kata Kunci : Perencanaan Manajemen Strategis, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dari semua sektor baik barang maupun jasa terus berkembang saat ini. Pergerakan bisnis dengan mobilitas yang tinggi membutuhkan peranan jasa transportasi sebagai penyokongnya. Jasa transportasi memiliki peranan yang cukup vital dalam menunjang mobilitas kegiatan sehari-hari. Jasa transportasi memperlancar roda perekonomian, memperkuat persatuan dan kesatuan dan mempengaruhi semua aspek kehidupan. Pentingnya jasa transportasi tercermin dari semakin meningkatnya kebutuhan akan jasa angkutan bagi mobilitas orang serta barang sebagai efek dari tingkat pertumbuhan jumlah penduduk dan pengembangan pemukiman yang semakin luas di kota-kota sekitar Bogor-Jakarta. Jakarta sebagai pusat pemerintahan dan kegiatan bisnis menuntut orang-orang yang melakukan aktivitas di kota ini untuk memiliki tingkat mobilitas yang tinggi. Dengan semakin melambungnya harga perumahan di Jakarta, banyak orang yang bekerja di Jakarta mencari daerah alternatif untuk pemukiman di kota-kota sekitar Jakarta, salah satunya adalah kota Bogor. Kebutuhan jasa transportasi pun muncul secara massiv untuk kegiatan sehari-hari saat berangkat beraktivitas menuju tempat kerja dan sebaliknya. Guna memenuhi kebutuhan tersebut, maka diperlukannya jasa transportasi yang semakin meningkat baik secara kuantitas maupun kualitas yang mencakup keamanan, kenyamanan, tepat waktu dan efisien. Salah satu jasa transportasi yang dijadikan alternatif untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah kereta api atau dalam lingkup antar kota Jakarta-Bogor dapat menggunakan KRL.

KRL merupakan alat transportasi dengan multi keunggulan komparatif seperti hemat bahan bakar, hemat energi, rendah polusi, bebas macet dan bersifat massal. Selain itu KRL juga merupakan alat transportasi yang adaptif dengan tugas pokok dan fungsi mobilisasi arus penumpang dan barang di atas rel serta memiliki peran strategi dalam ekonomi nasional. Berbagai keunggulan komparatif yang dimiliki KRL di atas diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan guna menjadi solusi permasalahan transportasi perkotaan yang semakin kompleks dan juga memenuhi harapan masyarakat yang tinggal di luar Jakarta secara umum dan masyarakat Bogor khususnya yang memiliki aktivitas di kota Jakarta akan adanya alat transportasi yang dapat melayani kebutuhan mobilitas mereka baik saat berangkat beraktivitas maupun saat pulang beraktivitas.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai BUMN pengelola transportasi kereta api membentuk anak perusahaan bernama PT Kereta Api Commuter Kabodetabek (PT KCJ) sebagai penyelenggara jasa angkutan kereta api di daerah Jabodetabek. Pembentukan anak perusahaan ini bertujuan untuk lebih memfokuskan diri dalam melayani kebutuhan transportasi masyarakat yang tinggal di kota sekitar Jakarta maupun untuk mobilitas di dalam kota Jakarta melalui jasa KRL *Commuter Line* Jabodetabek. Meskipun saat ini PT KCJ merupakan penyelenggara tunggal jasa KRL di Jabodetabek, bukan berarti PT KCJ tidak perlu melakukan peningkatan kualitas pelayanan terhadap pengguna jasanya. UU no.27 tahun 2007 tentang Perkereta apian menjelaskan bahwa pemerintah memberi peluang bagi perusahaan/badan

yang berminat menjadi penyelenggara jasa kereta api, yang berarti bahwa sewaktu-waktu dapat muncul competitor yang menyaingi PT KCJ dalam pemenuhan kebutuhan jasa transportasi kereta api. Untuk itu PT KCJ tidak boleh stagnan dalam peningkatan kualitas pelayanannya. Keluhan datang dari pengguna jasa KRL *Commuter Line* Jabodetabek mengenai ; ketepatan jadwal yang masih sering terjadi keterlambatan, keamanan dan kenyamanan baik di stasiun maupun di atas KRL yang belum memadai, ketersediaan petugas dan ketersediaan informasi. Pada Undang – Undang No 13 Tahun 1992 pasal 8 ayat 1 tentang Perkereta apian menyebutkan bahwa Pemerintah bertanggungjawab untuk menyediakan dan merawat prasarana pokok kereta api. Selain itu, PT Kereta Api Indonesia juga mempunyai peranan yang dijalankan oleh Badan Usaha Milik Swasta. Dimana, perusahaan dituntut untuk mendapatkan keuntungan sebesar – besarnya. Banyaknya kegiatan tersebut membuat PT Kereta Api Indonesia (Persero) diharuskan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan. Untuk mencapai kepuasan pelanggan PT Kereta Api Indonesia (Persero) harus peka terhadap kebutuhan pelanggan, karena pelanggan bukan hanya memakai jasa perkeretaapian, tetapi juga menuntut pelayanan yang memuaskan. Jika kepuasan pelanggan pada tingkat yang sangat tinggi, maka tidak sulit untuk menimbulkan loyalitas pelanggan yang nantinya akan mempengaruhi tingkat keuntungan perusahaan. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kepuasan pelanggan diperlukan perencanaan manajemen strategis. Membuat perencanaan

manajemen strategis kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas bagi pelanggan. Dalam penelitian ini faktor yang diduga yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah – masalah dalam penelitian ini yaitu (1) Apakah perencanaan manajemen strategis dapat berpengaruh terhadap Kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta? (2) Apakah Kepuasan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor Jakarta? (3) Apakah Perencanaan Manajemen Strategis dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Manajemen Strategis**

Wright, Kroll, and Parnell (2012:25) menjelaskan manajemen strategis sebagai berikut, “*define strategic management as the continuous process of determining the mission and goals of an organization within the context of its external environment and its internal strengths and weaknesses, formulating appropriate strategies, implementing those strategies, and exerting strategic control to ensure the organization's strategies are successful in attaining its goals*”. Wright, Kroll, dan Parnell “mendefinisikan manajemen strategis sebagai proses berkelanjutan dari penentu misi dan tujuan organisasi dalam konteks lingkungan eksternal dan internal, kekuatan dan kelemahan,

merumuskan strategi yang tepat, menerapkan strategi-strategi, dan mengerahkan kontrol strategis untuk memastikan strategi organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya”.

Menurut Pearce and Robinson (Pearce & Robinson, 2008) manajemen strategis didefinisikan sebagai satu set keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan. Manajemen strategis terdiri dari Sembilan tugas penting : 1. Merumuskan misi perusahaan, termasuk pernyataan yang luas mengenai maksud, filosofi, dan sasaran perusahaan tersebut. Melakukan sebuah analisis yang mencerminkan kondisi dan kemampuan internal perusahaan 3. Menilai lingkungan eksternal perusahaan, termasuk faktor kompetitif dan konteks umum. 4. Menganalisis pilihan-pilihan perusahaan dengan menyelaraskan sumber daya perusahaan dengan lingkungan eksternal. 5. Mengidentifikasi pilihan-pilihan terbaik dengan mengevaluasi setiap pilihan dalam terang misi perusahaan. 6. Memilih satu set tujuan jangka panjang dan strategi utama yang akan menghasilkan pilihan paling menguntungkan tersebut. 7. Mengembangkan tujuan tahunan dan strategi-strategi jangka pendek yang sesuai dengan jangka panjang dan strategi utama yang telah ditentukan. 8. Mengimplementasikan strategi yang telah dipilih melalui alokasi sumber daya yang dianggarkan, dimana penyesuaian antara tugas kerja, manusia, struktur, teknologi, dan sistem penghargaan ditekankan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik adalah Kumpulan dari

keputusan dalam proses manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

### **Pengertian Perencanaan Strategis**

Perencanaan adalah proses untuk menentukan tindakan yang tepat di masa depan melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia (UU RI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Pasal 1 Poin 1). Proses perencanaan yang dilakukan ini akan menentukan aktivitas dan fokus strategi organisasi sektor publik. Dalam prosesnya, perencanaan membutuhkan partisipasi publik yang akan sangat menentukan kualitas dan diterimanya arah serta tujuan organisasi. Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini. Perencanaan strategis (*strategic planning*) pada dasarnya merupakan perumusan putusan-putusan strategis. Putusan-putusan strategis (*strategic decisions*) adalah putusan-putusan yang mempunyai pengaruh atau akibat jangka panjang atau misi, falsafah, kebijakan, sasaran, termasuk cara pencapaian sasaran perusahaan. Putusan-putusan strategis dirumuskan sebagai persiapan untuk menyongsong peluang-peluang dan ancaman-ancaman yang diramalkan akan terwujud di masa yang akan datang. (Pontas M. Pardede, 2011: 25). Halim dan S. Kusufi (2012: 95) menyatakan bahwa proses penentuan program, aktivitas, atau proyek yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah lokasi sumber daya yang akan dibutuhkan. Hasil dari

perencanaan strategis berupa rencana – melakukan perencanaan strategis akan mengalami masalah dalam penganggaran, misalnya beban kerja anggaran yang tidak seimbang (*overload*), tidak tepat sasaran dan sebagainya.

Pendapat Bryson dalam Roofiah (2011 : 21) menyatakan bahwa perencanaan strategis adalah inovasi manajemen yang dapat bertahan lama, karena perencanaan strategis dibangun di atas pembuat keputusan politik. Memunculkan dan memecahkan isu-isu penting adalah inti pembuatan perencanaan strategis. Perencanaan strategis berkaitan dengan pencarian kesesuaian yang terbaik dan paling menguntungkan antara organisasi dan lingkungannya yang didasarkan pada pemahaman mendalam. Dengan memaksimalkan kekuatan internal dan meminimalkan atau mengatasi kelemahan internal untuk mendapatkan keuntungan dari peluang eksternal dan meminimalkan atau mengatasi ancaman eksternal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategis adalah suatu keputusan fundamental yang akan mengarahkan lembaga pendidikan pada pencapaian-pencapaian strategik berkaitan dengan apa visi, misi, tujuan, sasaran, dan pencapaian organisasi di masa depan serta berkaitan dengan bagaimana organisasi bisa menggerakkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Manfaat Perencanaan Strategis**

Adapun manfaat manajemen strategis menurut David (2011:23) adalah sebagai berikut: “Manfaat utama dari manajemen strategis untuk

membantu organisasi merumuskan strategi-strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap pilihan strategi yang lebih sistematis, logis dan rasional, dan komunikasi adalah kunci bagi manajemen strategis yang berhasil.” Manajemen strategis mampu memberikan berbagai keuntungan untuk perusahaan, baik keuntungan keuangan maupun yang bukan keuntungan keuangan. Pada sisi keuangan, manajemen strategis mengarahkan perusahaan dalam melakukan perbaikan dalam bagian penjualan, dan laba. Pada sisi non keuangan, manajemen strategis membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menyadari ancaman dan peluang bagi perusahaan dan kekuatan serta kelemahan dalam perusahaan.

Menurut (UNASO, 2003) : ‘Perencanaan strategis adalah proses penentuan: (1) apa yang hendak dicapai oleh organisasi Anda; (2) bagaimana Anda akan mengarahkan organisasi dan sumber daya untuk mencapai tujuan ini selama beberapa bulan dan tahun.’ Pentingnya perencanaan strategis bagi pemerintah sangat menonjol karena disanalah terlihat dengan jelas peranan dari pemerintah dalam mengkoordinasikan semua unit kerja. Bryson (2007:5), meskipun terkesan bahwa perencanaan strategis disusun untuk memperoleh laba, namun perencanaan strategis juga dapat diterapkan pada beberapa jenis organisasi, yaitu sebagai berikut : a. Lembaga publik, departemen, atau divisi penting dalam organisasi. b. Pemerintahan umum, seperti pemerintahan *city, county*, atau negara bagian. c. Organisasi nirlaba yang pada dasarnya memberikan pelayanan publik.

d. Fungsi khusus yang menjembatani batasan-batasan organisasi dan pemerintah, seperti transportasi, kesehatan atau pendidikan. e. Seluruh komunitas, kawasan perkotaan atau metropolitan, daerah, atau negara bagian.

Menurut Bryson, (2007 : 12-13), perencanaan strategis merupakan satu bagian yang penting karena dapat membantu organisasi : 1. Berpikir secara strategis dan mengembangkan strategi – strategi yang efektif. 2. Memperjelas arah masa depan. 3. Menciptakan prioritas. 4. Membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan. 5. Mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuatan keputusan. 6. Menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang – bidang yang berada di bawah kontrol organisasi. 7. Membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi. 8. Memecahkan masalah utama organisasi. 9. Menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif. 10. Membangun kerja kelompok dan keahlian.

### **Pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja pegawai**

Berdasar penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh positif antara perencanaan strategis terhadap kinerja pegawai menyatakan terdapat dua aliran utama, yaitu (Aram and Cowen,1991 dalam Rue &Ibrahim,1998) yang menyatakan bahwa perencanaan meningkatkan keuntungan (profit) dan (2) menyatakan bahwa perencanaan yang baik merupakan kunci menuju sukses (Hillidge,1990; Branch,1991; Brokaw,1992; Knight,1993 yang dikutip oleh Rue dan Ibrahim,1998).

Berdasarkan penelitian Rue dan Ibrahim (1998) dan Shrader et al (1989), menyatakan bahwa perusahaan kecil menengah yang secara formal memiliki perencanaan strategis menghasilkan

kinerja diatas rata-rata dibandingkan perusahaan yang tidak memiliki perencanaan strategis. Hasil dari penelitian yang dikemukakan oleh Shrader et al (1989) mengatakan bahwa perencanaan dengan kinerja pegawai berpengaruh erat dan sesuai diterapkan pada industri-industri kecil. Namun studi ini juga memberi implikasi korelasi yang positif antara perencanaan strategik dengan kinerja pegawai. Hal serupa juga dikemukakan oleh Miller (1994) yang mengaitkan pengaruh antara perencanaan strategik dengan kinerja pegawai, dan hasilnya yaitu antara perencanaan berpengaruh positif dan signifikan dengan profitabilitas ketika sumber dari data kinerja digunakan. Karena perencanaan diukur melalui referensi dan dokumen yang tertulis.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan perencanaan manajemen strategis terhadap kinerja pegawai**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional berupa rasa puas akan suatu pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator pengukuran kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan hal yang paling vital, karena jika karyawan suatu perusahaan tidaklah merasa sejahtera maka akan timbul perasaan kecewa dan mereka beranggapan akan melakukan hal yang sia- sia saja. Hal ini akan menjadi batu besar bagi perusahaan dan akan menurunkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Bahkan hal ini akan diperparah dengan timbulnya

konflik internal. Tingkat kekecewaan dan konflik internal antar karyawan perusahaan akan berkurang jika mereka merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa psikologis karyawan yang timbul akibat pekerjaan yang dilakukan. Berikut pengertian kepuasan kerja menurut ahli: 1. Martoyo dalam Hartatik (2014: 223) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: “Merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Menurut Robbins (2008: 99) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai berikut: “Sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.” Kepuasan kerja yang didefinisikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu aspek psikologis yang berupa perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Tingkat kepuasan seseorang di perusahaan berbeda-beda, beberapa variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja, menurut Hartatik (2014: 233) kepuasan kerja berhubungan terhadap beberapa variabel: 1. Terhadap Produktivitas Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, karena karyawan akan memperspesikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya sudah wajar. Mereka akan memberikan hal yang setimpal kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka. 2. Ketidakhadiran (Absenteesim) Ketidakhadiran karyawan ditempat kerjanya, adanya sedikit implikasi bahwa mereka merasa tidak puas

terhadap pekerjaannya. Hartatik memaparkan hal-hal yang berhubungan terhadap kepuasan kerja adalah tingkat produktivitas, dan tingkat kehadiran.

### **Faktor - Faktor Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg terhadap para pekerja teknisi dan para akuntan, terdapat dua macam faktor kepuasan kerja. Faktor yang pertama dinamakan faktor yang membuat pegawai tidak puas (*dissatisfiers faktor*) dan faktor yang kedua dinamakan faktor yang membuat pegawai merasa puas (*satisfiers faktor*). Dua faktor tersebut dinamakan juga faktor ekstrinsik (*extrinsic*) dan faktor intrinsik (*intrinsic*), yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1) Faktor Ekstrinsik. Faktor pemeliharaan atau *Maintenance Factor* disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan dan hidupnya sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini sering pula disebut *factor dissatisfiers* atau *factor extrinsic* terdiri dari serangkaian kondisi kerja yang meliputi faktor – faktor: a. Kompensasi. b. Kondisi Kerja. c. Status. d. Rasa Aman dan Selamat. e. Supervisi. f. Interaksi antar-personal g. Kebijakan organisasi. 2) Faktor Intrinsik. Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Menurut Herzberg faktor motivator ini mencakup: a. Pengakuan (*recognition*) b. Tanggung jawab (*responsibility*) c. Prestasi (*achievement*) d. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) e. Adanya kemungkinan untuk berkembang (*the possibility of growth*) f. Kemajuan (*advancement*)

Menurut Robbins (2001 : 149 – 150), faktor – faktor yang mendorong

kepuasan kerja adalah: 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Ganjaran yang pantas 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Rekan sekerja yang mendukung 5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Koopmans et al., (2014: 4) membagi kinerja karyawan kedalam 3 definisi: kinerja tugas (task performance), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan Perilaku kerja tidak produktif (*counterproductive work behavior*). Menurut Mangkunegara (2002: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut (Hughes, 2012: 311). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: kepandaian, keahlian, dan ketersediaan sumber daya kunci dapat mempengaruhi perilaku pengikut dalam pencapaian tujuan organisasi (Hughes, 2012: 312). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu berdasarkan tanggung jawab yang di bebankan kepada karyawan.

### **Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja**

Mengelola kinerja dengan berfokus pada berbagai sifat, perilaku, atau hasil karyawan. Selain itu dapat mengukur kinerja secara relatif, dan membuat seluruh perbandingan diantara kinerja para individu. Pada akhirnya dapat mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang menyertakan

ukuran sebelumnya, sebagaimana dibuktikan melalui pendekatan kualitas untuk mengukur kinerja (dalam Noe et al, 2010: 467). a. Pendekatan perbandingan Pengukuran kinerja mensyaratkan penilaian untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain, ada tiga teknik pada pendekatan perbandingan : pemeringkatan, penyaluran, secara paksa, dan perbandingan pasangan. b. Pendekatan atribut Berfokus pada sejauh apa individu memiliki sifat- sifat tertentu yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan, teknik itu menggunakan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat seperti: inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing, serta mengevaluasi para individu. c. Pendekatan perilaku Berusaha menjabarkan berbagai perilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan. d. Pendekatan hasil Pendekatan ini berfokus pada pengelolaan tujuan, hasil-hasil kerja atau kelompok kerjayang dapat diukur.

Pendekatan ini berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran dan hasilnya merupakan indikator terdekat dari kontribusi seseorang terhadap efektivitas organisasi. e. Pendekatan kualitas Dua karakteristik dari pendekatan ini adalah orientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. Tolak ukur penilaian kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang mendorong organisasi mencapai tujuan. Syarat-syarat penilaian dan indikator penilaian kinerja pendekatannya sama dan dapat diputar balikan penggunaannya. Beberapa organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk hasil yang bersifat kualitatif dan indikator kinerja untuk keadaan yang bersifat kualitatif (Darmawan, 2013: 178).

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Sejumlah penelitian menemukan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian survei terhadap auditor yang bekerja di KAP oleh Pasewaek dan Strawser (1996), Parker dan Kohlmeyer (2005) melaporkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian Ameen et.al.(1995) dan Panggabean (2004), juga mendukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi, sebaliknya rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah kinerja pegawai dalam organisasi.

Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Curry et.al (1986) melaporkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian Mukhyi (2007), mendukung bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Walaupun penelitian Curry et.al. (1986) dan Mukhyi (2007) melaporkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi, penelitian ini tetap memprediksi semakin tinggi kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja pegawai dalam organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

### **H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh pengaruh perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Perencanaan strategis adalah suatu keputusan fundamental yang akan mengarahkan lembaga pendidikan pada pencapaian-pencapaian strategik berkaitan dengan apa visi, misi, tujuan, sasaran, dan pencapaian organisasi di masa depan serta berkaitan dengan bagaimana organisasi bisa menggerakkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional berupa rasa puas akan suatu pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator pengukuran kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan hal yang paling vital, karena jika karyawan suatu perusahaan tidaklah merasa sejahtera maka akan timbul perasaan kecewa dan mereka beranggapan akan melakukan hal yang sia- sia saja. Mengelola kinerja dengan berfokus pada berbagai sifat, perilaku, atau hasil karyawan. Selain itu dapat mengukur kinerja secara relatif, dan membuat seluruh perbandingan diantara kinerja para individu. Jadi perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis (H.3) yang diajukan dapat diterima karena variabel perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam regresi. Dengan kata lain perencanaan manajemen strategis dan

kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hasil dari penelitian yang dikemukakan oleh Didik Hadiyanto, (2009) mengatakan bahwa pengaruh Positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Namun studi ini juga memberi implikasi korelasi yang positif antara kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal serupa juga dikemukakan oleh Taufiq Lazuardy, Yualdi Away, M. Shabri Abd. Majid yang mengaitkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai negeri sipil SETDAKAB Aceh Barat Daya yaitu antara perencanaan berhubungan positif dengan profitability ketika sumber dari data kinerja digunakan. Karena perencanaan diukur melalui referensi dan dokumen yang tertulis.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini menurut analisis datanya termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Metode pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan *survey*. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan atau

pegawai yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta yang berjumlah ± 550 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel secara acak untuk memudahkan penelitian. Sampel menurut Arikunto (2006) adalah bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Besarnya sampel yang diambil adalah 10% dari jumlah populasi yaitu 55 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report data*). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta. Data yang digunakan merupakan data primer berupa kuesioner.

### **Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran Variabel Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)**

Merupakan tingkat ukuran keefektifitasan dan efisiensi suatu organisasi dalam pencapaian pengelolaan tugas atau kegiatan, program serta kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi sesuai dengan yang telah disepakati dan direncanakan oleh pendiri organisasi. Untuk mengukur kinerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta penulis akan menggunakan beberapa indikator yaitu: a) Pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien b) Pencapaian tujuan organisasi c) Pemberian pelayanan berkualitas.

### **Variabel Bebas ke-1 yaitu Perencanaan Manajemen Strategis (X1)**

Perencanaan Strategis adalah pedoman yang berisi tentang susunan rencana pengambilan keputusan atau tindakan penting yang akan dilakukan dimasa mendatang yang berfungsi sebagai pencapaian dari suatu visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur adalah: a) Visi dan misi organisasi b) Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai c) Ukuran keberhasilan dan kegagalan.

### **Variabel Bebas ke -2 yaitu Kepuasan Kerja (X2)**

Kepuasan kerja adalah sikap perasaan dan ekspresi yang ditunjukkan dari masing-masing individu yaitu dengan menunjukkan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap jenis pekerjaan dan jabatannya yang dijalannya sehingga menimbulkan keinginan dari masing-masing individu untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian ini penulis memilih beberapa faktor untuk mengukur kepuasan kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta yaitu sebagai berikut: a) Atasan b) Gaji / Kompensasi c) Kondisi Kerja d) Rekan sekerja yang mendukung e) Kebijakan organisasi f) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini menggunakan rumus persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y= Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah kinerja

$\alpha$  = Variabel Y bila X = 0 (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Perencanaan Manajemen Strategis

X2 = Kepuasan Kerja

e = Nilai residual

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Hasil Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor- Jakarta yang memiliki karyawan sebanyak  $\pm$  550 orang. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan data primer dengan cara mendatangi langsung tempat riset dengan menyebarkan beberapa kuesioner kepada karyawan secara langsung. Kuesioner disebarkan ke beberapa karyawan sebanyak 55 orang dengan menggunakan metode random sampling, dari 55 kuesioner yang disebarkan semua kuesioner kembali.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

1. Uji Validitas. Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dari beberapa pertanyaan dalam penelitian ini merupakan pertanyaan yang dapat dinyatakan valid, karena indikator penelitian memiliki angka  $> 0,288$ .
2. Uji Reliabilitas. Pada uji reliabilitas untuk variabel perencanaan manajemen strategis memiliki 10

item pertanyaan menunjukkan nilai pada *Cronbach's Alpha* 0,782. Untuk uji reliabilitas untuk pada variabel kepuasan kerja memiliki 8 item pertanyaan menunjukkan nilai pada *Cronbach's Alpha* 0,774. Sedangkan, uji reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai memiliki 10 item pertanyaan menunjukkan nilai pada *Cronbach's Alpha* 0,844. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini

merupakan kuesioner yang reliabel karena memiliki nilai > 0,60.

Pengujian Hipotesis

Uji *Goodness of Fit*

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual diukur dari *Goodness of Fit*. *Goodness of fit* menguji bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit).

**Tabel 1.** Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.162	2	323.081	65.826	.000 <sup>a</sup>
Residual	255.220	52	4.908		
Total	901.382	54			

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Manajemen Strategis, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji model dengan menggunakan uji F, pada tabel 1 di dapat F hitung sebesar 65,826 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F memberikan hasil yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sudah tepat.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Hasil perhitungan dengan program SPSS pada analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji t Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.616	2.757		3.488	.435
Perencanaan Manajemen Strategis	.844	.152	.755	5.544	
Kepuasan Kerja	.125	.159	.107	.787	.435

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.616 + 0,844X_1 + 0,125X_2 + e$$

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t berada pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai  $t < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t (*t-test*) untuk model persamaan regresi pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan manajemen strategis mempunyai t hitung sebesar 5.544 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tingkat probabilitas signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya perencanaan manajemen strategis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja mempunyai t hitung sebesar 0,787 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Tingkat probabilitas signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi model persamaan regresi disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.706	2.21542

a.Predictors:(Constant),Perencanaan Manajemen Strategis, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *adjusted R Square* sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (perencanaan strategi dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 70.60 % sedangkan 29.40% sisanya dipengaruhi faktor yang lainnya.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Perencanaan Manajemen Strategis Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Perencanaan Manajemen Strategis adalah pedoman yang berisi tentang susunan rencana pengambilan keputusan atau tindakan penting yang akan dilakukan dimasa mendatang yang berfungsi sebagai pencapaian dari suatu visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penyusunan perencanaan Manajemen strategis pada organisasi sangat penting dilakukan karena dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing. Pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Jakarta telah menyusun perencanaan strategi yaitu dengan menentukan sasaran usaha, Rencana Jangka Panjang (RJP), Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.Untuk menguji Hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini, hasil uji hipotesis menunjukkan variabel perencanaan Manajemen strategis terhadap variabel kinerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisiensi sebesar 0,844. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel perencanaan manajemen strategis dengan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,544. Hasil pengujian ini diperoleh dari

pengelolaan data primer menggunakan alat bantu program SPSS.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan manajemen strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Jakarta Tanda positif menunjukkan bahwa variabel perencanaan manajemen strategis mempunyai hubungan searah dengan kinerja, maka dapat disimpulkan hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

#### **Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah sikap perasaan dan ekspresi yang ditunjukkan dari masing-masing individu yaitu dengan menunjukkan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap jenis pekerjaan dan jabatannya yang dijalannya, sehingga menimbulkan keinginan dari masing-masing individu untuk bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja untuk mencapai hasil yang maksimal berasal dari keinginan masing – masing individu dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk menguji Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,009 dan nilai koefisiensi sebesar 0,125. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,787.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan indikator

gaji, kondisi kerja, atasan, rekan sekerja yang mendukung, kebijakan organisasi, dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Jakarta. Tanda positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja maka dapat disimpulkan hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

### **Perencanaan Manajemen Strategis dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja**

Berdasarkan perhitungan pada tabel 2 menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel perencanaan manajemen strategis sebesar 0,844, sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,125 dan nilai konstanta sebesar 9,616 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja tidak ada ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka variabel kinerja pegawai sebesar 9,616, hal ini secara simultan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel perencanaan manajemen strategis sebesar 0,844 dan variabel kepuasan sebesar 0,125. Setelah nilai koefisien regresi dan nilai konstanta diketahui maka model regresi linier berganda adalah :  $Y = 9,616 + 0,844X_1 + 0,125X_2$

Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: Hipotesis (H3) menyatakan bahwa perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 65,826, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 3,15 maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis (H.3) yang diajukan dapat diterima karena variabel perencanaan manajemen strategis

dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam regresi. Dengan kata lain perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan manajemen strategi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan bahwa besarnya t hitung pada variabel perencanaan manajemen strategis adalah 11,488 dan t tabel 1,6747 dengan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,488 > 1,6747$ ) dan signifikansi  $0,05 > 0,000$ , maka H1 diterima. Jadi variabel perencanaan manajemen strategis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. (2) Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan bahwa besarnya t hitung variabel kepuasan kerja adalah 8,040 dan t tabel 1,6747 dengan signifikansi 0,05. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,040 > 1,6747$ ) dan signifikansi  $0,05 > 0,000$ , maka H2 diterima. Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. (3) Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $65,826 > 3,15$ ), maka H3 diterima. Jadi perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Saran -Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut: (1) Perencanaan manajemen staretgis ini sudah cukup baik., Namun perlu untuk lebih ditingkatkan sehingga diharapkan perlu mempertegas nilai keyakinan kepada pegawai karena pengelolaan yang baik sebagai alat manajemen akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.(2)Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah atau mengganti dengan variabel – variabel lainnya sehingga dapat diperoleh pengaruh yang lebih besar terhadap variabel kinerja. (3) Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Dengan peningkatan kinerja karyawan perusahaan akan mampu meningkatkan nilai perusahaan dimata masyarakat sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhartini, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bina Aksara, Jakarta
- Budiyarto. 2004. Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Kinerja Finansial Divisi – Divisi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Tesis*. Universitas Widyatama. Bandung.
- Bryson, dalam Roofiah, (2011 : 21). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Darmawan. (2013 : 178). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- David, Fred R.,(2011 : 23). *Manajemen Strategi Konsep*, Salemba Empat, Jakarta.
- Pontas M. Pardede, (2011 :25). *Manajemen Strategik Dan Kebijakan Perusahaan* (Jakarta: Mitra Wacana media,
- Djunaedi, A. 2001. Alternatif Model Penerapan Perencanaan Strategis dalam Penataan Ruang di Indonesia. *Jurnal PWK*. 12(1).
- Ghony Djunaedi, (2012). *Metodologi Penelitian kualitatif*, JogJakarta: Ar-Ruzz Media
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hughes ,( 2012 :311). *Targeting Health Care-Associated Infections: Evidence-Based Strategies*. In: Kleinpell RM, Munro CL, Giuliano KK, eds. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses: The Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ)*.
- Halim dan S. Kusufi ,(2011:21). *Akuntansi Sektor Publik : teori konsep dan aplikasi*.Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko, H. 2002. *Strategi Pemberdayaan Sumberdaya Manusia dalam Aplikasi Teknologi Informasi*. Makalah Seminar Nasional Teknik Informatika Universitas Atmajaya. Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo. Jakarta.
- Indriantoro, N dan B. Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Salemba Empat. Jakarta.
- Kurniawan, M. R. N. 2011. *Pengaruh Komitmen Orgnisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik*. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuswadi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangku Negara, (2009 : 67). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda

- Martoyo, dalam Hartatik (2014 :223). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPF E. Jakarta. Mahsun, M dkk.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mardiasmo. 2000. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi. Yogyakarta.
- Mubarok. 2011. Analisis Pengaruh Lingkungan Strategi, Budaya, Perencanaan Strategis, Gaya
- Koopmans, T.C. (2014 :4 ). *An Analysis of production as an effecient combination of activities*. In T.C.koopmans ( eds) *Activitiy analysis of production and allocation, cowles commission for research in economics, monograph no.13, wiley, new York*.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Noe, (210 : 467). *Human Resorce Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edtion* McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Roofiah, W. 2011. *Perencanaan Strategis Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Penyediaan Air Bersih*. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter, (2012 :8). *Management in sociaalagogische beroepen* Pearce, Evelyn C. ( 2006 :141-142). *Anatomi dan Fisiologis Untuk Para Medis*, Cetakan kedua
- puluh Sembilan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, *.amenvatting studieboek Management in sociaalagogische beroepen van*.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Veithzal Rivai, (2009 : 2). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 3).