

Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Kinerja SDM Dengan Titik Berat Pada Program Blitar Keren Terhadap Pencapaian Iku Pada Pemerintah Daerah Kota Blitar

Bekti Abdillah Kholik

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: bektiabdillah@gmail.com

Abstract

Strategic planning is very necessary in order to achieve the Key Performance Indicators (KPI) with the right goals and objectives. Besides that, reliable and professional HR performance is also needed to carry out the duties and functions related to the strategic planning that has been determined. The determination of the Main Indicators must meet the characteristics and criteria of adequate Performance Indicators for measuring the performance of the Regional Work Units in order to achieve the Blitar Keren Program.

The purpose of this study was to determine the effect of Strategic Planning with Emphasis on the Blitar Keren Program on Achievement of KPI (Key Performance Indicators) in Blitar City, determine the effect of HR performance with Emphasis on the Blitar Keren Program on Achievement of KPI (Main Performance Indicators) City Blitar. and to determine the simultaneous effect of strategic planning and HR performance with the emphasis on the Blitar Keren Program on the Achievement of the KPI (Key Performance Indicators) of Blitar City.

This type of research is a quantitative research with a descriptive approach. The primary data collection technique was using a questionnaire questionnaire. Meanwhile, secondary data collection uses BPS data and data sourced from the Blitar city government. the number of samples in this study were 62 respondents. While the method used in data analysis in this study is multiple linear regression analysis.

The results showed that 1) Strategic Planning had a positive and significant direct effect on the Achievement of KPIs (Key Performance Indicators) with the emphasis on the Blitar Keren. Weight on the Blitar Keren Program 3) Strategic Planning and HR performance have a direct positive and significant impact on the Achievement of KPI (Key Performance Indicators) with an emphasis on the Blitar Keren Program .

Keyword : Planning, HR, Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Penyelenggaraan pemerintahan daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah mengalami beberapa perubahan, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, lebih mengutamakan pelaksanaan desentralisasi yang memberikan keleluasaan dan sebagian besar kewenangan kepada daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah. Keleluasaan tersebut adalah dalam hal kewenangan untuk menentukan dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi.

Undang – Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional telah mengamanatkan bahwa setiap Daerah harus menyusun Rencana Pembangunan Daerah secara sistematis, terarah terpadu dan tanggap terhadap perubahan, dengan jenjang

perencanaan jangka panjang (25 tahun), jangka menengah (5 tahun), maupun jangka pendek (1 tahun). Berdasarkan hal itu setiap daerah harus menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen tersebut akan menjadi acuan untuk penyusunan rencana SKPD.

Menurut Paruntu, Rattu, dan Tilaar (2015), perencanaan SDM adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM dimasa datang. Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mematuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis yang diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian SDM

dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan. Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang.

Mailya (2018) Perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama satu jangka waktu yang akan datang dan apa yang dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai. Perencanaan efektif haruslah didasarkan atas fakta-fakta dan informasi dan tidak atas emosi dan keinginan. Fakta-fakta yang bersangkutan langsung dengan situasi yang dalam pembahasan, dikaitkan dengan pengalaman dan pengetahuan manajer itu. Seorang perencana harus mampu untuk membayangkan pola kegiatan yang diusulkan dengan jelas. Pada dasarnya perencanaan adalah suatu proses intelektual. Dengan menggunakannya, para manajer mencoba memandang ke depan, menduga-duga kemungkinan-kemungkinan, bersedia siap untuk hal tak terduga, memetakan kegiatan-kegiatan, dan mengadakan urutanurutan yang teratur untuk mencapai tujuan-tujuan. Perencanaan yang memadai harus berlangsung sebelum kegiatan.

Menurut nurhapna dan haksama (2014) penyusunan perencanaan strategis terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut: (1) Penetapan visi, misi dan tujuan organisasi, merupakan tindakan mengembangkan dan mengklarifikasikan tanggung jawab sosial dari perusahaan yang berkaitan dengan pernyataan visi, misi dan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi; (2) Analisis lingkungan eksternal, yaitu mengungkapkan lingkungan luar yang dimaksud untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan, berkaitan dengan faktor politik, ekonomi, sosial dan arah perkembangan teknologi merupakan bagian dari aktivitas analisis luar; (3) Analisis lingkungan internal, merupakan langkah yang digunakan untuk menganalisis ke dalam organisasi itu sendiri, dengan menilai sumberdaya organisasi. Indikator dalam analisis lingkungan internal ini hanya berfokus pada kekuatan dan kelemahan organisasi itu sendiri; (4) Identifikasi isu-isu strategis berkaitan dengan yang dihadapi organisasi, merupakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan

kebijakan fundamental tentang pengaruh mandat organisasi, visi, misi, pelayanan biaya, pendanaan, maupun rencana organisasi atau manajemen; (5) Mengembangkan strategi, yaitu melaksanakan tindakan-tindakan dari keputusan atas dasar isu-isu strategis yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya, untuk mengelola isu strategis dan penetapan visi organisasi yang efektif dan efisien.

Perencanaan strategis menurut Malcolm Baldrige dibagi atas dua item, yaitu: pengembangan strategi dan implementasi strategi. Gaspersz (dalam Nurhapna dan haksama, 2014). Pengembangan strategi adalah cara yang dilakukan oleh organisasi dalam menetapkan strateginya dan sasaran hasil yang strategis mencakup bagaimana menunjukkan tantangan strategis, meringkas sasaran hasil strategis dan tujuan. Uraikan tentang pengembangan strategi menurut Gaspersz (dalam Nurhapna dan haksama, 2014) adalah: (1) Memahami kebutuhan dari pelanggan, karyawan, masyarakat dan pemerintah sebagai masukan untuk menetapkan arah, sasaran dan tujuan organisasi; (2) Mengidentifikasi titik-titik kelemahan dan kesempatan untuk diperbaiki dan ditingkatkan kinerjanya; (3) Melakukan analisis SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, dan threats atau kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman). Analisis ini meliputi analisis keadaan internal organisasi dan analisis keadaan eksternal; (4) Menetapkan sasaran, tujuan strategis indikator kinerja dan batas waktu untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis tersebut, serta mekanisme penilaiannya; (5) Melakukan analisis tentang kemampuan untuk melaksanakan rencana-rencana strategis; (6) Menjamin bahwa program-program peningkatan keunggulan kinerja yang akan dilaksanakan itu terintegrasi atau selaras dengan arah, sasaran tujuan strategis organisasi yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan dari pelanggan, karyawan masyarakat dan pemerintah.

Implementasi Strategi (*strategy implementation*) adalah proses di mana manajemen mewujudkan strateginya dalam bentuk program, prosedur dan anggaran. Implementasi strategi juga dapat diartikan sebagai pengembangan strategi dalam

bentuk tindakan, implementasi strategi yang sesuai adalah implementasi yang dilakukan sesuai dengan tujuan strategis dan misi strategis yang telah ditetapkan. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam implementasi strategi: penataan Staf Mengikuti Strategi, perubahan dalam kebutuhan merekrut dan melatih, menyesuaikan manajer dengan strategi, seleksi dan pengembangan manajemen, mengidentifikasi kemampuan dan potensi.

Manfaat perencanaan strategis menurut Nurhapna dan Haksama (2014) adalah sebagai berikut: (1) Menentukan batasan usaha/bisnis, memilih fokus bidang usaha yang akan dikembangkan yang didasarkan pada semua lapisan manajemen; (2) Memberikan arah perusahaan (rumah sakit); (3) Mengarahkan dan membentuk kultur perusahaan; (4) Menjaga kebijakan yang taat asas dan sesuai; (5) Menjaga fleksibilitas dan stabilitas operasi; (6) Memudahkan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran tahunan.

Kinerja adalah pencapaian kerja individu atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, yang dinilai dari kondisi yang sebenarnya terjadi dan dibandingkan dengan perencanaan strategis yang ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja menurut Whittaker dapat dilakukan berdasarkan penilaian pada perencanaan strategis.

Hadijaya (2013) berdasarkan pernyataan dari Castetter telah menguraikan tahap-tahap proses penilaian kinerja pada bagian sebelumnya yang terdiri atas: (1) Tahap 1: Konferensi Perencanaan Personil yang Dinilai dan Penilai, (2) Tahap 2: Pengaturan Sasaran-sasaran Kinerja, (3) Tahap 3: Analisis Kinerja, (4) Tahap 4: Pengkajian Ulang Kemajuan Kinerja, (5) Daur Ulang (Recycle) dan Diagnosis Ulang (Rediagnosis) Kinerja, dan (6) Tahap 6 sampai 9: Keputusan – Remediasi Kinerja Sumatif.

Andiarung (2013), mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi".

Sofyan (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017, Pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan. RPJMD Kota Blitar 2021 – 2026 merupakan penjabaran dari visi misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Blitar terpilih yaitu pasangan Drs. H. Santoso, M.Pd dan Drs. H. Tjutjuk Sunario, MM yang dilantik berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 131.35 – 312 tertanggal 23 Februari dan dilantik oleh

Gubernur Jawa Timur pada tanggal 26 Februari 2021 masa bakti Tahun 2021-2026.

RPJMD Kota Blitar merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan pembangunan daerah dan keuangan daerah, serta program perangkat daerah dan lintas perangkat daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Perencanaan pembangunan jangka menengah daerah disusun dengan prinsip-prinsip, meliputi: a. merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional; b. dilakukan pemerintah daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing; c. mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah; dan d. dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah, sesuai dengan dinamika perkembangan daerah dan nasional.

- a) Secara proses, berdasarkan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, penyusunan RPJMD menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:
- b) Pendekatan teknokratik dilaksanakan dengan menggunakan metode dan kerangka berpikir ilmiah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah.
- c) Pendekatan partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan.
- d) Pendekatan politis dilaksanakan dengan menterjemahkan visi dan misi kepala daerah terpilih ke dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah yang dibahas bersama dengan DPRD.
- e) Pendekatan atas-bawah dan bawah-atas merupakan hasil perencanaan yang diselenggarakan dalam musyawarah pembangunan.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, RPJMD disusun dengan 6 (enam) tahapan, yaitu : a. persiapan penyusunan; b. penyusunan rancangan awal; c. penyusunan rancangan; d. pelaksanaan

Musrenbang; e. perumusan rancangan akhir; dan f. penetapan.

RPJMD Kota Blitar 2021 – 2026 merupakan periode keempat atau periode terakhir dalam periode RPJP Kota Blitar 2005 – 2025. RPJMD ini merupakan kesatuan integral dari sistem perencanaan pembangunan nasional. Disusun dengan memperhatikan dokumen RPJPD, RPJMD Provinsi Jawa Timur, RPJMN, dan RTRW Kota Blitar. Dokumen RPJMD ini disusun dengan melibatkan pemangku kepentingan sesuai dengan peran dan kewenangannya. Di antaranya melalui Proses Forum Konsultasi Publik dan Musrenbang yang berjalan dengan dinamis.

Perbedaan penting RPJMD ini dengan RPJMD sebelumnya adalah RPJMD Kota Blitar ini disusun di saat pandemi covid-19 masih terjadi di seluruh dunia termasuk di Indonesia. Beberapa proses penyusunan RPJMD dilakukan secara hybrid dengan metode dalam jaringan (daring) dan luar jaringan (luring). Beberapa data juga sempat mengalami anomali dari trend beberapa tahun sebelumnya.

Dokumen RPJMD ini merupakan dokumen strategis untuk merealisasikan visi misi dan janji kepala daerah terpilih. RPJMD juga menjadi acuan dalam penyusunan dokumen rencana kinerja Pemerintah Daerah (RKPD) tahunan dan Renstra Perangkat Daerah. Lebih dari itu, RPJMD merupakan instrument untuk menilai kinerja Kepala Daerah sampai akhir periode kepemimpinannya. Muaranya dokumen ini dapat menjadi media untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju visi dan misi yang dicita – citakan Pemerintah dan masyarakat Kota Blitar.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta hasil pengamatan dilapangan maka penulis mengambil judul tesis sebagai berikut : “Pengaruh Perencanaan Strategis dan Kinerja SDM Dengan Titik Berat Pada Program Blitar Keren Terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Kota Blitar”..

Tujuan Penelitian ini yaitu:

- a) Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Strategis dengan Titik Berat Pada Program Blitar Keren Terhadap

- Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Kota Blitar.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kinerja SDM dengan Titik Berat Pada Program Blitar Keren Terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Kota Blitar.
 - c) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan perencanaan strategis dan kinerja SDM dengan Titik Berat Pada Program Blitar Keren Terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Kota Blitar.

B. Metode Penelitian

Rancangan Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian yang cukup penting dalam melaksanakan penelitian. Dengan penguasaan metode penelitian yang baik maka penelitian akan mampu menghasilkan hasil yang baik. Bagian yang tidak terpisahkan dalam metode penelitian adalah pemahaman peneliti mengenai jenis penelitian, kemampuan dalam memahami jenis penelitian ini menyebabkan peneliti akan mampu mengeksklore lebih dalam kajian-kajian serta fenomena-fenomena baik konseptual maupun kontekstual dari objek yang diteliti.

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa berdasarkan cara memperoleh data, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti melalui pendekatan survey. Dengan Penelitian survey proses pengambilan data dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diolah dan dianalisis adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis

Dari teknis analisisnya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif korelasional. Pendekatan deskriptif dimaksudkan untuk memperlihatkan distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti dalam bentuk tabel maupun diagram. Sedangkan pendekatan asosiatif (hubungan) yang ditujukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (causal) antara variabel independent dengan variabel dependent yang sudah disusun dalam model. Atau dapat dikatakan menjelaskan mengenai pengaruh Perencanaan Strategis (X1) dan Kinerja SDM

(X2) terhadap Kualitas Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Daerah Kota Blitar yang berjumlah 163 orang. Penelitian ini menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan diambil secara acak, namun proporsional. Jika kondisi populasi mengandung sejumlah kategori yang berbeda, kerangka sampel dapat diorganisasi dengan menggunakan kategori yang terpisah. Cara penarikan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling (Rahmat, 2013:122). Setelah dihitung menggunakan slovin diperoleh sampel 62 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner (angket) merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar dan pernyataan yang disebar pada responden. setiap kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian utama memuat pertanyaan tentang data diri responden yaitu pegawai bidang tanaman pangan dan hortikultura serta Penyuluh Pertanian yang mengisi kuesioner. Bagian kedua berisi pertanyaan penelitian tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel penelitian yang meliputi perencanaan strategis(X1), Kinerja SDM (X2) dan Pencapaian IKU (Y). kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel independen adalah variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) yang dapat mempengaruhi variabel terikat (Y), baik yang berpengaruh positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinan dalam Reynaldo,2012). Dalam penelitian ini variabel X1 adalah Perencanaan Strategis dan Variabel X2 adalah Kinerja SDM. Indikator variabel (X1) Perencanaan Strategis adalah : 1) Formalitas dan Kelengkapan, 2) Orientasi Internal, 3) Tanggungjawab dan Sentralisasi Perencanaan, 4)Horizon Waktu, 5) Frekuensi Peninjauan Rencana. Indikator variabel (X2) Kinerja SDM adalah : 1) Quantity of Work, 2) Quality of Work, 3) Job Knowledge, 4) Creativeness, 5) Cooperation, 6) Dependability, 7) Initiative, 8) Personal

Qualitie. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Pada penelitian ini, yang dimaksud variabel terikat adalah keluaran yang terjadi karena pengaruh variabel bebas (Sumaeni, 2018). Dalam penelitian ini variabel Y adalah Pencapaian IKU (Indikator Kinerja utama). Indikator (Y2) Variabel Kualitas Pencapaian IKU adalah : 1) Consistency, 2) Comparability, 3) Clarity, 4) Controllability, 5) Contingency, 6) Comprehensiveness, 7) Boundedness, 8) Relevance, 9) Feasibility.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sebab akibat dengan menentukan kinerja Kualitas pencapaian IKU sebagai variabel dependen (Y), Perencanaan Strategis (X1) dan Kinerja SDM (X2) sebagai variabel Independen.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antar variabel secara terpisah/parsial maupun untuk menguji pengaruh variabel secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan analisis regresi berganda dengan memanfaatkan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

No	Variabel	Koef.B	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,594			
2	Perencanaan Strategis (X1)	0,345	0,298	2,772	0,007
3	Kinerja SDM (X2)	0,696	0,556	3,181	0,000

Estimasi:
 Sse = 1,671
 R = 0,783
 R Square = 0,614
 Adjusted R Square = 0,603
 F hitung = 47,366
 Sig f = 0,000
 F tabel = 3,130

Sumber: data primer deldi, 2022

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis menggunakan regresi linier berganda didapatkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Perencanaan Strategis (X1) adalah 0,345 dengan asumsi bila variabel Perencanaan Strategis naik sebesar satu poin, maka dapat diprediksi bahwa variabel Pencapaian IKU (Y) ikut naik sebesar 0,345. Koefisien regresi variabel Kinerja SDM

adalah 0,696 dengan asumsi bila variabel kinerja SDM (X2) naik sebesar satu poin, maka dapat diprediksi bahwa variabel pencapaian IKU (Y) ikut naik sebesar 0,696.

Dari hasil analisis berdasarkan penjelasan dan uraian berkaitan dengan pengaruh dari variabel Independen yaitu variabel Perencanaan Strategis(X1) dan Kinerja SDM (X2) terhadap variabel dependen yaitu Pencapaian IKU (Y) dapat disusun sebuah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda :

Dengan melihat persamaan regresi linier diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Bila perencanaan strategis baik, maka pencapaian IKU akan meningkat.
2. Bila kinerja SDM baik, maka pencapaian IKU akan meningkat.

Uji hipotesis berkaitan dengan Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh t hitung = 2,772 dan ttabel = 1,671 dengan probabilitas (p-value) 0,007 (sig<0,05). Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategis berpengaruh terhadap pencapaian IKU Pemerintah Kota Blitar.

Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa” Ada pengaruh positif perencanaan strategis terhadap pencapaian IKU terbukti signifikan. Sehingga dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji hipotesis berkaitan dengan Pengaruh Kinerja SDM terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh t hitung = 5,181 dan ttabel = 1,671 dengan probabilitas (p-value) 0,000 (sig<0,05). Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 5%, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian IKU Pemerintah Kota Blitar.

Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa” Ada pengaruh positif Kinerja SDM terhadap Pencapaian IKU terbukti signifikan. Sehingga dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima

Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh F hitung = 47,366 dan Ftabel = 3,150 dengan probabilitas (p-value) 0,000 (sig<0,05). Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 5%, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Strategis dan kinerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian IKU Pemerintah Kota Blitar.

Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa” Ada pengaruh yang signifikan antara Perencanaan Strategis dan Kinerja SDM secara simultan terhadap variabel Kualitas Pencapaian IKU terbukti signifikan. Sehingga dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Perencanaan Strategis terhadap pencapaian IKU Program Blitar Keren Kota Blitar.

Berdasarkan hasil analisis variabel Perencanaan Strategis terhadap Pencapaian IKU berpengaruh langsung positif dan signifikan, Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (thitung = 2,772, ttabel = 1,671) dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,07 lebih kecil dari alpha 5% (sig 0,05).

Perencanaan Strategis merupakan variabel yang cukup penting dalam membangun Pencapaian IKU Program Blitar Keren di Kota Blitar, Faktor-faktor yang mendukung terwujudnya Perencanaan Strategis sehingga mampu membangun Pencapaian IKU Program Blitar Keren kota Blitar adalah Formalitas (Formality) dan Kelengkapan (Completeness), Orientasi Internal (Internal Orientation) dan Orientasi Eksternal (External Orientation), Tanggung Jawab dan Sentralisasi Perencanaan (Planning Responsibility and Centralisation), Horizon Waktu (Planning Horizon), dan Frekuensi Peninjauan

Rencana (The Frequency of Reviewing the Plans). Berdasarkan hasil penelitian, diantara beberapa faktor tersebut yang berpengaruh sangat kuat adalah unsur formalitas. Artinya dalam penyusunan perencanaan strategis telah didukung adanya pemahaman regulasi yang cukup baik sehingga didapatkan hasil yang sudah sesuai dengan kebutuhan institusi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator yang lain memberikan berpengaruh cukup kuat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Budi Prasetyo (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif perencanaan strategis terhadap kinerja serta diperkuat penelitian terdahulu oleh Vina Winda Sari (2018) menyatakan bahwa perencanaan strategis berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti memiliki implikasi terhadap pencapaian indikator kinerja utama di pemerintah kota blitar dan tidak melawan hasil penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh budi prasetyo dan Vina Winda Sari.

Pengaruh Kinerja SDM terhadap Pencapaian IKU Pemerintah Kota Blitar

Berdasarkan hasil analisis variabel pengaruh Kinerja SDM terhadap Pencapaian IKU berpengaruh langsung positif dan signifikan, Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (thitung = 5,181, ttabel = 1,671) dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (sig, 0,05).

Pencapaian Kinerja SDM yang mampu mendorong pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Program Blitar Keren disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ; Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal qualitie. Dari 8 (delapan) faktor tersebut yang mampu memberikan dorongan paling kuat untuk ketercapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Program Blitar Keren berdasarkan penilaian responden adalah faktor job knowledge dan cooperation. Beberapa SDM Pemerintah Kota Blitar sangat memahami tentang prosedur kerja dan informasi teknis tentang

pekerjaan. Disamping itu terbangunnya kerjasama antara rekan kerja dan atasan yang baik mampu menjadi pengaruh kuat terhadap pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) Program Blitar Keren.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Emmanuel FX. hariyanto (2016) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh langsung Positif Kinerja SDM terhadap pencapaian kinerja perusahaan, serta diperkuat penelitian terdahulu oleh Agus Kurniawan (2016) menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh positif signifikan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti memiliki implikasi terhadap pencapaian indicator kinerja utama di pemerintah kota blitar dan tidak melawan hasil penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh Emmanuel FX. hariyanto dan Agus Kurniawan.

Dilihat dari tingkat pendidikan, SDM yang mengabdikan diri bekerja di Pemerintah Daerah Kota Blitar memiliki rata-rata pendidikan yang cukup baik dan kompeten sesuai bidang keilmuan. Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai disajikan dalam tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Pegawai Pemerintah Daerah Kota Blitar Blitar

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (%)
1	Pendidikan D3	27%
2	Pendidikan Sarjana	65%
3	Pendidikan Magister	8%

Sumber : Data Sekunder, 2022

Berdasarkan tabel 3 mengenai tingkat pendidikan pegawai Pemerintah Daerah Kota Blitar banyak didominasi oleh pendidikan S1 bidang pertanian sebanyak 65%. Hal ini membuktikan bahwa SDM telah memenuhi level kompetensi yang memadai dalam hal kinerja SDM. dengan kinerja SDM yang kompeten maka akan memperbesar tercapainya IKU (Indikator Kinerja Utama) Program Blitar Keren di Pemerintah Daerah Kota Blitar.

Pengaruh Perencanaan Strategis dan Kinerja SDM terhadap Pencapaian IKU Program Blitar Keren di Pemerintah Daerah Kota Blitar

Ketercapaian program-program di pemerintah daerah kota Blitar tidak lepas dari

kontribusi perencanaan strategis dan kinerja SDM yang handal. Hal ini dibuktikan dengan beberapa realisasi kinerja yang ditunjukkan peningkatannya pada tahun 2020-2026. Berdasarkan tabel 4.15 berkaitan dengan realisasi perencanaan Program berdasarkan indicator kinerja utama (IKU) Program Blitar Keren Tahun 2020-2026 pada dasarnya dalam 3 tahun terakhir (2020-2022) telah mengalami peningkatan yang cukup signifikan untuk setiap program. Hasil penelitian ini sangat sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh budi prasetyo (2011), Agus Kurniawan (2018) dan Mariana Kristiyanti (2012) yang menyatakan bahwa dalam perencanaan strategis perlu memperhatikan system pengukuran kinerja serta mempertimbangkan indikator input, indikator output, indikator outcome, indikator manfaat, indikator dampak. Indikator input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan output. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah input menjadi output. Indikator output adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output kegiatan pada jangka menengah. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. Dengan tercapainya indicator –indicator tersebut tidak lepas dari factor kinerja SDM yang berdampak pada terwujudnya pencapaian IKU di Pemerintah Kota Blitar.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian melalui proses pengujian yang tertuang pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Perencanaan Strategis berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan Titik Berat pada Program Blitar Keren . Artinya Semakin

- baik perencanaan strategis akan berpengaruh terhadap peningkatan Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan Titik Berat pada Program Blitar Keren.
- b) Kinerja SDM berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan Titik Berat pada Program Blitar Keren Kota Blitar. Artinya Semakin baik kinerja SDM akan berpengaruh terhadap peningkatan Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan Titik Berat pada Program Blitar Keren.
- c) Perencanaan Strategis dan kinerja SDM berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan Titik Berat pada Program Blitar Keren. Artinya Semakin baik perencanaan strategis dan kinerja SDM akan berpengaruh terhadap
- d) peningkatan Pencapaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan Titik Berat pada Program Blitar Keren.

E. Daftar Pustaka

- Andiarung, 2013. *Analisis Pengaruh Transformasi sistem informasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Ghilman Adni, 2013. *Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiah Yogyakarta*. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hadijaya Yusuf, 2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Penerbit Perdana Publising Juni 2013 ISBN : 978-602-8935-48-7
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, P.T. Bumi Aksara
- Kristiyanti, 2012. *Peran Indikator Kinerja dalam Mengukur Kinerja Manajemen*. Jurnal Majalah Ilmiah Informatika Vol.3 No. 3 September 2012 Fakultas Ekonomi Universitas AKI.
- Mailiya, 2018. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Sma Muhammadiyah 3 Yogyakarta*. Jurnal Fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia
- Nurhapna, Haksama, 2014. *Pengaruh Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Di Rumah Sakit*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Paruntu, Rattu dan Tilaar, 2015. *Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa*. JIKMU, Vol. 5, No. 1, Januari 2015
- Priadana Sidik, Ruswandi Iwan. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Jawa Barat*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.7, No.2, Oktober 2013, 52-63 ISSN 2443-0633 Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung
- Puspitasari, Utami Hesty, 2016. *Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Strategik Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Empiris Pada Umkm Bordir Dan Konveksi Kudus)*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (SENDI_U) KE-2 Tahun 2016 Kajian Multi Disiplin Ilmu dalam Pengembangan IPTEKS untuk Mewujudkan Pembangunan Nasional Semesta Berencana (PNSB) ISBN : 978-979-3649-96-2
- Rahayu, Imam Teguh, 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Man Power Planning) dalam Organisasi Publik*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No. 1 (2013) 18-23, ISSN : 2302934X
- Mayasari Desy, 2010. *Analisis Pengaruh Perencanaan Strategis Formal Pada Kinerja Dengan Variabel Moderasi Gejolak Lingkungan Dan Ukuran Organisasi*. tesis Fakultas ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010
- Asmarani, Estika dinda, 2006. *Analisis Pengaruh Perencanaan Stratgi terhadap Kinerja Perusahaan dalam Upaya*

- Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Natasha dan Devi, 2013. *Analisa Pengaruh Strategic Planning Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan*. Jurnal BUSINESS ACCOUNTING REVIEW, Vol. 1, No.2, 2013
- Kadri, Alfin, 2014. *Pengaruh Lingkungan Strategis, Budaya Organisasi, Dan Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Padang*. Jurnal dan Artikel Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Sukmasari, Hentry. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai dinas Pengelolaan Keungan dan Aset Daerah Kota Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Sofyan Diana Khairani, 2013. *Pengaruh perencanaan SDM dan Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No. 1 (2013) 18-23, ISSN : 2302934X
- Septianti Dian, 2015. *Analisis Pengaruh perencanaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Adminika Volume 1. No. 2 , Juli-Desember 2015 ISSN : 2442-3343, Fakultas Ekonoo Universitas Tridinanti Palembang.
- Reynaldo, Alvin. 2015. *Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Pandanaran Semarang*, Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Sayekti, Siwi. 2010. *pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak (SISMIOP) terhadap kinerja Aparatur Pajak*, Tesis Fakultas Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Azwar Syaifulfin, 2007. *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar
- Sarwono Jonathan, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Graha Ilmu
- Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurrahman, 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan jalur dalam penelitian*, Penerbit CV Pustaka Setya
- Raymond McLeod, George P.Shell, 2008. *Management Information System 10th Sistem Info*
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. ISBN: 978-979-8433-10-8
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-337-1
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN: 978-979-518-153-8
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press: Semarang. ISBN: 978-602-9019-98-8