

HUBUNGAN PERENCANAAN STRATEGIS DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA JAMBI

Shafira Ainun Hafilda^{1*}, Rumita Ena Sari², Arnild Augina Mekarisce³, Dwi
Noerjoedianto⁴, Adila Solida⁵

¹⁻⁵Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan,
Universitas Jambi, Jambi Indonesia

Email Korespondensi: shfiraainun2000@gmail.com

Disubmit: 16 Juni 2022

Diterima: 16 September 2022

Diterbitkan: 01 Oktober 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i10.6975>

ABSTRACT

Performance is a function of encouragement and expertise for a person in carrying out an obligation and work in order to have a certain degree of ability and ability. Based on the Profile of Departement of Municipality Jambi in 2022, it is known that of the 12 types of health services in of Departement of Municipality Jambi, there are 8 health services whose performance has decreased. The research was quantitative research with a cross sectional study design. The sample in this study were 82 employees, selected purposive sampling who worket at of Departement of Municipality Jambi. Data collected was on January 25 2022 until March 16 2022. The dependent variables are age, gender, education, years of service, position, vision and mision, goals, measure of success, satisfaction with rewards, satisfaction with superios, satisfaction with coworkers. Data analized 2 stages such, Univariat, Bivariat used pearson correlation. The was correlation between age ($p = 0.001$), vision and mission ($r = 0.334$, $p = 0.002$), goals ($r = 0.277$, $p = 0.012$) measure of success ($r = 0.507$, $p = 0.000$), satisfaction with rewards ($r = 0.332$, $p = 0.003$), satisfaction with superiors ($r = 0.365$, $p = 0.001$), and satisfaction with co-workers ($r = 0.311$, $p = 0.004$) with employee performance. There was correlaton, vision and mission, goals, measures of success, satisfaction with rewards, satisfaction with superiors, and satisfaction with co-workers with employee performance. It is hoped that the Health Departement of Municipality Jambi has supported factors in achieved indicators of success, superiors must be firm in gived warnings to employees, paid attention to employees salarie.

Keywords: *Performance, Strategic Planning, Job Satisfaction, Employees*

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu fungsi dari dorongan dan keahlian bagi seseorang dalam melaksanakan suatu kewajiban dan pekerjaan agar memiliki derajat kesanggupan dan kemampuan tertentu. Berdasarkan Profil Dinas Kesehatan Kota Jambi Tahun 2020 diketahui bahwa dari 12 jenis pelayanan kesehatan yang ada di Dinkes Kota Jambi, terdapat 8 pelayanan kesehatan yang capaian kinerjanya mengalami penurunan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Jumlah sampel adalah 82 pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Jambi, dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive

sampling Pengumpulan data pada 25 Januari 2022- 16 maret 2022. Variabel dependennya umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja jabatan, visi misi, tujuan sasaran, ukuran keberhasilan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan, dan , kepuasan terhadap rekan kerja . Analisis data dilakukan dengan 2 tahap, analisis Univariat, Analisis Bivariat yang terdiri dari Uji Korelasi Pearson. Terdapat hubungan antara Visi misi ($r=0,334$, $p=0,002$), tujuan sasaran ($r= 0,277$, $p=0,012$) ukuran keberhasilan ($r=0,507$, $p= 0,000$), kepuasan terhadap imbalan ($r= 0,332$, $p=0,003$), kepuasan terhadap atasan ($r=0,365$, $p=0,001$), dan kepuasan terhadap rekan kerja ($r=0,311$, $p=0,004$) dengan kinerja pegawai. Ada hubungan visi misi, tujuan sasaran, ukuran keberhasilan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja dengan kinerja pegawai. Diharapkan Dinas Kesehatan Kota Jambi memiliki faktor pendukung dalam mencapai ukuran keberhasilan, atasan tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai, serta memperhatikan gaji pegawai.

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

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Pemerintah No 67 tahun 2019 Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. (Kementerian Kesehatan RI, 2019)

Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019, Indonesia mempunyai jumlah SDM kesehatan sebanyak 1.463.452, dengan 73,30 % atau 1.072.679 orang merupakan tenaga kesehatan, 26,70% atau 390.773 orang merupakan penunjang kesehatan Dengan proporsi terbesar adalah tenaga keperawatan yakni 40,85 % , sedangkan proporsi terendah adalah tenaga kesehatan tradisional yakni 0,03%. (KEMENKES RI, 2019)

Berdasarkan Profil Kesehatan Provinsi Jambi 2020, Provinsi Jambi mempunyai SDM sebesar 9.995 orang yang terbagi atas 5.043 orang merupakan tenaga kesehatan & 4.691 orang merupakan non kesehatan. (Pemerintah Daerah Provinsi Jambi, 2020).

Menurut data per tanggal 31 Desember 2020 yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Jambi, jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi yang terbanyak adalah pada bidang pengelola program dengan jumlah pegawai sebanyak 38 pegawai dan jumlah pegawai yang paling sedikit adalah pada bagian arsiparis. (Dinas Kesehatan Kota Jambi, 2021)

Berdasarkan Profil Dinas Kesehatan Kota Jambi Tahun 2020 diketahui bahwa dari 12 jenis pelayanan kesehatan yang ada di Dinkes Kota Jambi, terdapat 8 pelayanan kesehatan yang capaian kinerjanya mengalami penurunan, yakni pelayanan kesehatan ibu hamil yang capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 100,6 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 98,46.

Pelayanan kesehatan ibu bersalin capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 97,7 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 87,45. Pelayanan kesehatan bayi baru lahir capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 92,4 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 90,76. Pelayanan Kesehatan balita capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 95,5 mengalami

penurunan pada tahun 2020 menjadi 20,47. Pelayanan kesehatan pada usia produktif capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 35,9 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 28,94. Pelayanan kesehatan pada usia lanjut capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 204 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 42,53. Pelayanan pada penderita Diabetes capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 54,7 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 45,70. Pelayanan Kesehatan orang dengan TB capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 82,4 mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 37,99. (Dinas Kesehatan Kota Jambi, 2021)

Untuk melihat taraf keberhasilan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat dan menilai pencapaian kinerja Standar Pelayanan Minimal per tahun. Berdasarkan data perbandingan target. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah Perencanaan Strategis, karena dengan adanya perencanaan strategis, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan visi misi serta tujuan dari organisasi. Selain itu, Kepuasan kerja pegawai pula wajib diperhatikan, bila pegawai melakukan suatu pekerjaan tidak memiliki rasa kenyamanan, rasa tidak dihargai, tidak mampu berbagi segala potensi satu sama lain, maka secara otomatis pegawai tersebut belum bisa berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya yang dilakukannya, termasuk tidak mampu melaksanakan program-program yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Wayan Ray, 2019)

Menurut *Daryl Benn*, ketika kita menilai pendapat sendiri maka kita akan mengambil perilaku kita sebagai petunjuk, daripada menganalisis diri kita secara mendalam. Persepsi merupakan

suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau bisa disebut proses sensoris. persepsi sebagai proses seorang individu memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran yang memiliki arti. (Sumiarsih & Nurlinawati, 2020)

Perencanaan adalah konsep manajemen yang memiliki arti sebagai upaya institusi atau organisasi dalam menentukan langkah yang paling tepat dengan menyediakan beberapa opsi pilihan secara sistematis untuk masa yang akan datang.

Raymundus I Wayan Ray meneliti tentang Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Klr Commuter Line Bogor-Jakarta Dari hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Strategis yang terdiri dari visi dan misi organisasi, ukuran keberhasilan dan kegagalan, dan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, mempunyai hubungan searah dengan kinerja, jadi variabel perencanaan manajemen strategis terbukti berpengaruh secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Wayan Ray, 2019)

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ada " Hubungan Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Jambi "

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Cash dan Fisher dalam Rahmawati 2016 kinerja adalah apa yang sudah dihasilkan oleh seorang pegawai. Dengan kata lain Menurut Robbin Kinerja adalah output manusia yang bisa diukur dari kewarganegaraan, pergantian, produktivitas, ketidakhadiran, dan kepuasan. Sedangkan As'ad dalam Rahmawati 2016 mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan penilaian sampai sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. (Rahmawati, 2016).

Menurut Glock dan Stark dalam Sriekaningsih 2018 Faktor yang paling kuat dan penting yang membentuk kinerja pegawai adalah terkait dengan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. (Sriekaningsih et al., 2018)

Menurut Wiratna dalam Astuti D 2017 pengukuran kinerja merupakan proses mengukur dan mencatat pelaksanaan dan pencapaian program organisasi dalam memenuhi tercapainya misi melalui hasil yang telah didapatkan. (Astuti, 2017)

Perencanaan strategis merupakan salah satu dari fungsi manajemen strategis yang memiliki arti sebagai suatu proses sistematis yang dilakukan oleh suatu organisasi secara berkelanjutan berdasarkan pembuatan keputusan yang memanfaatkan sebanyak-banyaknya antisipatif, pengetahuan, dan usaha-usaha organisasi dalam mengukur hasilnya melalui umpan kembali yang terorganisasi & sistematis. (Permatasari, 2017).

Menurut Allison dan Kaye dalam Lubis langkah langkah perencanaan strategis adalah sebagai berikut: inisiasi, klarifikasi misi, visi, dan nilai-nilai, penilaian lingkungan, identifikasi masalah strategis,

perumusan strategi, implementasi, dan penilaian. (Lubis, 2018)

Kepuasan kerja dapat diartikan dengan perasaan senang ataupun rasa kesenjangan antara apa yang sudah diperoleh dengan apa yang selama ini diharapkan. Perasaan senang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja merupakan suatu ungkapan hal ini dikarenakan tanggung jawab yang dijalankan telah dilaksanakan dengan baik dan sepenuh hati. Sebaliknya, jika pegawai mengerjakan suatu tugas tidak didukung oleh suasana hati yang baik dikarenakan berbagai masalah dalam bekerja, seperti peralatan kerja yang lingkungan kerja yang tidak kondusif, rendahnya perhatian dari pimpinan, kurang memadai, dan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. (Sunarta, 2019)

Menurut Locke dalam Rakatenda 2021 Kepuasan Kerja adalah kondisi emosi yang positif atau menyenangkan yang dapat ditimbulkan karena pengalaman kerja dan penilaian kerja seseorang. (Rakatenda & Sedana, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional

Populasi pada penelitian ini berjumlah 140 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Jambi yang dipilih dengan teknik Purposive sampling.

Kriteria Inklusi pada penelitian ini adalah: Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa kriteria inklusi, yaitu sebagai berikut: (1) Merupakan pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi dengan jabatan Eselon III, Eselon IV, Pejabat Fungsional dan Staff. (2) Bersedia untuk berpartisipasi sebagai

responden dan menandatangani formulir persetujuan (informed consent). (3) Masa Kerja lebih 1 tahun, dikarenakan pegawai yang bekerja di bawah 1 tahun masih dalam tahap beradaptasi dengan suasana kerja dan dalam tahap percobaan. Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa kriteria eksklusi, yaitu sebagai berikut:

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi yang cuti/izin saat dilakukannya penelitian.

Instrumen pada penelitian ini adalah lembar kusionerdata dikumpulkan pada tanggal 2 Januari 2022 sampai dengan 16 maret tahun 2022

Data dianalisis melalui 2 tahap yakni univariat, dan bivariat dengan menggunakan uji korelasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dengan total 70 pertanyaan pada kuisisioner memiliki nilai korelasi (r) >

0,361, sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,838	Reliabel
2	Visi Misi	0,882	Reliabel
3	Tujuan Sasaran	0,882	Reliabel
4	Ukuran Keberhasilan	0,689	Reliabel
5	Kepuasan Imbalan	0,729	Reliabel
6	Kepuasan Atasan	0,748	Reliabel
7	Kepuasan Rekan Kerja	0,738	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner, semua pertanyaan pada variabel perencanaan strategis, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

dinyatakan reliabel. Maka pertanyaan pada variabel tersebut layak digunakan.

Analisis Univariat

Data disajikan meliputi karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan, kinerja pegawai, visi misi, tujuan

sasaran, ukuran keberhasilan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Tabel 1. Analisis Univariat Karakteristik Individu

Usia	N	(%)
20-29 tahun	19	23,2
30-39 tahun	38	46,3
40-49 tahun	15	18,3
50-59 tahun	11	12,2
Jenis Kelamin	N	(%)
Laki-Laki	35	42,7
Perempuan	47	57,3

Pendidikan	N	(%)
SMA Sederajat	5	6,1
D1/D2/D3	18	22
S1	55	67,1
S2	4	4,9
Masa Kerja	N	(%)
2-6 tahun	30	36,6%
7-11 tahun	33	40,2%
12-16 tahun	11	13,4%
17-21 tahun	6	7,3%
22-26 tahun	2	2,4%
>26 tahun	2	2,4%
Jabatan	N	(%)
Eselon III	1	1,2%
Eselon IV	2	2,4%
Pejabat Fungsional	9	11%
Staff	70	85,4%

Berdasarkan tabel 1. Analisis Univariat karakteristik Individu dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 30-39 tahun yakni sebanyak 46,3%, sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 57,3%, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Strata

1 yakni sebanyak 67,1%, mayoritas responden paling banyak memiliki masa kerja 7-11 tahun dengan proporsi 40,2%, serta sebagian besar responden merupakan pegawai dengan jabatan staff sebanyak 85,4%.

Tabel 2. Analisis Univariat Variabel Penelitian

Variabel	Mean Median	SD	Minimum Maksimum	Shapiro-wilk	95%CI
Kinerja Pegawai	28,44 28,50	2,630	23 34	0,120	27,86 29,02
Visi Misi	28,44 29,00	2,885	22 35	0,125	27,81 29,07
Tujuan Sasaran	30,29 30,00	1,637	27 34	0,014	29,93 30,65
Ukuran Keberhasilan	27,62 28,00	3,005	21 34	0,344	26,96 28,28
Kepuasan terhadap Imbalan	25,54 25,50	2,121	21 30	0,097	25,07 26,00
Kepuasan terhadap Atasan	29,85 30,00	2,936	23 36	0,289	29,21 30,50
Kepuasan terhadap Rekan Kerja	28,44 29,00	3,002	22 35	0,062	27,78 29,10

Berdasarkan tabel 2. Analisis Univariat Variabel Penelitian dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah variabel tujuan sasaran yakni 30,29, dengan standar

deviasi tertinggi yaitu ukuran keberhasilan yakni 3,005, dengan nilai maksimum adalah 36 dan nilai minimum seluruh variabel adalah 21, serta berdasarkan hasil Shapiro Wilk

diketahui bahwa variabel kinerja pegawai, visi misi, ukuran keberhasilan, kepuasan atasan, kepuasan terhadap imbalan,

kepuasan terhadap rekan kerja berdistribusi normal sedangkan variabel tujuan dan sasaran tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Gambaran Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai	n	(%)
Sangat Tidak Baik	0	0%
Tidak Baik	7	8,5%
Baik	70	85,4%
Sangat Baik	5	6,1%
Visi Misi	n	(%)
Sangat Tidak Baik	0	0%
Tidak Baik	8	9,8%
Baik	69	84,1%
Sangat Baik	5	6,1%
Tujuan Sasaran	n	(%)
Sangat Tidak Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
Baik	76	92,7%
Sangat Baik	6	7,3%
Ukuran Keberhasilan	n	(%)
Sangat Tidak Baik	0	0%
Tidak Baik	13	0%
Baik	65	92,7%
Sangat Baik	4	7,3%
Kepuasan terhadap Imbalan	n	(%)
Sangat Tidak Puas	0	0%
Tidak Puas	25	30,5%
Puas	57	69,5%
Sangat Puas	0	0
Kepuasan terhadap Atasan	n	(%)
Sangat Tidak Puas	0	0%
Tidak Puas	2	2,4%
Puas	64	78%
Sangat Puas	16	19,5%
Kepuasan terhadap Rekan Kerja	n	(%)
Sangat Tidak Puas	0	0%
Tidak Puas	8	9,8%
Puas	68	82,9%
Sangat Puas	6	7,3%

Dari tabel diatas diketahui bahwa proporsi pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi sebagian responden menilai kinerja pegawai baik 70 (85,4%), Visi misi Dinas Kesehatan baik 69 (84,1%), Tujuan dan sasaran baik 76 (92,7), Ukuran keberhasilan baik 65 (79,3%).

Proporsi pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi sebagian responden menilai puas terhadap imbalan sebesar 57 (69,5%), puas terhadap atasan sebesar 64 (78%), dan Puas terhadap rekan kerja sebesar 68 (82,9%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat apakah variabel

independen mempunyai hubungan terhadap variabel dependen.

1. Perencanaan Strategis**Tabel 4 Bivariat Perencanaan Strategis**

Variabel Penelitian	R	R ²	Persamaan Garis	P-Value
Visi Misi	0,334	0,111	Kinerja= 19,783 + 0,304 (visi misi)	0,002
Tujuan dan Sasaran	0,277	0,077	Kinerja= 14,971+0,445 (tujuan sasaran)	0,012
Ukuran keberhasilan	0,507	0,257	Kinerja= 16,178 + 0,444 (ukuran keberhasilan)	0,000

a. Hubungan Visi Misi dan Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi (r) visi misi dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,334$ dan nilai $p = 0,002$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan visi misi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin baik visi misi maka semakin baik kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 0,111 artinya, persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 11,1% variabel kinerja atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja.

b. Hubungan Tujuan dan Sasaran dengan Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi (r) tujuan sasaran dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,277$ dan nilai $p = 0,012$ sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan tujuan sasaran dengan kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi 0,077 artinya, persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 7,7% variabel kinerja atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja.

c. Hubungan Ukuran Keberhasilan dengan Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi (r) ukuran keberhasilan dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,507$ dan nilai $p = 0,000$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan ukuran keberhasilan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan berpola positif artinya semakin baik ukuran keberhasilan maka semakin baik kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 0,257 artinya, persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 25,7% variabel kinerja atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Tabel 5. Bivariat Kepuasan Kerja

Correlations	R	R ²	Persamaan Garis	P-Value
Kepuasan terhadap imbalan	0,332	0,104	Kinerja= 18,230 + 0,400 (kepuasan terhadap imbalan)	0,003
Kepuasan terhadap atasan	0,365	0,133	Kinerja= 18,679 + 0,327 (kepuasan terhadap atasan)	0,001
Kepuasan terhadap rekan kerja	0,311	0,057	Kinerja= 22,473 + 0,210 (kepuasan terhadap rekan kerja)	0,004

a. Hubungan Kepuasan Terhadap Imbalan dengan Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi (r) kepuasan terhadap imbalan dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,332$ dan nilai $p = 0,001$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap imbalan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin puas kepuasan terhadap imbalan maka semakin baik kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 0,104 artinya, persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 10,4% variabel kinerja atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja.

b. Hubungan Kepuasan Terhadap Atasan dengan Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi (r) kepuasan terhadap atasan dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,365$ dan nilai $p = 0,001$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap atasan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang

sedang dan berpola positif artinya semakin puas kepuasan terhadap atasan maka semakin baik kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 0,133 artinya, persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 13,3% variabel kinerja atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja.

c. Hubungan Kepuasan Rekan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi (r) kepuasan terhadap rekan kerja dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,339$ dan nilai $p = 0,001$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap rekan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin puas kepuasan terhadap rekan kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 0,057 artinya, persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 5,7% variabel kinerja atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai korelasi (r) visi misi dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,334$ dan nilai $p = 0,002$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan visi misi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin baik visi misi maka semakin baik kinerja pegawai.

Achua dan Lussier mendefinisikan pernyataan misi organisasi sebagai pernyataan tujuan abadi yang membedakan satu organisasi dari perusahaan serupa lainnya. Dalam memperkuat penilaian kinerja organisasi, setiap karyawan harus meningkatkan motivasi dalam bekerja seta berkomitmen pada visi, misi organisasi Kinerja organisasi merupakan hasil aktual yang diukur atas pencapaian visi, misi yang ditetapkan organisasi. (Achua, Christopher F. Lussier, 2017)

Sejalan dengan peneitian yang dilakukan oleh Rakhmayanti menyatakan bahwa nilai korelasi (r) = 0,497 dan nilai $p = 0,001$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan clarity visi misi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin baik visi misi maka semakin baik kinerja pegawai. (Rakhmayanti, 2021)

Peneitian yang dilakukan oleh Bonn O. Jonyo DBA menyatakan bahwa nilai korelasi (r) = 6.909 dan nilai $p = 0,0$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan visi misi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif. (Jonyo et al., 2018)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai korelasi (r) tujuan sasaran dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,277$ dan nilai $p = 0,012$ sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan tujuan sasaran dengan kinerja pegawai.

Menurut Locke dan Latham dalam Rohana juga mencatat bahwa orang dapat mencoba untuk mencapai beberapa tujuan pada saat yang sama dan tujuan yang ditetapkan sendiri sama efektifnya dalam meningkatkan kinerja seperti tujuan yang telah ditetapkan. Ada juga empat aspek yang mempengaruhi bagaimana tujuan yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi: arah, usaha, ketekunan dan pengetahuan/strategi tugas. Tujuan mengarahkan perilaku dan perhatian untuk mencapai kegiatan tujuan yang relevan dan menjauhi kegiatan yang tidak relevan. (Rohana, 2017)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) ukuran keberhasilan dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,507$ dan nilai $p = 0,000$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan ukuran keberhasilan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan berpola positif artinya semakin baik ukuran keberhasilan maka semakin baik kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Calista tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dengan tingkat signifiknasi $<0,05$ yaitu sebesar 0,000. (Calista & Rakhmalina, 2020)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) kepuasan terhadap imbalan dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,332$ dan nilai $p = 0,003$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap imbalan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan berpola positif artinya semakin puas kepuasan terhadap imbalan maka semakin baik kinerja pegawai

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang yang menyatakan nilai korelasi (r) kepuasan terhadap imbalan dengan kinerja pegawai nilai $p = 0,000$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap gaji dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif. (Paparang et al., 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Saputri menyatakan nilai signifikansi atau signifikansi sebesar 0,028, karena nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kenaikan gaji berkala dengan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Rizky Saputri, 2019)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) kepuasan terhadap atasan dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,365$ dan nilai $p = 0,001$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap atasan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin puas kepuasan terhadap atasan maka semakin baik kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin dkk hasil penelitian dengan menggunakan korelasi Rank Spearman didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang. (Syarifudin & Yanto, 2018)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) kepuasan terhadap rekan kerja dengan kinerja pegawai adalah $r = 0,339$ dan nilai $p = 0,001$ sehingga dapat diketahui bahwa hubungan kepuasan terhadap rekan kerja

dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan berpola positif artinya semakin puas kepuasan terhadap rekan kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

Dorongan atau kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain; dorongan atau kemampuan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas, meliputi: meminta ide dan pendapat dalam mengambil keputusan atau, merencanakan sesuatu, menjaga orang lain tetap memiliki informasi dan hal-hal baru tentang proses dalam kelompok, dan membagi informasi yang relevan, memperlihatkan harapan positif kepada orang lain, menghargai orang lain yang berhasil, mendorong orang lain dan membuat mereka merasa penting. (Gusriani, 2018)

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan, visi misi, tujuan sasaran, ukuran keberhasilan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher F. Lussier, R. N. (2017). *Effective Leadership. Effective Leadership*.
- Astuti, D. (2017). Analisis Kinerja Rumah Sakit Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Kabupaten Maros. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Calista, A., & Rakhmalina, I. (2020). Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan

- Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp)*, 1(2), 211-226. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v1i2.25>
- Dinas Kesehatan Kota Jambi. (2021). *Profil Kesehatan Kota Jambi Tahun 2020*.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. *Kesehatan Masyarakat*, 151(2), 143.
- Jonyo, B. O., Ouma, C., & Mosoti, Z. (2018). The Effect Of Mission And Vision On Organizational Performance Within Private Universities In Kenya. *European Journal Of Educational Sciences*, 05(02), 15-33. <https://doi.org/10.19044/Ejes.v5no2a2>
- Kemkes Ri. (2019). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019. In *Short Textbook Of Preventive And Social Medicine*. https://doi.org/10.5005/Jp/Books/11257_5
- Kementerian Kesehatan Ri. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan. Pasal 1, 2*.
- Lubis, M. S. (2018). : Perencanaan Strategik Pendidikan. *Jurnal Manajemen Strategik*, 45-59.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pemerintah Daerah Provinsi Jambi. (2020). *Profil Kesehatan Provinsi Jambi Tahun 2019*. 49-51p.
- Permatasari, A. (2017). Analisa Konsep Perencanaan Strategis. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, 9(2), 13-17. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia/article/view/27>
- Rahmawati, T. H. (2016). The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 2016. <http://journal.febunmul.net>
- Rakatenda, G. N., & Sedana, I. B. P. (2021). The Effect Of Credit Risk On Profitability With Capital Adequacy As A Mediation Variables. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 111(3), 72-82. <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2021-03.09>
- Rakhmayanti, R. (2021). *Pemahaman Visi, Misi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi*. 450-455. <http://dx.doi.org/10.29313/v7i1.27257>
- Rizky Saputri. (2019). Analisis Hubungan Kenaikan Gaji Berkala Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling (E-Journal)*, 07(1), 53-60.
- Rohana, S. (2017). *Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan Sar Medan*.
- Sriekaningsih, A., Darto, M., & Subekti, A. (2018). The Determinant Factors Affecting The Employee Performance Improvement Of Educational Institution, State Institution And State-Owned Enterprise. *International Journal Of Multi Discipline Science (Ij-Mds)*, 1(2), 116. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v1i1.428>

- Sumiarsih, M., & Nurlinawati, I. (2020). Permasalahan Dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Kabupaten/Kota. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 3(3), 182-192. <https://doi.org/10.22435/jppk.v3i3.2657>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Syarifudin, M., & Yanto, A. (2018). *Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Asuhan Keperawatan Di Rs Roemani Muhammadiyah Semarang*. 1, 129-134.
- Wayan Ray, R. I. (2019). Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Krl Commuter Line Bogor-Jakarta). *Business Management Journal*, 14(2), 137-153. <https://doi.org/10.30813/bmj.v14i2.1474>