

Pengaruh Perencanaan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Penyakit Menular Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Novarif Fahla ^{1*}, Dwi Agustina ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ novarif@gmail.com; ² dwiagustina@stiami.ac.id

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Agustus 1, 2025

Revised : Agustus 12, 2025

Accepted : Agustus 25, 2025

Keywords :

Planning, Leadership;

Work Motivation;

Employee Performance;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in supporting organizational success, particularly in public service sectors such as the Directorate of Infectious Diseases at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. However, challenges such as suboptimal planning, less adaptive leadership styles, and fluctuating work motivation are suspected to influence employee performance. This study aims to analyze the influence of planning, leadership, and work motivation on employee performance. The research method used is quantitative with a survey approach. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 35 respondents who are employees of the Directorate of Infectious Diseases. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that planning, leadership, and work motivation simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, each of these variables also has a positive and significant effect. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through well-structured planning, effective leadership, and high work motivation.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan dengan tujuan tertentu yang harus dicapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan memanfaatkan sumber daya, baik berupa sarana, prasarana, maupun sumber daya manusia (SDM). SDM memegang peranan yang lebih dominan dibandingkan sumber daya lainnya, karena manusia menjadi penggerak utama jalannya organisasi. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Tingginya kinerja pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi, sebaliknya kinerja yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan. Fenomena yang terjadi pada Direktorat Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular (P2PM) Kementerian Kesehatan menunjukkan bahwa meskipun target kerja telah ditetapkan melalui Rencana Strategis (Renstra) dan Perjanjian Kinerja, pelaksanaannya menghadapi kendala seperti kejenuhan akibat rutinitas, keinginan pegawai untuk mutasi, dan minimnya inovasi kerja. Berdasarkan Laporan Kinerja Tahun 2023, Direktorat P2PM memiliki 116 pegawai yang tersebar di berbagai tim kerja, namun distribusi tugas yang monoton dan beban kerja yang berulang berpotensi menurunkan semangat dan produktivitas pegawai.

Selain kinerja individu, keberhasilan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan. Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang penting untuk menentukan arah dan strategi pencapaian tujuan organisasi (UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional). Dalam implementasinya, Direktorat P2PM telah menyusun berbagai dokumen perencanaan seperti Rencana Aksi Program (RAP) dan Perjanjian Kinerja (PK). Namun, fakta menunjukkan masih adanya revisi berulang terhadap target indikator kinerja dan alokasi anggaran, seperti perubahan target nilai reformasi birokrasi dari 96 menjadi 85 di tahun 2023. Perubahan target indikator dan revisi berulang terhadap dokumen perencanaan mencerminkan bahwa perencanaan yang disusun belum sepenuhnya adaptif dan konsisten dengan dinamika pelaksanaan program. Perencanaan adaptif seharusnya mampu mengantisipasi perubahan lingkungan internal maupun eksternal, sehingga tidak menimbulkan kendala berarti pada saat implementasi. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa rencana kerja yang telah ditetapkan perlu mengalami penyesuaian

berkali-kali akibat perubahan prioritas, keterbatasan sumber daya, dan arahan kebijakan baru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses perencanaan belum fleksibel dan responsif terhadap perubahan, sehingga menurunkan efektivitas pelaksanaan program. Ketidakkonsistenan antara perencanaan dan pelaksanaan juga menimbulkan implikasi terhadap akuntabilitas kinerja. Sebagaimana ditegaskan oleh UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, perencanaan harus memuat target yang terukur dan menjadi pedoman pelaksanaan.

Apabila target dan indikator kinerja harus direvisi berulang kali, maka orientasi pencapaian menjadi tidak stabil. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian sasaran strategis organisasi, mengurangi efisiensi penggunaan sumber daya, serta mengurangi tingkat kepercayaan terhadap akuntabilitas program yang dijalankan. Kepemimpinan juga menjadi aspek yang berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas memberikan arahan, tetapi juga mampu memotivasi, mengkoordinasi, dan memberdayakan pegawai untuk bekerja optimal (Stephen R. Covey). Dalam birokrasi seperti Direktorat P2PM yang memiliki struktur tim kerja kompleks, peran pemimpin sangat krusial untuk menciptakan komunikasi yang harmonis dan mengelola konflik. Kelemahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan ketidaksinkronan antara perencanaan dan implementasi, serta berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Kepemimpinan memegang peranan strategis dalam menjembatani proses perencanaan dan implementasi program. Pemimpin yang efektif mampu memastikan bahwa rencana yang telah disusun dapat diterjemahkan ke dalam tindakan nyata melalui pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang tepat. Namun, kelemahan dalam kepemimpinan, seperti kurangnya kemampuan komunikasi, lemahnya pengambilan keputusan, atau minimnya pengawasan, dapat menimbulkan ketidaksinkronan antara rencana dan pelaksanaan di lapangan. Ketidaksinkronan ini berpotensi memicu terjadinya keterlambatan, tumpang tindih kegiatan, bahkan kegagalan mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, kelemahan kepemimpinan berdampak langsung terhadap semangat kerja pegawai. Pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan akan menurunkan komitmen bawahan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (2015), pemimpin yang tidak efektif cenderung menimbulkan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, sehingga pegawai bekerja tanpa orientasi yang jelas.

Akibatnya, kinerja pegawai menurun, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Tingginya motivasi akan mendorong pegawai bekerja lebih giat, sebaliknya rendahnya motivasi mengakibatkan penurunan produktivitas. Fenomena di Direktorat P2PM menunjukkan adanya kejenuhan kerja, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, dan kurangnya penghargaan terhadap prestasi individu. Faktor-faktor ini menjadi pemicu turunnya motivasi pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Keterkaitan antara kinerja, perencanaan, kepemimpinan, dan motivasi menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi bersifat multidimensional.

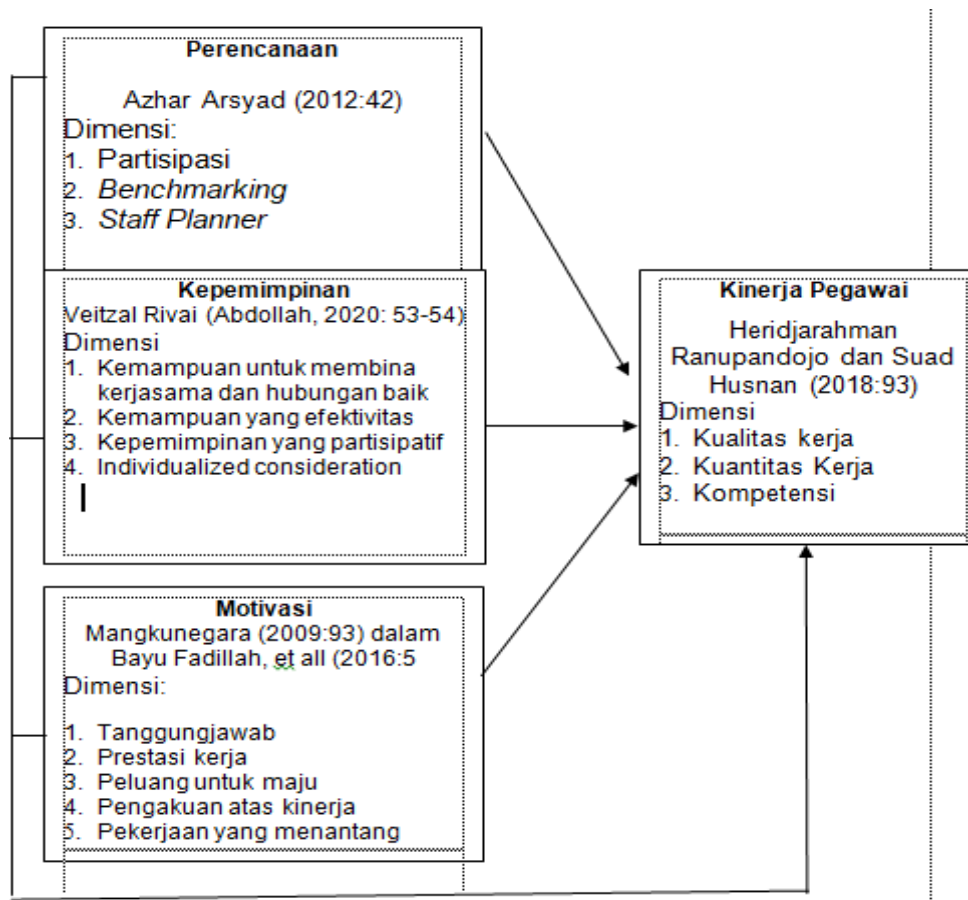
Rendahnya motivasi pegawai dapat menurunkan produktivitas, lemahnya kepemimpinan berdampak pada kurangnya koordinasi, sedangkan perencanaan yang tidak optimal menyebabkan pelaksanaan program tidak efektif. Jika keempat faktor ini tidak diperhatikan, maka pencapaian target strategis, seperti eliminasi penyakit menular, akan sulit terwujud. Urgensi permasalahan ini semakin tinggi mengingat Direktorat P2PM memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pembangunan kesehatan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional. Keberhasilan pencegahan dan pengendalian penyakit menular, termasuk HIV/AIDS, TBC, dan malaria, sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang didukung perencanaan yang matang, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan mendasar terkait kinerja pegawai, kualitas perencanaan, efektivitas kepemimpinan, dan tingkat motivasi di lingkungan Direktorat P2PM. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor tersebut, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Perencanaan, menurut Aspek Kebijakan, sebagai pengembangan ilmu yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pemerintahan.
2. Kepemimpinan, menurut Kartini Kartono (2019:6) Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin.
3. Motivasi, menurut Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
4. Menurut Menurut Moch. As'ad (2016:48), menyatakan bahwa: Kinerja adalah kesuksesan seseorang (pegawai) didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Kinerja pegawai menurut Sjahrudin Rasul (2019:9), adalah : Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis

Kerangka Pemikiran

Menurut Usman (2018:34) “Kerangka berpikir /kerangka konsep adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita”. Jadi, kerangka pemikiran tersebut adalah hasil dari pemikiran oleh peneliti dan dapat dikembangkan lebih luas lagi. Kerangka pemikiran juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka penelitian ini disebut penelitian eksplanatori (Sugiyono, 2018:89). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 116. Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menentukan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 35 Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian bukunya Suharsimi Arikunto (2016: 125) Teknik Analisis Data: Hipotesis, Analisis Korelasi, Analisis Koefisien Penentu, dan Regresi Berganda. Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Kuesioner dan Studi Pustaka

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui persamaan regresi antara Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai, digunakan uji regresi linier sederhana, yang dihitung dengan menggunakan alat bantu hitung program komputer SPSS Versi 27.0, sehingga diketahui nilai persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1. regresi linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,562	,291		1,927	,003
	Perencanaan	,714	,007	,998	102,788	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai B sebesar 0,714 artinya setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Perencanaan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,714 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (jika ada). Nilai $t = 102,788$ dan $\text{Sig.} = 0,000$ menunjukkan bahwa variabel Perencanaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai konstanta sebesar 0,562 menunjukkan bahwa jika tidak ada perencanaan (nilai $X = 0$), maka kinerja pegawai diprediksi berada pada angka 0,562. Namun, nilai Sig. sebesar $0,003 > 0,05$ berarti konstanta signifikan secara statistik. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa Variabel Perencanaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Penyakit Menular Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Dari sikap-sikap positif Perencanaan tersebut, diharapkan dapat berdampak positif bagi peningkatan kualitas pegawai yang ada dalam organisasi (khususnya di lingkungan Direktorat Penyakit Menular Kementerian Kesehatan Republik Indonesia). Sebagai perbandingan dengan teori Goal-Setting Theory (Locke & Latham): Teori ini menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan kinerja. Perencanaan seringkali melibatkan penetapan tujuan, baik di tingkat individu maupun organisasi. Ketika pegawai terlibat dalam perencanaan dan memahami tujuan yang ingin dicapai, kinerja mereka cenderung meningkat. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai: menurut Armstrong (2006) dalam bukunya "A Handbook of Human Resource Management Practice" menyoroti pentingnya perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Perencanaan membantu memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat pada waktu yang tepat. Penelitian oleh Delaney dan Huselid (1996) menemukan adanya hubungan positif antara praktik manajemen SDM yang progresif (yang seringkali mencakup perencanaan) dengan kinerja perusahaan. Meskipun fokus utamanya adalah kinerja perusahaan, ini mengimplikasikan bahwa perencanaan SDM yang baik dapat berkontribusi pada kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui persamaan regresi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, digunakan uji regresi linier sederhana yang dihitung dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS Versi 27.0, sehingga diketahui nilai persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 2. regresi linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,061	,319		,191	,850
	Kepemimpinan	,726	,008	,998	95,437	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai B sebesar 0,726 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,726 satuan. Nilai $t = 95,437$ dan $\text{Sig.} = 0,000$ ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat signifikan secara statistik. Nilai Beta = 0,998 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat secara standar terhadap variabel dependen. Hasil konstanta, nilai konstanta sebesar 0,061, namun tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,850 > 0,05$). Artinya, nilai awal kinerja pegawai tanpa pengaruh kepemimpinan tidak terlalu bermakna secara statistik. Nilai konstanta sebesar 0,061, namun tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,850 > 0,05$). Artinya, nilai awal kinerja pegawai tanpa pengaruh kepemimpinan tidak terlalu bermakna secara statistik.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan diasosiasikan dengan peningkatan sebesar 0,240 unit dalam kinerja pegawai (dengan variabel lain dianggap konstan). Sejalan dengan teori Kepemimpinan Transformasional (Bass & Avolio): Teori ini menyatakan bahwa pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dengan cara menginspirasi visi, memberikan stimulasi intelektual, memberikan pertimbangan individual, dan menunjukkan pengaruh ideal. Kepemimpinan transformasional seringkali dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai karena mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan identifikasi dengan tujuan organisasi. Studi yang dilakukan Meta-analisis oleh Judge, Piccolo, dan Ilies (2004) menemukan korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pengikut (termasuk kinerja tugas dan kinerja kontekstual). Studi oleh Howell dan Hall-Merenda (1999) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kinerja unit bisnis. Meskipun fokusnya pada tingkat unit, ini mengimplikasikan dampak positif pada kinerja individu di dalamnya. Jadi, hasil dari analisis regresi yang ditunjukkan sejalan dengan banyak teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui persamaan regresi antara motivasi terhadap kinerja pegawai, digunakan uji regresi linier sederhana yang dihitung dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS Versi 27.0, sehingga diketahui nilai persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 3. regresi linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,019	,251		,076	,940
	Motivasi	,887	,007	,999	121,474	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai B sebesar 0,887 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,887 satuan. Nilai $t = 121,474$ dan $Sig. = 0,000 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sangat signifikan secara statistik. Nilai Beta = 0,887 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat secara standar terhadap variabel dependen. Hasil konstanta, nilai konstanta sebesar 0,061, namun tidak signifikan ($Sig. = 0,850 > 0,05$). Artinya, Karena nilai $Sig. < 0,001$, maka motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi sederhana ini menjelaskan bahwa peningkatan motivasi secara langsung dan kuat akan meningkatkan kinerja.

Teori yang relevan Hierarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa individu termotivasi untuk memenuhi serangkaian kebutuhan hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi, motivasi mereka cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Dan Teori Harapan Vroom (*Expectancy Theory*): Teori ini menyatakan bahwa motivasi individu untuk bertindak dengan cara tertentu didasarkan pada harapan mereka tentang hasil dari tindakan tersebut dan daya tarik hasil tersebut bagi mereka. Pegawai akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja yang baik akan dihargai, dan penghargaan tersebut menarik bagi mereka. Penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai: Meta-analisis oleh Judge et al. (2001) tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menemukan korelasi positif yang signifikan. Motivasi seringkali menjadi antecedent kepuasan kerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja. Studi-studi tentang insentif dan penghargaan secara konsisten menunjukkan bahwa pemberian insentif (baik finansial maupun non-finansial) dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Merujuk pada tabel koefisien "Motivasi" memiliki koefisien unstandardized sebesar 0,631 dan koefisien standardized (Beta) sebesar 0,711, dengan nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar

$< 0,001$. Ini menunjukkan bahwa dalam analisis tersebut: Motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu unit dalam motivasi diasosiasikan dengan peningkatan sebesar 0,631 unit dalam kinerja pegawai (dengan variabel lain dianggap konstan). Pengaruh ini sangat signifikan secara statistik (karena $p < 0,001$). Hasil analisis regresi Anda sangat mendukung teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bahkan, dalam model Anda, motivasi tampak menjadi prediktor yang paling kuat dibandingkan perencanaan dan kepemimpinan (berdasarkan nilai koefisien Beta yang tertinggi).

4. Pengaruh Perencanaan, Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui persamaan regresi Perencanaan, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, digunakan uji regresi linier sederhana yang dihitung dengan menggunakan alat bantu hitung program komputer SPSS for windows versi 27 sebagai berikut:

Tabel 3. regresi linier

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-,013	,265		-,049	,961
	Perencanaan	-,030	,165	-,041	-,180	,859
	Kepemimpinan	,240	,115	,330	2,096	,044
	Motivasi	,631	,167	,711	3,783	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi Unstandardized Coefficients (B): Menunjukkan nilai koefisien regresi untuk setiap variabel independen. Koefisien ini menunjukkan perubahan dalam variabel dependen (Kinerja Pegawai) untuk setiap satu unit perubahan dalam

variabel independen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Ini adalah intersep atau konstanta dari model regresi. Nilainya adalah -0,013. Ini adalah nilai prediksi Kinerja Pegawai ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisiennya adalah -0,030. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam "Perencanaan" diasosiasikan dengan penurunan sebesar 0,030 unit dalam "Kinerja Pegawai", dengan asumsi variabel lain tetap, Koefisiennya adalah 0,240. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam "Kepemimpinan" diasosiasikan dengan peningkatan sebesar 0,240 unit dalam "Kinerja Pegawai", dengan asumsi variabel lain tetap, Koefisiennya adalah 0,631. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam "Motivasi" diasosiasikan dengan peningkatan sebesar 0,631 unit dalam "Kinerja Pegawai", dengan asumsi variabel lain tetap dan kesalahan standar dari koefisien yang tidak distandardisasi. Ini mengukur seberapa bervariasi perkiraan koefisien dari sampel ke sampel.

Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai ($p < 0,001$). Ini adalah prediktor terkuat dalam model ini berdasarkan koefisien Beta yang paling tinggi. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai ($p = 0,044$). Perencanaan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, tetapi pengaruh ini tidak signifikan secara statistik ($p = 0,859$) dan konstanta model tidak signifikan secara statistik ($p = 0,961$). Nilai R Square sebesar 0,876 berarti bahwa 87,6% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Perencanaan, Kepemimpinan, dan Motivasi. Sisanya ($100\% - 87,6\% = 12,4\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai R Square yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi ini sangat baik dalam memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan ketiga variabel independen tersebut dalam data ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square juga sangat tinggi, yaitu 0,876. Adjusted R Square menyesuaikan nilai R Square untuk jumlah prediktor dalam model. Dalam kasus ini, karena Adjusted R Square hampir sama dengan R Square, ini menunjukkan bahwa penambahan variabel prediktor (Perencanaan, Kepemimpinan, Motivasi) secara signifikan meningkatkan kemampuan prediksi model tanpa adanya penambahan prediktor yang tidak perlu. Perencanaan, kepemimpinan, dan motivasi kerja merupakan tiga aspek penting yang saling berkaitan dalam menentukan kinerja pegawai.

Perencanaan yang baik memberikan arah jelas dan sumber daya yang tepat sehingga pegawai dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Tanpa perencanaan yang matang, pekerjaan bisa menjadi tidak terstruktur dan menimbulkan kebingungan. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak dan pengarah yang mampu memengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif meningkatkan komunikasi, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja menjadi faktor internal yang sangat mempengaruhi semangat dan produktivitas pegawai. Penghargaan, pengakuan, dan kesejahteraan pegawai adalah bentuk nyata dari motivasi yang mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja. Landasan Teori yang Mendukung Pengaruh Bersama: Model Kinerja Komprehensif: Beberapa model kinerja organisasi dan individu mengakui bahwa kinerja adalah hasil interaksi berbagai faktor, termasuk aspek perencanaan (tujuan dan strategi), kepemimpinan (arah dan dukungan), dan motivasi (dorongan dan kemauan untuk bertindak). Tidak ada satu faktor pun yang berdiri sendiri dalam menentukan kinerja secara keseluruhan. Motivasi memberikan energi dan arah perilaku individu. Kepemimpinan menyediakan visi, bimbingan, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan menetapkan tujuan, strategi, dan alokasi sumber daya yang memungkinkan individu dan tim untuk bekerja secara efektif. Ketika ketiga elemen ini selaras dan saling mendukung, dampaknya terhadap kinerja cenderung menjadi lebih kuat daripada efek masing-masing elemen secara terpisah. Sejalan pula dengan penelitian oleh Huselid (1995) Studi tentang High-Performance Work Systems (HPWS): HPWS seringkali mencakup praktik-praktik yang berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai (yang dapat ditingkatkan melalui perencanaan karir dan pelatihan), memotivasi mereka (melalui kompensasi dan pengakuan), dan memastikan kepemimpinan yang efektif. Penelitian tentang HPWS secara konsisten menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan kinerja organisasi, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. (Misalnya, Huselid, 1995) dan Penelitian yang Mengintegrasikan Kepemimpinan dan Motivasi: Banyak studi menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional,

misalnya, seringkali dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai, yang berdampak positif pada kinerja. (Misalnya, Bass & Avolio, 1994).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh perencanaan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Penyakit Menular Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi sebesar 71,4%, sedangkan sisanya sebesar 28,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara simultan, variabel perencanaan, kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,887. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 88,7% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Secara bersama-sama, Perencanaan, Kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, mampu menjelaskan hampir seluruh variasi dalam variabel dependen tersebut dalam sampel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunn, 2014. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*: Gadjah Mada University Press Gauzaly, Saydam. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung: Jakarta.
- Handoko Hi. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta Islamy, Irfan, 2014, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, cet.ke-13, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Latunreng Wahyuddin. 2018. *Tourism Policy for Encouraging the Development of SMEs in Belitong, Indonesia*. Dalam Journal of Management and Marketing Review J. Mgt. Mkt. Review 3(1) 16–23 (2018). (Diunduh Tanggal 26 Juli 2020, Pukul 21:34
- Martoyo, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Musanef. 2014 *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta, Gunung Agung.
- Maulamin Taufan. *Kebijakan Transportasi On Line Dan Konflik Sosial*. Diambil dari Jurnal Ilmu Administrasi Negara – ASIAN, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2017 ISSN : 2338- 9567 (Diunduh Tanggal 26 Juli 2020, Pukul 21.34 WIB)
- Mulyadi Mohammad. 2020. *Metode Penelitian Praktis Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta. Publica Press
- Neuman. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Eds. 7. Penerjemahan: edina T sofia Jakarta: PT Index
- Parsons, Wayne, 2016, *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*, Cet. ke-2, Kencana, Jakarta
- Singarimbun, M., dan Effendi, S., 2016, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta. Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.