

PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PROGRAM KERJA TERHADAP KINERJA STAF PERENCANAAN PERHUBUNGAN KOSTRAD

Oleh:

¹Putri Noor Ramayanti, ²Iwan Kurnia Gea, ³Aep Saefullah

^{1,2,3,4}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Prodi Manajemen
Jl. Legoso Raya No 31 Kelurahan Pisangan, Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.*

Email: putri@stieganasha.ac.id¹, iwankurniagea1@gmail.com², aep@stieganasha.ac.id³

ABSTRAK

Perencanaan dan pengendalian merupakan dua elemen fundamental dalam manajemen organisasi, terutama dalam konteks militer (satuan Perhubungan Kostrad) yang menuntut akurasi, disiplin, dan efisiensi tinggi dalam setiap aspek operasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh perencanaan dan pengendalian program kerja terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 45 responden. Instrumen dan data penelitian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perencanaan memiliki persamaan regresi $Y = -0,921 + 0,366X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,886 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 78%. Uji hipotesis memperlihatkan $t_{hitung} (3,102) > t_{tabel} (2,013)$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara perencanaan terhadap kinerja staf. Variabel pengendalian memiliki persamaan regresi $Y = -0,921 + 0,222X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,868 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 74,8%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (1,749) < t_{tabel} (2,013)$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengendalian terhadap kinerja staf. Perencanaan dan pengendalian secara simultan memiliki persamaan regresi $Y = -0,921 + 0,366X_1 + 0,222X_2$ dengan nilai korelasi 0,886 yang berarti variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 79%. Uji hipotesis memperlihatkan $F_{hitung} (147,528) > F_{tabel} (2,43)$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara perencanaan (X_1) dan pengendalian (X_2) terhadap kinerja (Y) staf perencanaan Perhubungan Kostrad. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki implikasi untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan proses perencanaan dan pengendalian program kerja di lingkungan Perhubungan Kostrad.

Kata kunci: Kinerja, Pengendalian, Perencanaan

PENDAHULUAN

Organisasi modern menghadapi tantangan besar dalam mengelola perencanaan dan pengendalian program kerja mereka, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Dalam konteks ini, perencanaan yang matang menjadi langkah awal yang sangat penting untuk menetapkan tujuan jangka panjang serta strategi yang relevan. Namun, keberhasilan perencanaan tidak akan tercapai tanpa pengendalian yang efektif, yang memastikan pelaksanaan berjalan dengan efisien dan target yang ditetapkan

dapat tercapai (Suandy, 2023; Steiner & Miner, 2018; Pengendalian merupakan proses penting dalam organisasi untuk menjaga konsistensi, kesesuaian, dan kualitas dari setiap aspek operasional sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Melalui pengendalian, organisasi dapat memastikan bahwa program kerja yang telah direncanakan dapat diimplementasikan secara optimal, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan ekspektasi. Sebagaimana diungkapkan (Sugiyanto, 2016), pengendalian yang baik berfungsi untuk menjamin bahwa setiap tahapan dalam pelaksanaan berjalan sesuai rencana.

Namun, tantangan yang dihadapi dalam perencanaan dan pengendalian tidaklah sederhana. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, perkembangan teknologi, serta dinamika internal yang terus berubah. Perubahan ini sering kali menciptakan hambatan dalam memastikan bahwa perencanaan dan pengendalian dapat dijalankan dengan lancar. Oleh karena itu, organisasi harus terus mengembangkan metode perencanaan dan pengendalian yang adaptif dan responsif. Penelitian dan analisis menjadi sangat penting untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan praktik terbaik dalam menghadapi tantangan-tantangan ini

Kajian perencanaan dan pengendalian mencakup berbagai aspek strategis yang saling berkaitan. Pertama, perencanaan strategis mencakup perumusan tujuan jangka panjang dan strategi organisasi yang jelas. Perencanaan ini harus mampu menjawab kebutuhan masa depan sekaligus memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Kedua, pengelolaan risiko menjadi aspek penting dalam perencanaan, melibatkan identifikasi, evaluasi, dan mitigasi risiko yang dapat mengancam keberhasilan program kerja. Risiko-risiko ini harus dikelola dengan baik untuk memastikan keberlanjutan operasional.

Ketiga, pengendalian kegiatan mencakup pengelolaan waktu pelaksanaan dan evaluasi program kerja untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai jadwal dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Keempat, penggunaan teknologi informasi telah menjadi elemen penting dalam mendukung proses perencanaan dan pengendalian. Implementasi sistem informasi, data analitik, dan keamanan informasi dapat membantu organisasi dalam membuat keputusan yang berbasis data dan meningkatkan efisiensi operasional.

Faktor eksternal seperti perubahan regulasi, dinamika pasar, dan kondisi ekonomi global juga menjadi tantangan yang harus diantisipasi. Organisasi perlu responsif terhadap faktor-faktor ini agar tetap kompetitif dan relevan di tengah perubahan yang cepat.

Efisiensi dan efektivitas dalam perencanaan dan pengendalian merupakan elemen krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, dan pengelolaan sumber daya yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam pengendalian manajemen Taylor et al. (2009). Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas dan memastikan bahwa semua anggota tim memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan tepat waktu dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat.

Namun, berbagai masalah sering muncul dalam proses perencanaan dan pengendalian. Ketidaksesuaian antara tujuan yang direncanakan dan realisasi di lapangan menjadi salah satu isu utama. Selain itu, kurangnya sistem pengukuran kinerja yang efektif dapat menghambat evaluasi keberhasilan program kerja. Masalah koordinasi antarbagian juga sering menjadi kendala yang menghambat kelancaran implementasi.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan hasil dari upaya kolektif individu atau kelompok yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tanggung jawab, waktu, kualitas, kuantitas, dan sumber daya yang tersedia. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan etos kerja dan motivasi, memastikan pertanggungjawaban,

memberikan imbalan yang sesuai, serta mendukung pengembangan sumber daya manusia (Afandi, 2018; Sinaga, 2020; Cahyani et al., 2023).

Penilaian kinerja yang baik tidak hanya membantu organisasi dalam mengevaluasi pencapaian, tetapi juga menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Salah satu manfaat utama dari penilaian kinerja adalah mendorong individu untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Dengan sistem evaluasi yang jelas, setiap individu dapat memahami bagaimana kontribusi mereka memengaruhi keseluruhan tujuan organisasi. Selain itu, pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka (Saefullah, 2022).

Untuk menghadapi tantangan dalam perencanaan dan pengendalian, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi. Salah satu strategi utama adalah mengadopsi teknologi informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan meningkatkan efisiensi operasional. Sistem informasi yang terintegrasi dapat membantu organisasi dalam memantau pelaksanaan program kerja secara real-time dan memberikan peringatan dini apabila terjadi penyimpangan.

Selain itu, organisasi juga harus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Program pelatihan yang berfokus pada perencanaan strategis, pengelolaan risiko, dan penggunaan teknologi informasi dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Organisasi juga harus memastikan bahwa komunikasi internal berjalan dengan baik. Proses komunikasi yang transparan dan efektif akan meningkatkan koordinasi antarbagian serta mempercepat penyelesaian masalah. Dalam hal ini, kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

Perencanaan dan pengendalian adalah dua elemen fundamental yang tidak dapat dipisahkan dalam manajemen organisasi. Dalam menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang terus berubah, organisasi harus mampu mengembangkan metode perencanaan dan pengendalian yang adaptif, berbasis data, dan responsif terhadap perubahan. Dengan mengintegrasikan perencanaan strategis, pengelolaan risiko, pengendalian kegiatan, dan teknologi informasi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka Merchant & Van der Stede (2017).

Kepemimpinan yang visioner, komunikasi yang efektif, dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal adalah faktor kunci dalam mendukung keberhasilan perencanaan dan pengendalian. Penilaian kinerja yang baik tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan perencanaan dan pengendalian dengan lebih percaya diri dan memastikan keberlanjutan operasional mereka di masa depan.

Penelitian ini akan fokus pada staf perencanaan satuan Perhubungan Kostrad yang mengalami nilai kinerja yang fluktuatif meskipun tidak ada perubahan signifikan dalam program kerja selama lima tahun terakhir. Berdasarkan laporan kinerja staf Perhubungan Kostrad dari tahun 2020-2024, terdapat fluktuasi signifikan dalam nilai kinerja staf perencanaan dari tahun 2020 hingga triwulan I 2024, dengan nilai yang bervariasi dan masalah yang muncul dari audit. Meskipun ada perbaikan dari tahun ke tahun, ketidakstabilan kinerja menunjukkan adanya masalah mendasar dalam perencanaan dan pengendalian yang belum sepenuhnya diatasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi penyebab spesifik dari fluktuasi ini dan mengembangkan solusi yang efektif.

Temuan audit yang sering mencakup masalah administrasi pertanggungjawaban yang tidak lengkap dan pelaksanaan kegiatan yang belum menyesuaikan dengan aturan terbaru menunjukkan adanya kekurangan dalam proses administrasi dan adaptasi terhadap perubahan regulasi. Penelitian ini dapat mengeksplorasi bagaimana administrasi yang lebih baik dan sistem penyesuaian aturan dapat diperkenalkan untuk meningkatkan kinerja staf. Beberapa periode menunjukkan bahwa tujuan kegiatan tidak terpenuhi dengan maksimal. Hal tersebut mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan yang ditetapkan dan hasil yang dicapai. Meskipun disebutkan pentingnya penggunaan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian, data laporan kinerja tidak memberikan informasi tentang implementasi teknologi dan dampaknya terhadap kinerja.

Taylor et al. (2009) dan Merchant & Van der Stede (2017) menunjukkan pentingnya teknik pengukuran kinerja dan pengelolaan sumber daya. Namun, penerapan teori-teori ini dalam konteks praktis staf perencanaan Perhubungan Kostrad tampaknya belum optimal. Ketidakstabilan nilai kinerja juga dapat disebabkan oleh kurangnya koordinasi antara departemen atau unit. Dinamika kerja yang tinggi, termasuk perubahan regulasi dan mobilitas staf, dapat mempengaruhi perencanaan dan pengendalian. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana perencanaan dan pengendalian program kerja mempengaruhi kinerja staf perencanaan di satuan Perhubungan Kostrad. Penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan mengenai praktik perencanaan dan pengendalian yang optimal, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara perencanaan, pengendalian, dan kinerja, diharapkan dapat dikembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi staf. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan kualitas manajemen program kerja di lingkungan Kostrad, serta menawarkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja staf dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang menggunakan pendekatan positivistik untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel independen (perencanaan dan pengendalian) dan variabel dependen (kinerja). Metode regresi linear berganda diterapkan untuk menganalisis data yang diperoleh dari sampel total sebanyak 45 staf perencanaan di satuan Perhubungan Kostrad. Penelitian dilaksanakan di Perhubungan Kostrad, Sukaraja, Bogor, mulai bulan Februari 2023 sampai dengan selesai sehingga data yang diperlukan berhasil dikumpulkan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perencanaan dan pengendalian yang diukur berdasarkan indikator yang diadopsi dari literatur yang relevan. Kinerja sebagai variabel dependen juga dinilai dengan indikator yang telah divalidasi. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, antara lain:

1. $H_0: p_1 = 0$ = Tidak ada pengaruh signifikan antara perencanaan program kerja terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad.
2. $H_0: p_2 = 0$ = Tidak ada pengaruh signifikan antara pengendalian program kerja terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad.
3. $H_0: p_3 = 0$ = Tidak ada pengaruh signifikan antara perencanaan dan pengendalian secara simultan terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad.

Populasi penelitian ini terdiri atas 45 staf yang terlibat dalam perencanaan dan pengendalian program kerja Perhubungan Kostrad. Seluruh populasi ini diambil sebagai sampel dalam penelitian ini, yang dikenal sebagai sampel jenuh atau *total sampling*. Data primer dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Kuesioner terdiri dari pernyataan yang dinilai dengan skala Likert dari 1 hingga 5, mencakup berbagai aspek perencanaan, pengendalian, dan kinerja. Analisis instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan akurat dan konsisten. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, sementara analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan keabsahan model statistik. Semua analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS V.29

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki (87%) dengan mayoritas berusia antara 18-30 tahun (51%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan sma sederajat (89%) dan telah bekerja selama kurang dari 5 tahun (53%). Data ini mencerminkan bahwa populasi responden didominasi oleh individu muda dengan pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang relatif singkat. Karakteristik responden disajikan pada tabel 1. Mayoritas responden terkait variabel perencanaan (x_1) di perhubungan kostrad memberikan jawaban "setuju" (48%) dan "sangat setuju" (40%), menunjukkan adanya perencanaan yang baik. Hanya sebagian kecil yang "netral" (9%), "tidak setuju" (3%), atau "sangat tidak setuju" (1%). Untuk variabel pengendalian (x_2), mayoritas juga "setuju" (47%) dan "sangat setuju" (39%), menandakan efektivitas pengendalian, dengan sedikit responden yang "netral" (11%) atau tidak puas (3%). Terakhir, persepsi kinerja (y) staf perencanaan menunjukkan kepuasan tinggi dengan 83% responden menyatakan "sangat setuju" atau "setuju", dan hanya 18% yang netral atau kurang puas.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Kategori	Subkategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	39	87%
	Perempuan	6	13%
Umur	18-30 tahun	23	51%
	31-40 tahun	12	27%
	41-50 tahun	8	18%
	51-60 tahun	2	4%
Pendidikan	SMA sederajat	40	89%
	Diploma (D3/D4)	3	7%
	Sarjana (S1/S2)	2	4%
Lama bekerja	1-2 tahun	8	18%
	Tahun	7	16%
	>5 tahun	6	13%
	<5 tahun	24	24%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data olahan kuesioner (2024)

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat berfungsi sebagai alat pembuktian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan setiap butir pernyataan

dalam kuesioner. Suatu pernyataan dianggap valid jika nilai koefisien korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2014). Hasil uji validitas untuk variabel perencanaan, pengendalian, dan kinerja staf perencanaan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r_{hitung} (0,460-0,926) > r_{tabel} (0,349) sehingga semua pernyataan dalam variabel dinyatakan valid (Tabel 2). Uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner. Menurut Ghozali (2014), kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 (perencanaan 0,949; pengendalian 0,970; kinerja 0,916), yang berarti bahwa instrumen ini reliabel dan dapat diandalkan (Tabel 3).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel penelitian	Item	Koefisien korelasi r	r_{tabel}	Keterangan
Perencanaan (X_1)	X1P1	0,742	0,349	Valid
	X1P2	0,836	0,349	Valid
	X1P3	0,820	0,349	Valid
	X1P4	0,460	0,349	Valid
	X1P5	0,720	0,349	Valid
	X1P6	0,797	0,349	Valid
	X1P7	0,856	0,349	Valid
	X1P8	0,819	0,349	Valid
	X1P9	0,784	0,349	Valid
	X1P10	0,875	0,349	Valid
	X1P11	0,854	0,349	Valid
	X1P12	0,806	0,349	Valid
	X1P13	0,802	0,349	Valid
	X1P14	0,535	0,349	Valid
	X1P15	0,681	0,349	Valid
Pengendalian (X_2)	X2P1	0,925	0,334	Valid
	X2P2	0,888	0,334	Valid
	X2P3	0,875	0,334	Valid
	X2P4	0,916	0,334	Valid
	X2P5	0,854	0,334	Valid
	X2P6	0,851	0,334	Valid
	X2P7	0,761	0,334	Valid
	X2P8	0,926	0,334	Valid
	X2P9	0,879	0,334	Valid
	X2P10	0,913	0,334	Valid
	X2P11	0,856	0,334	Valid
	X2P12	0,863	0,334	Valid
Kinerja (Y)	YP1	0,886	0,316	Valid
	YP	0,828	0,316	Valid
	YP3	0,759	0,316	Valid
	YP4	0,741	0,316	Valid
	YP5	0,901	0,316	Valid
	YP6	0,838	0,316	Valid
	YP7	0,704	0,316	Valid
	YP8	0,722	0,316	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

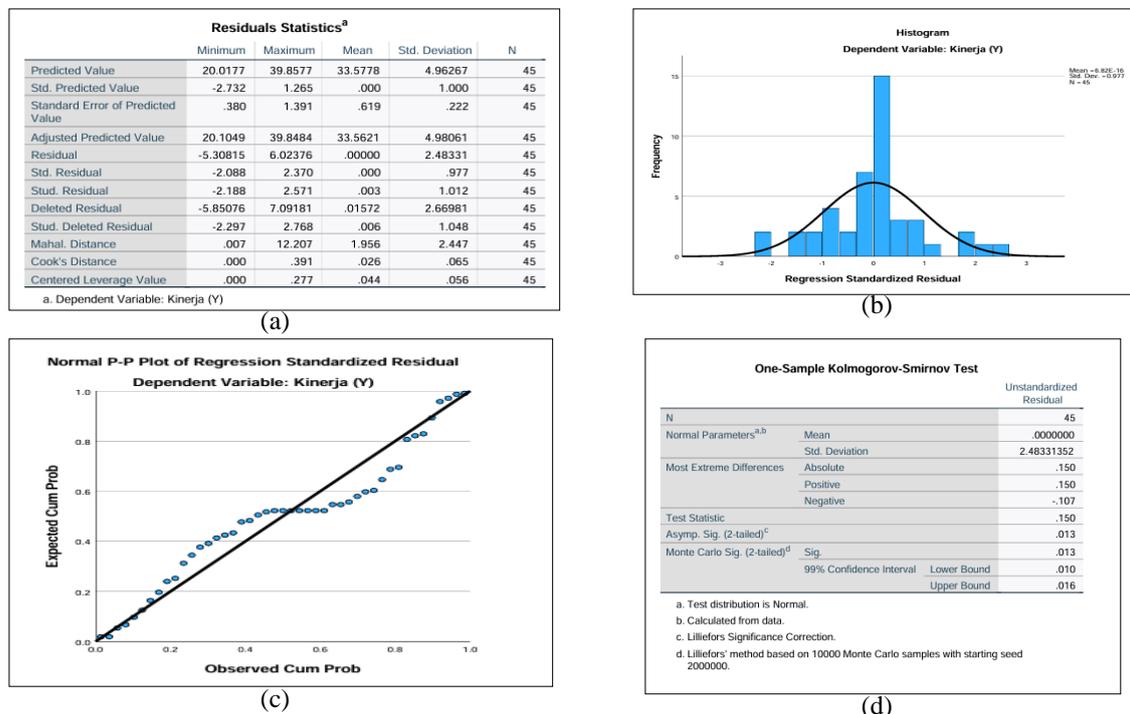
No.	Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Perencanaan	0,949	0,70	Reliabel
2.	Pengendalian	0,970	0,70	Reliabel
3.	Kinerja	0,916	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS V.29

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian, yang meliputi analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif dilakukan untuk menilai tingkat pencapaian responden terhadap pernyataan pada variabel yang diteliti. Nilai *total characteristic ratio* (TCR) dihitung berdasarkan persentase skor responden terhadap nilai ideal. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata TCR untuk variabel perencanaan (X_1) adalah 84,71, pengendalian (X_2) sebesar 84,37, dan kinerja (Y) sebesar 83,94. Semua variabel ini berada dalam kategori "Sangat Kuat".

Analisis induktif terdiri atas beberapa tahapan uji, di antaranya uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji-F, uji-t, dan analisis korelasi. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas yang berfungsi untuk menentukan kenormalan distribusi data yang banyak digunakan sebagai asumsi dasar dalam berbagai analisis statistik, termasuk regresi, ANOVA, dan uji-t. Hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 1. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan histogram yang membentuk kurva normal, plot yang mengikuti garis diagonal pada P-P Plot, dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang lebih besar dari 0,05 (Hair et al., 2013).



Gambar 1

Hasil uji normalitas. (a) nilai residual data; (b) histogram variabel; (c) hasil uji P-P plots multi normalitas; (d) hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024))

Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinearitas yang bertujuan mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi, menghasilkan varians yang tinggi, dan mengurangi keandalan model (Ghozali, 2014). Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah VIF (*variance inflation factor*) yang mengukur jumlah varians dari estimasi koefisien regresi meningkat karena adanya multikolinearitas. Nilai VIF yang tinggi (biasanya di atas 10) menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Hasil uji multikolinearitas data penelitian ini ditampilkan pada Tabel 4. Data tersebut memperlihatkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada variabel-variabel tersebut yang dibuktikan dengan nilai toleransi di atas 0,10 (0,136) dan VIF di bawah 10 (7,366).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perencanaan (X1)	.136	7.366
	Pengendalian (X2)	.136	7.366

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Uji asumsi klasik yang ketiga yaitu uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi apakah varians residual dari model regresi bersifat konstan atau tidak. Uji heteroskedastisitas pada penelitian dilakukan dengan uji Glejser untuk memastikan bahwa hasil regresi tidak terdistorsi oleh heteroskedastisitas, sehingga interpretasi model menjadi lebih valid dan reliabel. Gejala heteroskedastisitas tidak akan terjadi bila hasil regresi dari masing-masing variabel independen memiliki nilai *absolute residual* berada di atas atau sama dengan 0,05. Hasil uji Glejser disajikan pada Tabel 5 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi Glejser lebih besar dari 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.575	1.992		2.297	.027
	Perencanaan (X1)	-.042	.083	-.207	-.507	.615
	Pengendalian (X2)	-.004	.089	-.019	-.046	.964

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Analisis regresi linear berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik terpenuhi. Uji ini bertujuan mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan memodelkan dan menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa perencanaan (X₁) dan pengendalian (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -0,921 + 0,366X_1 + 0,222X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan 1% pada variabel perencanaan meningkatkan kinerja sebesar 0,366 (36,6%), sedangkan peningkatan 1% pada variabel pengendalian meningkatkan kinerja sebesar 0,222 (22,2%).

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam data dependen yang nilainya berkisar antara 0 dan 1 dan dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R square*. Nilai 1 menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan seluruh variasi dalam data dependen sedangkan nilai 0 menunjukkan bahwa model regresi tidak dapat menjelaskan variasi dalam data dependen sama sekali. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini disajikan pada Tabel 6, 7, dan 8. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 berturut-turut 0,790; 0,780; dan 0,748 untuk pengaruh simultan perencanaan dan pengendalian serta masing-masing variabel parsial terhadap kinerja. Semua nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi dalam kinerja. Namun, pengaruh simultan (79%) lebih besar dibandingkan pengaruh parsial perencanaan (78%) dan pengendalian (74,8%), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bekerja lebih efektif dalam menjelaskan kinerja ketika dipertimbangkan bersama-sama.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.790	2.54175

a. Predictors: (Constant), Pengendalian (X2), Perencanaan (X1)

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.780	2.60189

a. Predictors: (Constant), Perencanaan (X1)

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Tabel 8 Hasil uji koefisien determinan parsial X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.748	2.78500

a. Predictors: (Constant), Pengendalian (X2)

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Uji-F merupakan sebuah uji hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen (perencanaan dan pengendalian program kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad). Uji-F mengukur signifikansi model regresi secara keseluruhan. Secara umum, jika nilai F lebih besar dari nilai kritis tertentu pada tingkat signifikansi yang dipilih (misalnya, 0,05), maka model dianggap signifikan secara statistik,

yang berarti bahwa variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji-F akan menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa perencanaan dan pengendalian program kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad.

Tabel 9 Hasil Uji-F Statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.671	2	370.835	147.528	<,001 ^b
	Residual	105.574	42	2.514		
	Total	847.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Pengendalian (X2), Perencanaan (X1)

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Hasil uji-F penelitian ini disajikan pada Tabel 9. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 147,528 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,43 sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang menggabungkan variabel perencanaan dan pengendalian program kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa perencanaan dan pengendalian program kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_3) diterima, yang menyatakan bahwa secara simultan, perencanaan dan pengendalian program kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perencanaan.

Uji-t merupakan suatu uji hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen (perencanaan dan pengendalian program kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja staf perencanaan) secara individual atau parsial. Hal tersebut mengindikasikan bahwa uji-t akan menguji hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Jika nilai t-hitung (t-statistik) lebih besar dari t-tabel atau jika nilai p (*p-value*) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang dipilih (misalnya, 0,05), maka hipotesis nol dapat ditolak (Ghozali, 2014).

Tabel 10 Hasil uji-t statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.921	2.843		-.324	.748
	Perencanaan (X1)	.366	.118	.581	3.102	.003
	Pengendalian (X2)	.222	.127	.328	1.749	.088

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel perencanaan (3,102) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) yang menunjukkan bahwa variabel perencanaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf perencanaan (Tabel 10). Berbeda dengan perencanaan, variabel pengendalian memiliki nilai t_{hitung} (1,749) lebih kecil dari t_{tabel} (2,013) yang menunjukkan bahwa variabel pengendalian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf perencanaan secara individual. Hasil tersebut memberikan implikasi

bahwa fokus pada perbaikan dalam perencanaan mungkin lebih efektif untuk meningkatkan kinerja staf dibandingkan hanya mengandalkan pengendalian.

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel independen (perencanaan dan pengendalian program kerja) dengan variabel dependen (kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad). Koefisien korelasi (r) yang mendekati 1 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara dua variabel. Nilai r mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang sangat kuat. Nilai r mendekati 0 menunjukkan tidak ada hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel.

Hasil analisis korelasi variabel perencanaan dan pengendalian program kerja terhadap kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad diperlihatkan berturut-turut pada Tabel 11 dan Tabel 12. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel perencanaan (X_1) dan pengendalian (X_2) program kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja staf perencanaan (Y) di Perhubungan Kostrad dengan koefisien korelasi berturut-turut sebesar 0,886 dan 0,868. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik perencanaan dan pengendalian yang dilakukan, semakin tinggi pula kinerja staf perencanaan. Kekuatan hubungan ini menekankan pentingnya aspek perencanaan dan pengendalian dalam proses kerja di Perhubungan Kostrad.

Perencanaan yang matang dan terstruktur memberikan arah yang jelas bagi staf, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Pengendalian yang efektif memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan setiap penyimpangan dapat segera diatasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja staf (Jamalinda, 2021). Kedua variabel, perencanaan dan pengendalian, memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad. Hal tersebut menegaskan bahwa perencanaan yang baik harus didukung oleh pengendalian yang efektif untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja staf sebaiknya difokuskan pada perbaikan dan penguatan kedua aspek ini secara bersamaan, guna memastikan bahwa seluruh program kerja berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan.

Tabel 11 Hasil analisis korelasi antara variabel perencanaan (X_1) terhadap kinerja (Y)

Correlations			
		Perencanaan (X1)	Kinerja (Y)
Perencanaan (X1)	Pearson Correlation	1	.886**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	45	45
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Tabel 12 Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Pengendalian (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

		Pengendalian (X ₂)	Kinerja (Y)
Pengendalian (X ₂)	Pearson Correlation	1	.868**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	45	45
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS V.29 (2024)

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa baik perencanaan maupun pengendalian memiliki kontribusi penting terhadap kinerja staf perencanaan di satuan Perhubungan Kostrad. Perencanaan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan pengendalian (Sari & Rizqi, 2023). Penelitian ini menekankan pentingnya fokus pada perencanaan yang matang untuk meningkatkan kinerja, sementara perbaikan dalam pengendalian dapat menjadi tambahan yang mendukung namun tidak sepenting perencanaan. Beberapa rekomendasi kebijakan dapat dipertimbangkan dalam program kerja di satuan Perhubungan Kostrad, antara lain peningkatan kapasitas perencana, penyediaan sistem informasi yang lebih baik, dan evaluasi berkala terhadap rencana (Aminullah, 2024). Peningkatan kapasitas perencana dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan-pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan perencanaan strategis dan taktis (Sasoko, 2022). Penyediaan sistem informasi dapat dilakukan dengan mengembangkan sistem informasi manajemen yang terintegrasi untuk mendukung proses perencanaan dan pengambilan keputusan (Sella, 2021). Kemudian perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan rencana dan melakukan penyesuaian jika diperlukan (Suradi, 2016). Salah satu batasan dalam penelitian ini adalah ukuran sampel yang relatif kecil. Meskipun hasil analisis menunjukkan signifikansi statistik, perlu dipertimbangkan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar untuk memperkuat generalisasi temuan. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada variabel perencanaan dan pengendalian, padahal faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja (Hastuti et al., 2023; Muhamadun & Ghoniyah, 2012)

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja staf perencanaan Perhubungan Kostrad, dengan hasil statistik menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kualitas perencanaan dan kinerja staf. Perencanaan yang jelas dan terstruktur membantu staf memahami tujuan serta menetapkan langkah strategis yang diperlukan, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Meskipun pengendalian secara individu tidak menunjukkan kontribusi signifikan, kombinasi antara perencanaan dan pengendalian secara keseluruhan berperan penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk lebih meningkatkan kinerja, direkomendasikan agar Perhubungan Kostrad meningkatkan kualitas perencanaan melalui pelatihan staf,

mengoptimalkan pengendalian dengan sistem yang lebih efektif seperti teknologi informasi, dan mengintegrasikan perencanaan dan pengendalian secara sistematis. Selain itu, penyediaan fasilitas pendukung seperti software manajemen proyek dan penerapan budaya evaluasi berkelanjutan akan memperkuat proses perencanaan dan pengendalian. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan proses manajemen kerja di Perhubungan Kostrad dapat menjadi lebih efisien dan mendukung pencapaian kinerja staf yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Aminullah, S. R. (2024). *Perencanaan program kerja dalam rangka pengembangan MA Kartayuda Plus* [Tesis]. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Cahyani, E., Rahma, A., & Naufal, M. A. (2023). Talent management terhadap peningkatan kinerja organisasi dan karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 143–151. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i2.750>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Hastuti, P., Rosmajudi, A., & Hidayat, A. F. (2023). Pengaruh perencanaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah Kota Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Education and Humanity*, 3(4).
- Jamalinda. (2021). Pengaruh pengendalian internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Padang Panjang. *Jurnal Inovasi Pertanian*, 1(12), 2617–2630.
- Merchant, K., & Van der Stede, W. (2017). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*. Pearson Education.
- Muhamadun, & Ghoniyah, N. (2012). Peningkatan kinerja SDM melalui kondisi kerja, konten pekerjaan dan pengembangan karir dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 142–152.
- Saefullah, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Desa Kadugede Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1–20. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.129>
- Sari, P. S. N., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis kinerja karyawan pada PT. Arina Toyota Gresik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50–56.
- Sasoko, D. M. (2022). Pentingnya perencanaan dalam upaya pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. *Jurnal Prodi Administrasi Negara*, 21(2), 83–89.

- Sella. (2021). *Pengaruh sistem informasi dan pengendalian internal terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Super Bintang Sejahtera* [Skripsi]. Universitas Putera Batam.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Steiner, G. A., & Miner, J. B. (2018). *Kebijakan dan Strategi Manajemen*. Erlangga.
- Suandy, E. (2023). Perencanaan dan pengelolaan keuangan keluarga pada ibu rumah tangga Desa Kaliburu. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(2). <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i2.1338>
- Sugiyanto, E. (2016). *Pengendalian dalam Organisasi*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Suradi. (2016). Perencanaan program kerja dan pengorganisasian dalam meningkatkan pelayanan pada kantor cabang PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 304–309.
- Taufiqurokhman. (2022). *Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof.Dr. Moestopo Beragama.
- Taylor, R. L., Rosenbach, W. E., & Rosenbach, E. B. (2009). *Military Leadership in Pursuit of Excellence* (6 ed.). Westview Press.