

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK DAN PENGARUHNYA
TERHADAP KEPEMIMPINAN STRATEGIK DAN KINERJA
ORGANISASI STUDI PADA DINAS KEBUDAYAAN
PROVINSI RIAU**

Taufik Indra Leismana ¹⁾

Machasin ²⁾

Jahrizal ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau

^{2,3)} Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *Strategic Management Implementation and Its Influence on Strategic Leadership and Organizational Performance at Culture Department of Riau Province, under the guidance of Machasin and Jahrizal.*

This study aims to see the effect of strategic planning, strategic implementation, evaluation and control of strategic management on organizational performance mediated by Strategic Leadership.

This research uses quantitative method. Location of research in Pekanbaru Kebudayaan Agency. Determination of the sample using census method with all members of the population as subject studied were as many as 74 respondents. Methods of data collection in this study include questionnaires, interviews, and observation. Data analysis method used Path Analisis using Partial Least Square (PLS).

The results of this study obtained feasible results and can be used as the basis for making policy for Culture Department of Riau Province. This study concludes that strategic management implementation has significant influence on strategic leadership, strategic management implementation has significant effect on organizational performance, then strategic leadership has significant effect on organizational performance. It is recommended to improve the performance of its organization especially that leads to change or innovation, improving management functions so as to improve organizational performance and enhance its strategic leadership through capability so as to gain strong strategic leadership and real impact to improve the performance of Riau Province Culture Agency's organization

Keywords : *Strategic Management, Strategic Leadership, Organizational Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan otonomi daerah sangatlah perlu memperhatikan hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintah daerah, potensi dan keanekaragaman daerah.. daerah

diberikan kewenangan yang seluas-luasnya disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Pengelolaan pemerintahan daerah yang disertai adanya otonomi yang luas dan tata kelola pemerintahan yang mengacu pada konsep pelayanan publik yang baik bagi masyarakatnya, maka diperlukan implementasi manajemen strategis yang mengacu pada prinsip-prinsip pemerintah daerah. Pada banyak organisasi swasta maupun pemerintah yang berorientasi profit dan non-profit, terjadi perubahan secara cepat dan menyeluruh di berbagai aspek. Perubahan tersebut mau tidak mau harus dilaksanakan bagi setiap organisasi yang ingin tetap eksis dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman.

Kebudayaan Melayu merupakan kebudayaan secara turun-temurun yang dilakukan oleh masyarakat, Kebudayaan Melayu merupakan salah satu pilar penopang kebudayaan nasional Indonesia khususnya dan kebudayaan dunia umumnya, di samping aneka budaya lainnya. Budaya Melayu tumbuh subur dan kental di tengah-tengah masyarakat Indonesia. Melayu yang identik dengan agama, bahasa, dan adat-istiadat merupakan integritas yang solid, adat Melayu merupakan konsep yang menjelaskan satu keseluruhan cara hidup Melayu di alam Melayu. Pembangunan dan pelestarian kebudayaan dilaksanakan dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Dinas Kebudayaan Prov. Riau telah mengalami transformasi dan reformasi menuju kepada suatu sistem baru yang diharapkan akan lebih handal dan berkelanjutan. Transformasi dan reformasi yang telah menghasilkan berbagai perubahan masih belum mencapai

hasil yang memuaskan. Namun, disadari bahwa pengembangan dan pengelolaan sektor kebudayaan tidak mungkin dapat berdiri sendiri, karena baik secara langsung maupun tidak langsung akan dipengaruhi oleh berbagai lingkup strategis. Guna mendukung Visi Riau 2020 sebagaimana dituangkan dalam Pola Dasar Pembangunan Daerah Prov. Riau dan Renstra Prov. Riau yaitu "Terwujudnya Prov. Riau sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin di Asia Tenggara Tahun 2020" untuk itulah Dinas Kebudayaan perlu menyusun rencana yang bersifat strategis serta berbasis pada analisis potensi yang strategis.

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi dari organisasi secara terukur dengan sasaran kerja yang telah ditetapkan melalui laporan hasil kinerja yang tersusun secara periodik. Meningkatkan kinerja organisasi juga harus di dukung oleh adanya implementasi perencanaan strategis yang di dukung juga oleh faktor kepemimpinan yang ada di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu

IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPEMIMPINAN STRATEGIK DAN KINERJA ORGANISASI STUDI PADA DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

organisasi. Kinerja bukan lah proses final tetapi merupakan siklus dan berkelanjutan sehingga keberadaannya menjadi suatu yang sangat penting bagi pemimpin organisasi dalam mengambil kebijakan dan meningkatkan kualitas pelaksanaan kebijakan. Kemudian pelayanan yang berkualitas akan

dapat mendorong lancarnya roda perekonomian di daerah, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berikut terlampir data Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau tahun 2017.

Tabel 1 : Kinerja Keuangan Dinas Kebudayaan Prov. Riau Tahun 2017 (Dalam Rp)

NO	PROGRAM	JUMLAH KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	SELISIH	%
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	4 kegiatan	3,370,000,000	1,125,753,540	2,244,246,460	33.40 %
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana	4 Kegiatan	1,000,000,000	357,580,000	642,420,000	35.75 %
3	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2 Kegiatan	350,000,000	131,471,900	218,528,100	37.56 %
4	Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	2 Kegiatan	175,000,000	76,976,400	98,023,600	43.98 %
5	Program Pengembangan dan Pelestarian Nilai-nilai Budaya	12 Kegiatan	14,550,000,000	6,275,000,000	8,275,000,000	43.12 %
6	Program Pengelolaan Kekayaan Budaya	5 kegiatan	3,140,000,000	1,688,685,000	1,451,315,000	53.77 %
7	Program Pengelolaan Keragaman Budaya	10 Kegiatan	12,500,000,000	6,553,356,400	5,946,643,600	52.42 %
8	Program Pengembangan Nilai Budaya	4 kegiatan	4,000,000,000	1,353,450,890	2,646,549,110	33.83 %
Total		43 Kegiatan	39,085,000,000	17,562,274,130	21,522,725,870	333.88 %
Rata-Rata						41.73 %

Sumber : Dinas Kebudayaan Prov.Riau, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat terlihat bahwa pelaksanaan Kinerja organisasi masih berada pada kategori sangat masih rendah, hal ini dapat terlihat dari persentase yang ada yaitu sebesar 41,73%. Dinas Kebudayaan Prov. Riau merupakan salah satu SKPD yang dijadikan sebagai SKPD prioritas dalam pelaksanaan visi dan misi Gubernur Riau . Dari data yang telah dilampirkan maka dapat dilihat dalam setiap program mempunyai capaian dalam bentuk kegiatan dan keuangan, di Tabel terlihat bahwa Setiap program yang dilaksanakan tingkat capaian kegiataannya memiliki persentase yang masih rendah, dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja Dinas Kebudayaan Provinsi Riau pada program dan kegiatan dapat dikategorikan, berkategori rendah. Hal tersebut terlihat dari angka pencapaian realisasi kegiatan dan program sebesar 41,73 %, artinya anggaran yang disusun hanya mampu direalisasikan sebesar 41,73 %.

Pada program Pengembangan dan Pelestarian Nilai Budaya hanya tercapai sebesar 46,08 %. Untuk Program Pengelolaan Kekayaan tercapai sebesar 68,69 %. Kemudian pada Program Pengelolaan Keragaman Budaya sebesar 24,48 % capaiannya, dan terakhir Program Pengembangan Nilai Budaya mengalami peningkatan tapi tidak signifikan dan masih harus di tingkatkan sebesar 62,30 %. Maka disimpulkan untuk implementasi renstra Dinas Kebudayaan Provinsi Riau masih rendah, hal tersebut terlihat dari angka pencapaian rata-

rata secara keseluruhan sebesar 50,39 %.

Hasil laporan evaluasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau Belum terpenuhinya jumlah Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) terhadap karya seni budaya melayu di Prov. Riau sesuai dengan indikator kinerja sasaran , Belum terpenuhinya konten yang jelas terhadap kurikulum muatan lokal yang berbasis budaya melayu sesuai standar sekolah. Evaluasi ini merupakan pertanggungjawaban dari hasil kinerja SKPD agar kedepannya bisa diperbaiki. Jumlah pihak yang terlibat dalam implementasi strategi mungkin akan lebih banyak dibanding mereka yang merumuskannya. Pelaksana strategi adalah setiap orang dalam suatu organisasi. Untuk itu diharapkan seluruh anggota dalam struktur organisasi Dinas Kebudayaan Prov. Riau bekerja sama agar dapat mengimplementasikan seluruh rencana yang telah dibuat dapat terealisasi dengan baik. Penelitian dilakukan untuk menjawab :

1. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi.
2. Bagaimana Pengaruh Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi.
3. Bagaimana Pengaruh Evaluasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi.
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Strategik terhadap Kinerja Organisasi.
5. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel mediasi.

6. Bagaimana Pengaruh Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
7. Bagaimana Pengaruh Evaluasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
8. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi melalui Implementasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
9. Bagaimana Pengaruh Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi melalui Evaluasi Strategik dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
10. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi melalui Evaluasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.

KERANGKA TEORI

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan aktivitas membandingkan hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya, menyelidiki deviasi dari rencana, mengevaluasi kinerja individu, dan menilai perkembangan yang terjadi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tujuan jangka panjang maupun tujuan tahunan dapat dipergunakan dalam proses ini. Kegagalan mencapai kemajuan yang diharapkan melalui pencapaian tujuan jangka panjang atau tahunan memberi sinyal diperlukan tindakan korektif. Banyak faktor seperti kebijakan yang kurang beralasan, perubahan kondisi ekonomi yang tak diharapkan, strategi-strategi yang tidak efektif, dapat menghasilkan kemajuan yang tidak memuaskan dalam memenuhi sasaran (David, 2016).

Menurut AB Susanto (2014), indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Perumusan strategi jelas
2. Kerja sama tim

3. Kemampuan dalam merespon peluang dan ancaman
4. Inovasi dan Pertumbuhan Organisasi
5. Perubahan Organisasi

Kepemimpinan

George R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Miftah Thoha, 2010) Menurut AB Susanto (2014) Adapun indikator Kepemimpinan Strategik adalah :

1. Kompleksitas
2. Pengintegrasian informasi yang komprehensif
3. Ahli strategi
4. Mampu mengidentifikasi ide dan peluang bagi perubahan
5. Pengimplementasian tata kelola organisasi

Implementasi Manajemen Strategi

Era teknologi telah mendorong perubahan yang mendasar dalam tatanan praktik dunia bisnis, lingkungan bisnis yang sarat berubah, aktivitas bisnis *borderless world* merupakan konsekuensinya yang berimplikasi terhadap semakin ketatnya tingkat persaingan, baik skala lokal, regional maupun internasional. Suatu organisasi perusahaan didirikan pada hakikatnya tidak untuk berhenti namun diharapkan akan tetap eksis dan berkembang dengan baik (*going concern*). Untuk sampai pada harapan tersebut maka perusahaan harus memiliki keunggulan yang didasarkan kepada strategi yang unik, dan ketepatan dalam implementasi strateginya (Kusmayadi, 2009).

Tahap implementasi strategi menurut Wheelen dan Hunger (2004) terdiri dari tiga tahapan. Ketiga tahapan ini antara lain : (1) penetapan program : (2) penetapan anggaran dan (3) penetapan prosedur.

Perencanaan Strategi

Perencanaan adalah proses memutuskan bagaimana mencapai serangkaian tujuan. Definisi ini menyiratkan pertimbangan masa depan (tujuan) serta tindakan saat ini (bagaimana untuk mencapai) . Namun , kegiatan perencanaan yang sesuai dengan definisi sederhana ini tidak selalu bersifat strategis. Dengan demikian, perencanaan strategis adalah proses memutuskan bagaimana mencapai serangkaian tujuan strategis. Definisi ini juga menyiratkan pertimbangan masa depan, tetapi menambahkan gagasan penting dan jangka panjang pertimbangan dengan menargetkan

aksi pengelolaan untuk tujuan strategis (Pollalis and Macris, 2008).

Indikator Perencanaan Strategik

Menurut Hunger J David dan Wheelen Thomas (2003) adapun indikator dari perencanaan strategik adalah :

1. Integrasi Visi dan Misi
2. Kejelasan arah dan Tujuan Strategi
3. Ketepatan pilihan Alternatif Strategi

Implementasi Strategi

Rencana strategis yang sempurna secara teknis akan hanya memberikan sedikit tujuan jika tidak diimplementasikan. Banyak organisasi cenderung menghabiskan waktu, uang, dan usaha yang tidak seimbang dalam mengembangkan rencana strategis, memperlakukan cara dan kondisi yang akan diimplementasikan (David, 2016).

Menurut Hunger J David dan Wheelen Thomas (2003) adapun indikator dari Implementasi Strategi adalah :

1. Penetapan program
2. Penetapan Anggaran
3. Penetapan Prosedur

Indikator Evaluasi Dan Pengendalian

Evaluasi strategi sangat penting karena perusahaan menghadapi lingkungan yang dinamis dimana faktor-faktor internal dan eksternal sering berubah dengan cepat dan dramatis.

Menurut David (2011) indicator evaluasi dan pengendalian sebagai berikut :

1. Konsistensi
2. Kesesuaian
3. Kelayakan
4. Keunggulan

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan berbagai konsep teori yang telah dikembangkan dan dalam berbagai penelitian, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Implementasi Manajemen Strategi terhadap Kinerja Organisasi

Era globalisasi seperti sekarang ini, teknologi informasi dan komunikasi berkembang semakin pesat sehingga tentunya berdampak pada perilaku dan peta persaingan bagaimana cara mengelola perusahaan yang akhirnya berpengaruh pada perkembangan bisnis dunia. Suatu perusahaan terutama perusahaan besar yang memiliki banyak kantor cabang di berbagai daerah hendaknya perlu mengetahui dimana kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sehingga dapat membuat suatu strategi efektif pemanfaatan sumber daya yang dimiliki agar dapat menempatkan diri pada persaingan bisnis dunia (Witri dan Tjandrasa, 2009).

Implementasi strategi merupakan proses penerjemahan strategi menjadi inisiatif organisasi melalui desain dan struktur organisasi, perencanaan sumber daya dan pengelolaan perubahan strategi dalam perusahaan. Perusahaan berusaha meningkatkan kesuksesan melalui tiga langkah manajemen strategi yakni, *strategy analysis*, *strategy development* dan *strategy implementation*. Model manajemen strategi mutakhir mengedepankan keterhubungan antara pengukuran kinerja dengan pengembangan strategi (*strategy development*), penurunan strategi (*strategy deployment*), serta kontrol strategi (*strategy control*) sebagai kesatuan

model yang dinamis (Witri dan Tjandrasa, 2009).

2. Pengaruh Implementasi Strategi terhadap Kepemimpinan

Menurut Utomo Hargo dan E. Tandelilin (1993) Proses implementasi strategi adalah salah satu tugas dan tantangan utama seorang menejer umum (*general manager*). tidak cukup bagi manajer hanya mengembangkan, merumuskan dan mengevaluasi serangkaian strategi yang akan ditempuh perusahaan, tetapi berbagai strategi tersebut harus “diterjemahkan” ke dalam berbagai kegiatan konkrit dan dikendalikan dengan seksama. Bila proses formulasi strategi terutama merupakan suatu kegiatan *entrepreneurial*, maka implementasi strategi merupakan kegiatan administratif internal. Implementasi strategis yang sukses tergantung pada keterampilan-keterampilan manajerial, seperti misalnya perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, motivasi, budaya, pengendalian organisasi dan penciptaan keterpaduan yang kuat antara strategi dan manajemen serta organisasi perusahaan secara keseluruhan. Asumsi dasar yang dipergunakan dalam pembahasan implementasi strategi adalah bahwa strategi organisasi telah ditentukan terlebih dahulu dan tidak mengalami perubahan yang mendadak. Untuk memudahkan dalam hal melakukan analisis maka siklus manajemen strategik biasanya dipilah kedalam pengembangan, evaluasi dan

formulasi dan pada akhirnya implementasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Menurut AB Susanto (2014)

Secara teori ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja jangka pendek para bawahan, seperti : menawarkan insentif khusus, memberikan ceramah inspirasional tentang pentingnya pekerjaan, menetapkan tujuan yang menantang, memperlihatkan metode yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan, mencari cara untuk mengurangi penundaan, menemukan cara yang lebih baik untuk menggunakan orang dan sumber daya , memperoleh sumber daya yang dibutuhkan dengan segera untuk melakukan pekerjaan.

Robustness test menunjukkan peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi lebih kuat melalui strategi organisasi dan sistem akuntansi manajemen. Robustness test juga menunjukkan hasil yang lebih tinggi untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap seluruh variabel budaya organisasi, strategi organisasi , sistem akuntansi manajemen, dan kinerja organisasi dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional.

4. Pengaruh Implementasi Strategi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi.

Walaupun struktur organisasi telah memberikan kerangka kerja menyeluruh bagi implementasi strategi, tetapi hal ini tidak cukup menjamin suksesnya eksekusi strategi. Didalam kerangka organisasi, individu-individu , kelompok – kelompok dan unit-unit

merupakan berbagai mekanisme kegiatan organisasi yang harus dikelola untuk implementasi strategi. Pemimpin adalah katalisator pusat proses manajemen strategik perusahaan. Individu ini merupakan seorang yang paling diidentifikasi dan penanggung jawab terakhir suksesnya strategi. Kepemimpinan merupakan alat yang utama dalam implementasi strategi. Alasan untuk itu adalah : pertama , karena pemimpin merupakan simbol dari suatu strategi baru. Kegiatan – kegiatan pemimpin dan keterikatannya dengan strategi yang telah di pilih, khususnya bila strategi merupakan perubahan di masa lalu, akan memberikan pengaruh utama pada intensitas para manajer bawahannya dalam implementasi strategi. Kedua, misi, tujuan ,strategi , kebijakan dan tujuan serta nilai yang melekat pada diri pemimpin. Dengan banyak nya investasi waktu dan nilai-nilai pribadi pemimpin dalam strategi yang telah dipilih, pemimpin merupakan sumber penting untuk penjelasan, pengarahan, dan penyesuaian selama implementasi strategi. Sukses suatu implementasi strategi sering dihubungkan secara langsung dengan karakteristik – karakteristik khusus, orientasi dan kegiatan – kegiatan individu dari pemimpin tersebut.

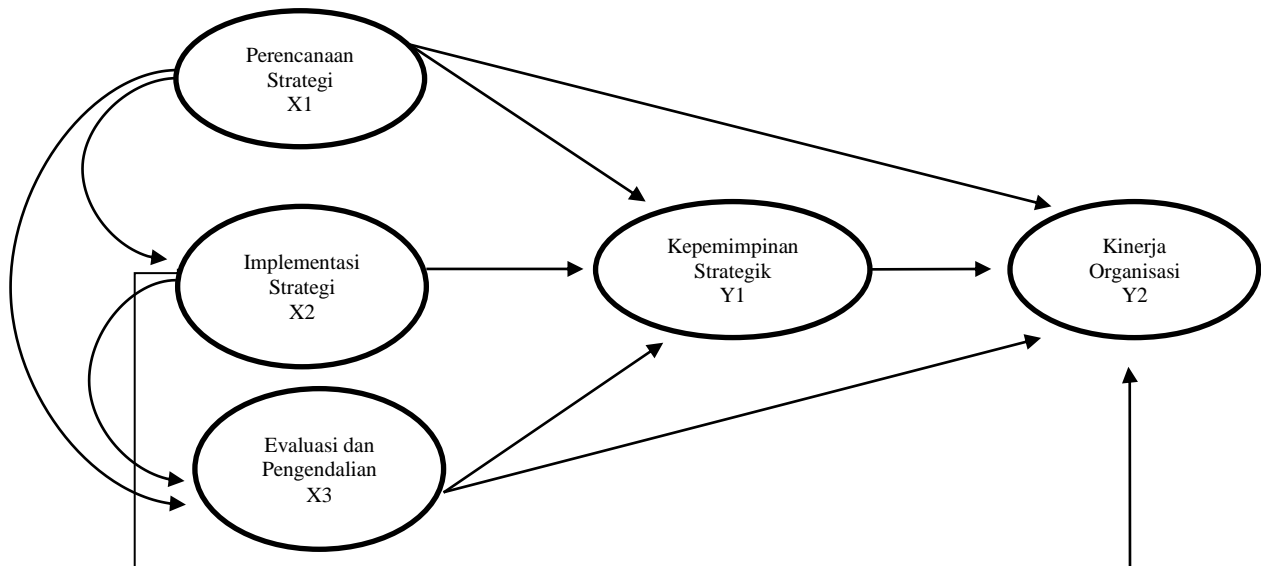
Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Corporate Strategy atau Business Strategy merupakan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang, untuk itu yang menentukan strategi ini adalah pimpinan puncak, dan pemilik perusahaan. Sedangkan strategi

fungsi yaitu strategi yang setiap tahunnya dirubah oleh Departemen dikatakan strategi jangka pendek yang ditentukan oleh pimpinan menengah (Pearce and Robinson, 2007). Formulasi strategi (*Strategic Formulation*) merupakan suatu proses untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan strategi korporasi/strategi total/strategi bisnis dan menetapkan tujuan tahunan dengan strategi fungsi. Kegiatan formulasi strategi bisa dilakukan oleh orang dalam perusahaan. Pada penerapan strategi (*Strategic Implementation*) hanya orang dalam (manajemen dan karyawan) perusahaan yang memiliki wewenang untuk melaksanakannya. (Pearce and Robinson, 2007; David, 2003).

Kinerja yang sering disebut dengan *Performance* juga disebut

Result (Cash and Fisher (dalam Armanu Thoyip, 2005) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. *Result* dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*Organizational Performance*) yang komponennya terdiri dari *Organizational Development, Compensation Plan, Communication System, Managerial Style, Organization Structure, Policies and Procedures*. Sehubungan dengan strategi ditentukan oleh pemimpin organisasi (Pearce and Robinson, 2007) dan strategi dipengaruhi oleh kinerja organisasi, dimana kinerja organisasi dipengaruhi pula oleh pemimpin. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap penentuan strategi dan Kinerja organisasi.

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Utomo Hargo dan E. Tandelilin (1993), (Pearce and Robinson, 2000, David, 2003), (Cash and Fisher, 1987 dalam Armanu Thoyip 2005). (Witri dan Tjandrasa, 2009).

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat Pengaruh signifikan Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau.
2. Terdapat Pengaruh signifikan Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau.
3. Terdapat Pengaruh signifikan Evaluasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau.
4. Terdapat Pengaruh signifikan Kepemimpinan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau.
5. Terdapat Pengaruh signifikan Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
6. Terdapat Pengaruh signifikan Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
7. Terdapat Pengaruh signifikan Evaluasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
8. Terdapat Pengaruh signifikan Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau melalui Implementasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
9. Terdapat Pengaruh signifikan Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau melalui Evaluasi Strategik dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
10. Terdapat Pengaruh signifikan Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Prov.Riau melalui Evaluasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur sipil Negara Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yang berjumlah 74 responden. Sampel dalam penelitian diambil dengan menggunakan metode Sensus. Metode analisis data yang digunakan *Path Analysis* menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

ANALISIS DATA

Deskripsi Responden

Hasil pengelompokan mayoritas reponden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 56.7% sedangkan aparatur sipil negara yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang atau sebesar 43.3%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2 : Interpretasi Hasil Deskriptif

No	Kelas Interval	Interpretasi
1	1-1.79	Sangat Tidak Baik
2	1.8-2.59	Tidak Baik
3	2.6-3.39	Cukup Baik
4	3.4-4.19	Baik
5	4.2-5	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2018

Kinerja organisasi

Responden yang berkaitan dengan variabel kinerja organisasi dengan nilai 3.46 (tiga koma empat enam), menunjukkan bahwa secara rata-rata, organisasi telah memiliki kinerja yang baik. Sehingga dapat juga diartikan bahwa aparatur sipil negara pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, berdasarkan nilai pada kelas interval yang telah dikemukakan pada bab III telah berkinerja baik

Kepemimpinan

Responden yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan strategik. Rata-rata nilai skor pada Tabel ini sebesar 3.68 (tiga koma enam delapan), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau memiliki kemampuan dalam hal kepemimpinan strategik yang baik. Namun hasil deskriptif tersebut menginformasikan bahwa kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau masih belum optimal, dimana masih terdapat celah yang cukup lebar

untuk dapat memberikan nilai cukup pada kepemimpinan strategik, yang disebabkan oleh pengukuran adanya indikator-indikator yang belum optimal, yang ditandai dengan banyaknya responden yang tidak setuju atau memiliki penilaian normatif.

Perencanaan Strategik

secara rata-rata menunjukkan nilai 3.9 (tiga koma sembilan) atau dapat dikatakan bahwa Dinas Kebudayaan Provinsi Riau memiliki perencanaan strategik yang baik, namun nilai tersebut masih jauh dari nilai optimal, dengan pengukuran nilai sangat baik. Dengan belum optimalnya perencanaan strategik yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, secara teori akan mengakibatkan kinerja organisasi tidak optimal.

Implementasi Strategik

Responden senilai 3,83 (tiga koma delapan tiga), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa fungsi manajemen dalam hal implementasi strategik telah dapat dilakukan dengan baik, walaupun belum dapat dikatakan optimal. Hal tersebut terbukti dengan persepsi yang berbeda, ketidakmampuan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau untuk optimal dalam implementasinya, dapat mengakibatkan Dinas Kebudayaan tidak berkinerja secara optimal.

Evaluasi Strategik

Evaluasi dan pengendalian yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan Prov. Riau, telah dilakukan dengan baik, dengan penilaian rata-rata sebesar 3,71. Namun hasil tersebut juga menginformasikan bahwa evaluasi belum dilakukan secara

optimal kepada instansi tersebut, sehingga akan berakibat perencanaan yang telah dibentuk, dan implementasi yang dijalankan oleh dimana hal tersebut mengakibatkan pengukuran pada indikator-indikator tidak dapat optimal.

Dinas tersebut tidak dapat menghasilkan kinerja organisasi yang memuaskan.

Tabel 3 :
Hasil Pengujian Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Nama Variabel	Composite Reliab (CR)	Cronbach's Alpha (CA)	AVE	Syarat	Interpretasi
1	Kinerja	0.895	0.853	0.631	CR>0,6 CA>0,6 EVA>0,5	Reliabel
2	Kepemimpinan	0.888	0.842	0.615		Reliabel
3	Perencanaan	0.763	0.635	0.520		Reliabel
4	Implementasi	0.727	0.668	0.578		Reliabel
5	Evaluasi	0.655	0.699	0.573		Reliabel

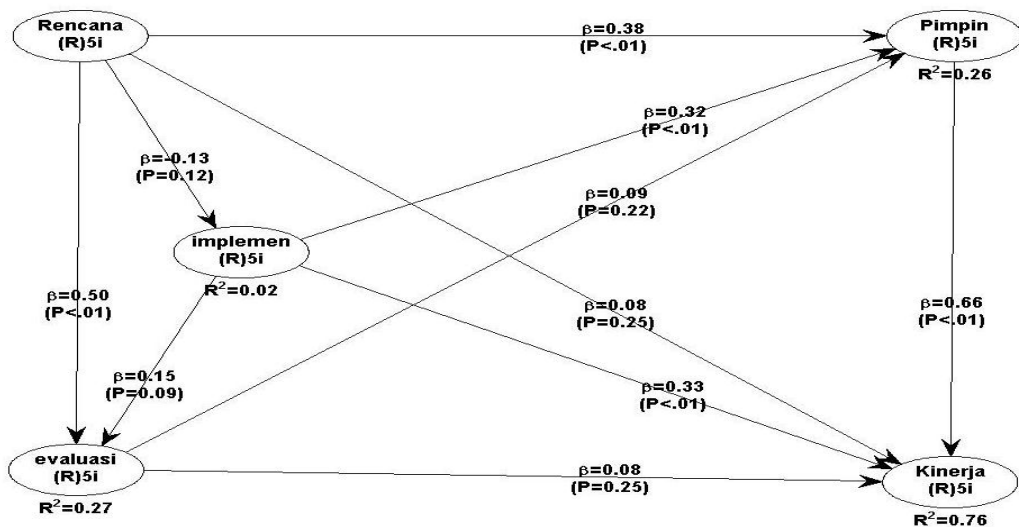
Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan informasi yang didapat pada Tabel 3 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah melewati syarat yang telah dipersyaratkan agar dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini telah dianggap reliabel.

Hasil Model Penelitian

Untuk mempermudah memperoleh informasi dari gambar diatas untuk peneliti melakukan analisa, maka data diatas disajikan dalam

Gambar 3 : Hasil Model Penelitian



Tabel 4 :
Hasil Pengujian Model Penelitian

	Pere naa naa n	Impl eme ntasi	Ev alu asi	Kep emi mpi nan
Kepe mim pinan	0.38	0.32	0.0 9	
Kine rja	0.08	0.33	0.0 8	0.66

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.16, maka peneliti menyusun model penelitian terhadap kepemimpinan strategik sebagai berikut

$$Y_1 = 0.38 X_1 + 0.32 X_2 + 0.09 X_3 \dots (3)$$

Dimana :

Y_1 = Kepemimpinan Strategik

X_1 = Perencanaan Strategik

X_2 = Implementasi Strategik

X_3 = Evaluasi Strategik

Dari rumus diatas, dapat diambil informasi bahwa efektivitas

Dari rumus (4), dapat diambil informasi bahwa peningkatan kinerja organisasi disebabkan oleh semakin efektifnya perencanaan strategik yang disusun oleh manajemen Dinas Kebudayaan Prov.Riau, yang disertai dengan adanya implementasi yang semakin baik dalam pekerjaannya,

kepemimpinan strategik akan meningkat apabila perencanaan strategik disusun dengan semakin baik, perencanaan diimplementasikan dengan semakin tepat, dan evaluasi dilakukan semakin baik atau dapat menemukan kesalahan yang dilakukan. Dengan memperhatikan nilai pada koefisien jalur, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden atas kepemimpinan strategik akan meningkat, dipengaruhi oleh perencanaan strategik yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi riau semakin baik, sebagai varaiabel yang paling kuat.

Adapun model persamaan kinerja organisasi berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.16 adalah sebagai berikut ini

$$Y_2 = 0.08 X_1 + 0.33 X_2 + 0.08 X_3 + 0.66 Y_1 \dots (4)$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja Organisasi

Y_1 = Kepemimpinan Strategik

X_1 = Perencanaan Strategik

X_2 = Implementasi Strategik

X_3 = Evaluasi Strategik

dan hadirnya kepemimpinan yang semakin teruji.

Hasil Uji Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian determinasi, dapat dilihat bahwa implementasi hanya dipengaruhi oleh satu faktor, yaitu perencanaan

dengan determinasi (R^2) senilai 17%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya sebesar 83%. Hal ini dapat menggambarkan bahwa pada Dinas Kebudayaan, hanya terdapat sebagian kecil perencanaan yang dapat dilaksanakan, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang menentukan apakah perencanaan yang telah disusun akan diimplementasikan dengan baik.

Sedangkan evaluasi dipengaruhi oleh variabel perencanaan dan implementasi yang dilakukan oleh organisasi, berdasarkan jalur yang ada, sebesar 25%, sedangkan terdapat 75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, sehingga hal tersebut dapat menjadi gambaran bahwa Dinas Kebudayaan Prov. Riau melakukan evaluasi atas perencanaan berupa visi & misi serta strategi, yang diimplementasikan dalam program, anggaran dan prosedur, serta faktor-faktor non teknis lainnya, seperti yang terungkap pada fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Sedangkan pada variabel kepemimpinan, model menjelaskan bahwa perencanaan strategis, implementasi strategis dan evaluasi hanya dapat menjelaskan perubahan pada faktor kepemimpinan sebesar 23%, sedangkan masih terdapat celah sebesar 77% yang dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Adapun teori menyatakan bahwa faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan, kapabilitas kepemimpinan, dan kemampuan untuk melakukan perubahan (*Changing management*).

Hasil pada tabel 4.17 menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel

prediktor pada penelitian ini, yaitu perencanaan strategis, implementasi strategis, dan evaluasi dan pengendalian strategis, serta kepemimpinan strategis, sebesar 75%, sedangkan faktor lainnya hanya mempengaruhi sebesar 25%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel prediktor dapat menggambarkan perubahan atau peningkatan pada kinerja dengan cukup jelas, sehingga dapat menjadi model yang baik untuk dapat menggambarkan kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value* (*p-value*) pada pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.25, atau lebih tinggi dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa perencanaan strategis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi secara langsung, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian tidak disetujui.

2. Pengaruh Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value* (*p-value*) pada pengaruh perencanaan

strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai <0.01 , atau lebih rendah dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa implementasi strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara langsung, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

3. Pengaruh Evaluasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh evaluasi strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.25, atau lebih tinggi dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa evaluasi strategik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi secara langsung, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian tidak disetujui.

4. Pengaruh Kepemimpinan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai

<0.01 , atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa kepemimpinan strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara langsung, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

5. Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.01, atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa perencanaan strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kepemimpinan strategik sebagai variabel pemediasi, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

6. Pengaruh Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.01, atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa implementasi strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kepemimpinan strategik sebagai variabel pemediasi, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

7. Pengaruh Evaluasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.01, atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa perencanaan strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kepemimpinan strategik sebagai variabel pemediasi, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

8. Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Implementasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.01, atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa perencanaan strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui implementasi dan kepemimpinan strategik sebagai variabel pemediasi, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

9. Pengaruh Implementasi Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Evaluasi Strategik dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh implementasi strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.01, atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa implementasi strategik

berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui evaluasi dan kepemimpinan strategik sebagai variabel pemediasi, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

10. Pengaruh Perencanaan Strategik terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Evaluasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18, ditemukan nilai *probability value (p-value)* pada pengaruh perencanaan strategik terhadap kinerja organisasi adalah senilai 0.01, atau lebih kecil dari derajat ketidakpercayaan yang telah ditetapkan (α) senilai 0.05 atau 5%. Sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa perencanaan strategik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui evaluasi dan kepemimpinan strategik sebagai variabel pemediasi, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian disetujui.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perencanaan Strategik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.
2. Implementasi Strategik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

3. Evaluasi Strategik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.
4. Kepemimpinan Strategik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.
5. Perencanaan Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
6. Implementasi Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
7. Evaluasi Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
8. Perencanaan Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Implementasi dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi.
9. Implementasi Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Evaluasi Strategik dan Kepemimpinan Strategik sebagai variabel pemediasi
10. Perencanaan Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui Evaluasi dan

Kepemimpinan Strategik sebagai variabel mediasi

Saran

1. Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dapat memperhatikan faktor perencanaan strategik yang dibuat dalam meningkatkan kinerja organisasi, perencanaan harus didukung dengan perumusan kebijakan yang dapat mengefektifkan perencanaan tersebut, sehingga dapat selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian perumusan prosedur dalam perencanaan strategik akan menjadi panduan bagi aparat untuk dapat bertindak, sehingga tidak memberikan waktu tambahan untuk dapat memahami dan melaksanakan dalam implementasinya, sehingga diakhir akan dapat meningkatkan dan berdampak nyata pada peningkatan kinerja organisasi.
2. Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dapat memperhatikan bagaimana implementasi strategik yang dibuat guna meningkatkan kinerja organisasi,. Implementasi strategik harus didukung dengan penetapan program guna mengefektifkan proses implementasi, selanjutnya menetapkan prosedur dalam pengimplementasiannya. Penetapan program dan prosedur implementasi berpengaruh dalam meningkatkan impleentasi strategik dan tentunya akan berdampak pada dalam peningkatan kinerja organisasi
3. Evaluasi strategik harus lebih ditingkatkan guna mendukung kinerja organisasi. Konsisten dalam mengevaluasi setiap hasil kinerja, dan mampu menghadapi tantangan atau masalah yang muncul hasil dari mengevaluasi. Evaluasi di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau harus konsisten terus dilakukan guna meningkatkan faktor evaluasi strategik tersebut dan mampu menghadapi tantangan yang muncul, dari hal tersebut maka semakin meningkat evaluasi strategik yang berdampak pada kinerja organisasi.
4. Meningkatkan kembali kepemimpinan strategiknya untuk mendukung kinerja organisasi. Hal yang harus diperhatikan terletak pada bagaimana mengimplementasikan tata kelola organisasi di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, indikator tersebut diidentifikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kepemimpinan strategik dan juga sejauh mana pengintegrasian informasi yang komperhensif. Semakin meningkat kepemimpinan tersebut maka kinerja organisasi akan meningkat.
5. Upaya dalam meningkatkan kinerja organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau juga terletak pada indikator kinerja tersebut. Perumusan strategi harus lebih menjadi perhatian guna meningkatkan kinerja organisasi, kemudian fleksibel dalam melakukan perubahan didalam organisasi tersebut.

Perumusan strategi dan fleksibel dalam melakukan perubahan diidentifikasi memberikan dampak pengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi di di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Kebudayaan Prov.Riau berkinerja belum optimal, yang diakibatkan masih rendahnya inovasi dan pertumbuhan organisasi serta belum optimalnya indikator-indikator pengukuran Kinerja Organisasi, sehingga disarankan kepada Dinas Kebudayaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya terutama pada adanya Kinerja yang mengarah pada perubahan.
7. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa dengan menggunakan jalur yang menghubungkan fungsi-fungsi manajemen dapat memperkuat dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi, maka disarankan kepada manajemen untuk dapat meningkatkan nilai persepsi atas fungsi-fungsi manajemen sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dimasa yang akan datang, terutama pada indikator-indikator yang memiliki pengaruh paling kuat pada tiap variabel.
8. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat kemungkinan variabel-variabel lainnya untuk dapat meningkatkan determinasi variabel prediktor terhadap kinerja sebagai variabel tujuan, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lainnya, baik menggunakan model penelitian, atau metode

penelitian yang sama, maupun model dan metode penelitian yang berbeda, pada objek penelitian yang sama ataupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- AB Susanto. 2014. *Manajemen Strategik Komprehensif untuk Mahasiswa dan Praktisi*, Penerbit Erlangga, Jakarta,
- David, Fred R. & Forest R. David, 2016. *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing - Konsep Edisi 15*. Salemba Empat, Jakarta
- David, Fred R. 2011. *Manajemen Strategis Konsep*. Salemba Empat. Jakarta
- Miftah, Thoha, 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hunger, J. David. dan Thomas L. Wheelen, 2003. *Manajemen Strategis*, Edisi 2, Andi, Yogyakarta
- Kusmayadi, Dedi. (2009). *Pengaruh Audit Oerasional Terhadap Implementasi Strategi dan Dampaknya Pada Laba Operasi*. Diakses dari <http://repository.library.uksw.edu/handle/123456789/412>
- Pollalis, Y. A., & Macris, A. 2008. *Strategic Planning for Information Resources: Enhancing Managers Participation through Ontology-based Modeling*.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEJIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP
KEPEMIMPINAN STRATEJIK DAN KINERJA ORGANISASI STUDI PADA DINAS
KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

- International Journal of Technology Management* .
- Pearce, John A. dan Robinson, Richard B. 2007. *Manajemen Strategis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Utomo,H. dan Tandelilin.1993. *Managemen Strategik*. Seri Diktat Kuliah Gunadarma. Jakarta.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Armanu Thoyib. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep*. Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
- Kusmayadi, Dedi. (2009). *Pengaruh Audit Oerasional Terhadap Implementasi Strategi dan Dampaknya Pada Laba Operasi*. Diakses dari <http://repository.library.uksw.edu/handle/123456789/412>

JURNAL