

PENGARUH PERENCANAAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOORDINASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SIPORA UTARA KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

Oleh

Yulihardi¹

Dedi Iskanto²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : yulihardibahar@yahoo.com

Abstract: *This study aims to analyze, Influence Work Planning, Work Motivation, and Work Coordination either partially or jointly to the Performance of North Sipora Subdistrict, Mentawai Islands District. The main problem in this research is "Performance of North Sipora Sub-district of Mentawai Islands Regency. The variables in this research are Work Planning, Work Motivation and Work Coordination (as independent variable) and Employee Performance (as dependent variable). The method used in this study is a survey method, with a population of 47 employees and a sample of 39 employees who are staff. The conclusion from the research that the hypothesis together and partially from the variables of Work Planning, Work Motivation and Work Coordination proved to have a positive and significant influence on the Performance of North Sipora Sub-District employee Mentawai Islands District as for the contribution of these three variables is 56,30% where motivation Work as the most dominant variable. Suggestions To focus more on improving work planning and coordination of work variables by taking into account the indicators. Creative, Innovative, adaptive, procedural and systematic for work planning. As well as communication model, how to convey instruction (command), and Ability to Accommodate an Interest for work coordination variable*

Keywords: *Work Planning, Work Motivation, Job Coordination, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Pegawai adalah asset terpenting bagi suatu instansi pemerintahan. Pegawai sebagai Sumber Aparatur Negara memiliki peranan yang strategi dan berdayaguna tidak saja sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan juga sebagai mengayomi masyarakat dan lingkungan segala bentuk penilaian dan kegiatan yang ada dan terprogram dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Oleh sebab itu setiap instansi pemerintahan dituntut memiliki aparatur yang cerdas mempunyai intelegensi yang tinggi, handal, bekerja yang kuat dan mempunyai kedisiplinan dan dapat dipercaya hal ini dapat mewujudkan maksud dari pegawai yang dapat mengerjakan atau bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan dan memiliki hal pembaharuan suatu kantor memerlukan pegawai yang

memiliki kinerja yang baik dengan kinerja tersebut seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Handoko 2013 203).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur

merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Sebagaimana yang dikemukakan Usman (2011:93) Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja. Berbagai permasalahan yang terjadi dalam masyarakat memperlihatkan tingkat kinerja pegawai pada Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai seperti tabel berikut:

Tabel 1.

Rekapitulasi Target Dan Realisasi Kegiatan Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2015 Dan 2016.

No	Kegiatan	Prosentase(%)		
		2015	Target	2016
1.	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air Dan Listrik	72,51	100	63,90
2.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional	49,62	100	36,56
3.	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	79,74	100	81,26
4.	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	91,48	100	97,36
5.	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	76,28	100	73,34
6.	Penyediaan Alat Tulis	98,65	100	99,63
7.	Penyediaan Barang Cetak Dan Penggandaan	81,73	100	79,17
8.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	90,28	100	92,17
9.	Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	89,12	100	91,51
10.	Penyediaan Makanan Dan Minuman	43,56	100	39,37
11.	Rapat-rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	79,83	100	73,18

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa capai kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sipora Utara Kabupaten

Kepulauan Mentawai belum tercapai maksimal, dari 11 indikator kinerja terdapat 6 indikator yang relatif rendah dibawah 80%, di antaranya Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber adaya Air Dan Listrik (63,90%), Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional (36,56%), Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja (73,34%), Penyediaan Makanan Dan Minuman dan Rapat-rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah masing-masingnya 39,37% dan 73,18%. Sementara indikator tersebut juga mengalami penurunan pada tahun 2016 dibanding tahun 2015

Dari laporan evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan tahun 2015 terlihat penilaian kinerja pegawai masih jauh dari kategori sangat baik. Seperti yang terlihat pada tabel kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai di bawah ini.

Tabel 2

Deskripsi Kinerja Pegawai Kantor Camat Tahun 2015

No	Faktor	Nilai	Kriteria
1	Kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja	69,0	Baik
2	Kedisiplinan kehadiran	61,6	Baik
3	Kedisiplinan kerapian	76,4	Baik
4	Ketercapaian Kualitas dalam penyelesaian Tugas	74,0	Baik
5	Ketercapaian penyelesaian tugas secara kuantitas	78,0	Baik
6	Perencanaan Kerja	50,8	Kurang
7	Kompetensi Kerja	69,2	Baik
8	Fasilitas kerja	86,1	Sangat Baik
9	Koordinasi Kerja	59,2	Kurang
10	Ketepatan menyelesaikan tugas	58,6	Kurang
11	Motivasi dalam kerja	57,8	Kurang
12	Wawasan kerja	82,1	Sangat Baik
13	Faktor pengaruhi gaji	54,6	Kurang
14	Budaya Kerja	67,3	Baik
15	Motivasi gaji	59,2	Kurang

Dari tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa setiap aspek kinerja pegawai memiliki nilai berbeda-beda yaitu; kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja memiliki nilai 69,0% (Baik), kedisiplinan kehadiran memiliki nilai 61,6% (baik), kedisiplinan kerapian memiliki nilai 76,4%

(Sangat Baik), Ketercapaian Kualitas dalam penyelesaian Tugas, sebesar 74,0% (Baik), Ketercapaian penyelesaian tugas secara kuantitas, 78% (Baik), pengembangan perencanaan kerja 50,8% (Kurang), Kompetensi Kerja, 69,2% (Baik), fasilitas kerja 86,1% (Sangat Baik), koordinasi kerja 59,2% (kurang), ketepatan menyelesaikan tugas 58,6% (Kurang), motivasi dalam kerja 57,8% (Kurang), wawasan kerja 82,1% (Sangat Baik), faktor pengaruh gaji 54,6% (Kurang), Budaya kerja 70,4% (Baik), dan motivasi gaji 59,2% (Kurang). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja pegawai masih belum tercapai, dilihat dari penilaian kinerja pegawai sebagian besar berada pada kategori kurang, baik. Hanya dua indikator yang memperlihatkan sangat baik yaitu Fasilitas kerja dan wawasan kerja.

Oleh sebab itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

2. Perumusan Masalah

Permasalahan pokok dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Perencanaan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Apakah Koordinasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?
4. Apakah Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, dan Koordinasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora

Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?

3. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis

1. Pengaruh Perencanaan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Pengaruh Koordinasi Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?
4. Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, dan Koordinasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai?

LANDASAN TEORI

a. Perencanaan Kerja

Hariandja, (2010:74)

Perencanaan kerja ialah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan. Sistematis dalam arti teratur, dan logis dalam arti masuk akal sehingga bisa dipertanggungjawabkan. Tujuan yang dimaksud sudah tentu dalam arti bukan tujuan individual (perorangan) melainkan merupakan tujuan kolektif (ramai-ramai) atau tujuan organisasi (kelompok) yang secara tepat dapat dikatakan sebagai tujuan kantor. Perencanaan menghasilkan rencana sebagai bentuk konkritnya.

Menurut Silalahi (2010:66) Perencanaan merupakan kegiatan menetapkan tujuan serta merumuskan dan mengatur pendayagunaan manusia, informasi, finansial, metode dan waktu untuk memaksimalkan efisiensi dan

efektivitas pencapaian tujuan. Perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, program-program dari alternatif-alternatif yang ada. Siagian (2011:108), **Perencanaan Kerja** dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan adalah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan, dan perilaku dalam batas-batas yang dapat diterima dan digunakan dalam penyelesaian

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa Dari Pendapat ahli di atas dapat disintesakan bahwa Perencanaan Kerja dalam penelitian ini adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Indikator perencanaan dalam penelitian ini adalah: Kreativitas, Inovatif, adaptif (mempertimbangkan usul orang lain, Prosedur dan sistematika tugas (Prasetiawati, 2015:66), Indikator perencanaan kerja dalam penelitian ini adalah 1. Kreativitas, 2. Inovatif, 3. Adaptif (mempertimbangkan Usul Orang lain), 4. Prosedur, 5. Sistematika Tugas.

b. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Robbins dan Coulter, (2010:201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Mathis & Jackson (2011:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sementara Sutrisno (2012:109)

motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible*.

Sedarmayanti (2011:233) mengartikan Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Menurut Menurut Abraham Maslow dalam Rivai (2011:838) pada dasarnya Motivasi Kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang motivasi kerja dalam penelitian ini adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental pegawai yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan, Rivai (2011:838). Indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:(a). Prestasi, (b).Penghargaan, (c).Tantangan, (d). Pengembangan, (e).

Ketekunan, (f). Gairah Kerja, (g) Semangat Kerja, (h).Tanggung Jawab.

c. Koordinasi Kerja

Menurut Khamdan (2014:12) Menyatakan bahwa **Koordinasi Kerja** menjadi jembatan penghubung relasi yang telah terbangun guna memudahkan individu maupun komunitas tersebut melakukan pekerjaan sesuai tugas maupun fungsi dan peran yang diemban. Relasi dan koordinasi dalam melakukan pekerjaan menjadi sangat penting karena seseorang tidak mungkin dapat melakukan pekerjaannya sendiri, dan keberhasilan membangun koordinasi tersebut dipengaruhi oleh kuatnya relasi horisontal dan relasi vertikal. Relasi secara horisontal dilakukan antara sesama pegawai yang setara, sementara relasi vertikal terbangun antara pegawai dengan atasan atau dengan level yang lebih tinggi

Koordinasi Kerja dalam organisasi adalah fungsi manajemen diantaranya koordinasi, sebagaimana yang dikemukakan The Liang Gie (1989) dalam Handoko (2013) , bahwa” koordinasi (*coordination*), merupakan salah satu dari fungsi manajemen”. Mencapai tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, seringkali dibagi menjadi unit-unit yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga perbedaan tersebut menimbulkan spesialisasi dalam pekerjaan. Namun agar tujuan utama dari organisasi tetap dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka diperlukan koordinasi.

Koordinasi adalah penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaiannya dengan efisien. Menurut Terry dalam Hasibuan (2013 :85) berpendapat bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu

tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Hasibuan (2013:86) berpendapat bahwa: “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Khamdan (2014:12) Elemen terpenting dalam membangun Koordinasi Kerja bagi suatu tim adalah adanya tujuan dan sasaran kinerja yang jelas dan telah tersedianya pemetaan tanggung jawab masing-masing anggota tim. Di kantor pemerintahan, kelemahan mendasar yang dihadapi adalah pegawai saling bekerja sendiri-sendiri tanpa koordinasi yang jelas, sehingga membuat arah persimpangan. Komunikasi dan koordinasi memang kata yang sangat sederhana, namun seringkali dua hal tersebut tidak dapat berjalan dengan baik karena adanya ego sektoral sehingga tidak terjalin sesama pegawai

Berdasarkan Koordinasi kerja adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan,2013:86). Indikator dari Koordinasi kerja adalah sebagai berikut: 1). Model komunikasi, 2) Cara menyampaikan instruksi (perintah), 3). Kemampuan dalam Mengakomodir Suatu Kepentingan.

d.Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:2) menyampaikan bahwa, “Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Kartono (2012:22) Kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah

kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara, (2011:67) Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2011:339). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.. Sedangkan menurut Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara menurut Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka punyai untuk kepentingan organisasi.

Menurut Selanjutnya Menurut Russel (2010:109) kinerja adalah ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya terlihat dari kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, serta keefektifan dalam mengelola sumber daya dan pengaruhnya terhadap lingkungan

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya terlihat dari kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, serta keefektifan dalam mengelola sumber daya dan kemandirian (Robbins,2010) . Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah: 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu penyelesaian Tugas, 4. Efektivitas penggunaan SDM, SDA, Anggaran, 5. Kemandirian

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2010:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian dimana minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

Penelitian ini mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi Menurut Sugiyono, (2011: 66) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Menunjuk pada pendapat diatas, maka populasi dalam penelitian ini Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah 47 orang.

Menurut pendapat Masngudi (2012:8) : “Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat di atas maka jumlah sampel penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga Teknik pengambilan sampel adalah Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas, dalam penelitian ini populasi ditetapkan sebagai sampel dengan jumlah pegawai 39 orang sampel atau sampel jenuh.

Uji Reliabilitas

Rumus reliabilitas dengan metode alpha menurut Arikunto dalam Dwi Priyatno dalam Manik (2017:260) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_{1^2} = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut (Priyatno dalam Manik, 2016:238):

1. Menentukan Hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikan

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

5. Kriteria Pengujian

Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

Uji F

Menurut Dwi Priyatno dalam Manik (2016:237) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 , X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, Nunally dalam Syafrina (2017:9).

HASIL

Kuesioner yang sudah disusun dan diedarkan di uji melalui uji validitas dan reliabilitas, ditemukan seluruh butir item dinyatakan valid dan reliabel. Seperti tabel dibawah ini:

Tabel.3 Uji Validitas Varibel Perencanaan Kerja Dan Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Person correlation</i> Perencanaan Kerja	Nilai <i>Person correlation</i> Motivasi Kerja
1	0,793	0,647
2	0,443	0,527
3	0,366	0,600
4	0,793	0,675
5	0,729	0,753
6	0,651	0,392
7	0,845	0,649
8	0,833	0,406
9	0,688	0,429
10	0,432	0,324
11	0,536	0,666
12	0,394	0,765

Sumber: Proses Data SPSS

Perencanaan Kerja teridentifikasi dari 12 item yang digunakan adalah valid, begitu juga Perencanaan Kerja 12 item pertanyaan adalah valid, karena setiap item pertanyaan nilai uji item $> 0,316$ (r *person correlation* tabel, $n=39$) dan tidak ada satu item pertanyaan yang mengalami ambigu.

Jadi dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel Perencanaan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki tingkat keakuratan yang tinggi sehingga dapat terus digunakan.

Begitu juga 12 item pertanyaan untuk Koordinasi Kerja dan Kinerja masing-masingnya 12 item pertanyaan secara keseluruhan adalah valid seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel.4
Uji Validitas Variabel Koordinasi Kerja Dan Kinerja

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Person correlation</i> Koordinasi Kerja	Nilai <i>Person correlation</i> Kinerja
1	0,714	0,534
2	0,663	0,818
3	0,663	0,568
4	0,681	0,731
5	0,539	0,550
6	0,695	0,593
7	0,800	0,567
8	0,834	0,631
9	0,437	0,725
10	0,685	0,637
11	0,733	0,648
12	0,839	0,929

Sumber: Proses Data SPSS

Hasi Uji Realibilitas seperti tabel berikut:

Tabel.5 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Perencanaan Kerja	0,859	Handal
Motivasi Kerja	0,826	Handal
Koordinasi Kerja	0,900	Handal
Kinerja	0,871	Handal

Sumber : Proses data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item yang mendukung variabel Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja dan serta Kinerja menghasilkan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mendukung variabel penelitian adalah item pertanyaan yang valid dan handal.

Dilakukanlah analisis untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka digunakan tahap pengujian hipotesis.

1. Secara Simultan Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel.6

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,773 ^a	,598	,563	4,025	,598	17,332	3	35	,000

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja

Pengujian *Adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,563 atau 56,30%. Artinya adalah Pengaruh Perencanaan Kerja dan Motivasi Kerja, Koordinasi Kerja proporsinya secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,30%, sedangkan sisanya sebesar 43,70%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.7
Hasil Nilai Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1			Beta		
(Constant)	.698	7,424		.094	.926
Perencanaan Kerja	.307	.125	.322	2,453	.019
Motivasi Kerja	.358	.171	.295	2,094	.044
Koordinasi Kerja	.324	.156	.305	2,072	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 0,698 + 0,307X_1 + 0,358X_2 + 0,324X_3$$

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta untuk tiga variabel sebesar 0,698 dan variabel independen yang pertama yaitu Perencanaan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,307 artinya Perencanaan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,307 satuan. Untuk variabel independen yang kedua yaitu Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,358 artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,358 satuan

Variabel independen yang ketiga yaitu Koordinasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,324, artinya Koordinasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,324 satuan. Dari ketiga variabel bebas tersebut secara bersama/ simultan ternyata Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai 0,358, dibanding variabel dan Perencanaan Kerja dan Koordinasi Kerja pada Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

Tabel.8 Hasil Pengujian Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,176	3	280,725	17,332	.000 ^b
	Residual	566,901	35	16,197		
	Total	1409,077	38			

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja, Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diperoleh $F_{hitung} = 17,332$ dengan sig. 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 ; maka H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Hipotesis **diterima**.

2. Secara Parsial Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t-hitung secara parsial terhadap variable Perencanaan Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai t- hitung sebesar 4,975 > t-tabel sebesar 1,685, sig. 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Perencanaan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, hipotesis **diterima**.

Dari hasil uji t-hitung secara parsial terhadap variable Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai t- hitung sebesar 5,114 > t-tabel sebesar 1,685 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, hipotesis **diterima**.

Dari hasil uji t-hitung secara parsial terhadap variable Koordinasi Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai t- hitung sebesar 5,445 > t-tabel sebesar 1,685 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang artinya Koordinasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, hipotesis **diterima**

PEMBAHASAN

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Budi Prasetiawati (2015), Perencanaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dis- hubkominfo Kab. Tanah Bumbu. Ismuntoyo, (2010) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) memengaruhi bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ulumudin (2012), koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap Manajemen Proyek untuk mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Proyek terhadap Kinerja PNS. Sutrisno Panigoro (2016) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan perencanaan, pengembangan karir dan tingkat upah secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sunatyo (2012) Koordinasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial Perencanaan Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5,919 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan meningkatnya Perencanaan Kerja, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,894 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), Karena Motivasi Kerja yang dijanjikan secara baik

dalam menjalankan tugas pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sehingga meningkatkan kinerjanya.

3. Secara parsial Koordinasi Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,922 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan Koordinasi Kerja yang dapat dilaksanakan secara baik oleh seluruh Pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya.

4. Secara bersama-sama Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan dengan sig. 0,000 terhadap Kinerja Pegawai. Sumbangan pengaruh variabel Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini misalnya pengembangan karir, motivasi kerja dan lingkungan kerja

SARAN-SARAN

1. Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai perlu dilakukan peningkatan terhadap Perencanaan Kerja, melalui pendekatan yang baik oleh pimpinan dengan memahami visi dan misi kecamatan oleh Pegawai yang dipimpinya
2. Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai perlu dipertahankan terhadap Motivasi Kerja bagi Pegawai melalui upaya saling mengingatkan
3. Perlu kembali meningkatkan Koordinasi Kerja yang telah dimiliki kepada Pegawai dalam menjalankan tugas, serta dipertahankan diantara Pegawai
4. Disarankan kepada Pimpinan untuk meningkatkan Perencanaan Kerja yang sudah baik, meningkatkan Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja secara bersama-sama melalui indikator serta dalam setiap pertemuan formal

maupun informal sehingga Pegawai mendapatkan perhatian oleh pimpinan akan menjadi lebih bersemangat menjalankan tugas

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang, *Jurnal Analisis Manajemen, Vol.4 No,2 Juli 2010*
- Budi Prasetiawati (2015), Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu *Jurnal Kindai Volume 11 No.1 Januari – Maret 2015*
- Darmawan, H.D. 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya Pena Semesta.
- Gusti (2012), Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, *Jurnal Nominal Nomor 1, Vol, 1 No. 1 Fak.Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu, (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khamdan, Muh (2014), *Fungsional Widyaiswara Kementerian Hukum dan HAM*, Artikel BPSDM Hukum Dan HAM,
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017
- Mathis, Robert, L Dan Jackson, John, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Masngudi, H. 2012. *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi*. Bahan Ajar. FE Universitas Borobudur. Jakarta
- Moehariono, (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada
- Prasetiawati, Budi (2015), Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu, *Jurnal Kindai Volume 11 No.1 Januari – Maret 2015*
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Rivai, Vethzal, 2011, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Thoha, Miftah (2010) *Kepemimpinan dalam Manajemen : Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta, Rajawali Pres
- Wibowo. 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.