

Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor

Novieta Irawatie
ASM Kencana Bandung
irawatitri1@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, tipe investigasinya adalah causalitas. Variabel yang digunakan adalah Perencanaan dan Koordinasi. Obyek penelitian adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 64 orang. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Berdasarkan hasil penelitian perencanaan dan koordinasi telah berjalan dengan baik, namun harus tetap ditingkatkan karena kedua faktor tersebut sangat berkaitan dengan masalah pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Perencanaan, Koordinasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of planning and coordination on employee performance at the Dinas Pertanian of the City of Bogor. The research method used is descriptive survey and explanatory survey, the type of investigation is causality. The variables used are Planning and Coordination. The object of research is an employee at the Dinas Pertanian of the City of Bogor. The population is employees, totaling 64 people. The data analysis technique that the writer uses in the preparation of this thesis is descriptive statistical analysis technique and multiple regression analysis. The results showed that there was a significant effect of planning and coordination on employee performance at the Dinas Pertanian of the City of Bogor. Based on the results of research planning and coordination has been going well, but must still be improved because these two factors are closely related to the problem of achieving organizational goals.

Keyword: Planning, Coordination, Performance

Pendahuluan

Dalam dunia modern seperti sekarang ini organisasi biasanya bersifat kompleks karena bukan saja berwujud hal-hal yang sifatnya fisik dan kebendaan, akan tetapi juga mencakup bidang-bidang mental dan spiritual.

Koordinasi sebagai salah satu fungsi manajemen sangat diperlukan,

karena dalam berbagai kegiatannya sebuah organisasi memerlukan penyatu panduan langkah, tindakan dan aktivitasnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang ada secara optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, diantaranya adalah adanya perencanaan

dan koordinasi yang tercipta dalam lingkungan kerja tersebut.

Begitu juga yang terjadi di lingkungan kantor Dinas Pertanian Kota Bogor. Keberhasilan pegawai dalam bekerja akan dilihat dari kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas Pertanian Kota Bogor. Dengan adanya perencanaan dan koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan, maupun antara rekan kerja, maka kinerja yang baik dari pegawai akan tercipta dengan sendirinya. Namun hal tersebut masih jauh dari harapan. Karena kinerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Pertanian Kota Bogor masih rendah.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Bogor masih sangat rendah. Ini terlihat dari beberapa permasalahan yang ada di kantor Dinas Pertanian Kota Bogor. Gejala tersebut antara lain sebagai berikut :

- Pegawai dalam bekerja masih tidak mentaati aturan yang ada dan tidak loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga dalam satu ruangan kantor kadang masih banyak yang saling menyalahkan.
- Masih banyak pegawai yang dalam bekerja hanya bekerja sendiri dan mementingkan pekerjaan sendiri, tanpa mau berbagi dengan teman yang lain.
- Dalam masalah informasi pegawai masih banyak yang enggan untuk memberikan informasi yang mereka dapatkan, sehingga banyak informasi penting yang tidak sampai kepada rekan kerja yang lain.

Dengan adanya gejala tersebut, penulis menduga hal ini disebabkan karena kurangnya perencanaan yang baik yang dilakukan oleh atasan maupun oleh karyawan sendiri. Sehingga banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Ini terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, banyak pekerjaan yang tertunda dan terbengkalai.

Selain itu penulis menduga hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor adalah kurangnya koordinasi yang terjadi antara atasan dan bawahan. Namun hal ini tidak terjadi di kantor Dinas Pertanian Kota Bogor. Sehingga penyampaian informasi yang penting tidak sampai kepada yang membutuhkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor, untuk mengetahui besarnya pengaruh koordinasi terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor, untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor.

Kajian Literatur

1. Pengertian Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu awal dalam suatu fungsi manajemen, sebagaimana menurut James A.F. Stoner (2007:71) mengatakan, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi, koordinasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuannya. Pimpinan adalah tumpuan untuk menjalankan koordinasi, jadi apabila pimpinan tidak mampu menjalankan koordinasi dengan baik maka untuk mencapai tujuan dalam organisasi sulit untuk dicapai. Sebelum membahas lebih jauh tentang koordinasi ada baiknya terlebih dahulu mengetahui secara definitif makna dari koordinasi tersebut.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara ; 2010)

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2012 : 67) yang merumuskan faktor kinerja sebagai berikut:

- 1). Faktor Kemampuan (Ability)
- 2). Faktor Motivasi (Motivation)

Sedangkan menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2014 : 14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a) Faktor Individual
- b) Faktor Psikologis
- c) Faktor Organisasi

4. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya (Marpaung, 2021c). Maka berdasarkan teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini, penulis mengajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor
2. Terdapat pengaruh yang signifikan koordinasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor
3. Terdapat pengaruh signifikan perencanaan dan koordinasi terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Bogor.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, karena terdapat 2 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat), maka analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda antara dua variabel bebas yaitu Perencanaan (X1) dan Koordinasi (X2), dengan satu variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai(Y).

1. Dimensi Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ilmiah ini adalah metode eksplanasi.

Dimensi yang digunakan dalam studi ini maka penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian terapan.

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan, kemudian dikembangkan suatu bentuk model penelitian yang bertujuan untuk menguji 3 (tiga) hipotesis penelitian yang telah ditentukan pada bab sebelumnya.

2. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal. Dimana data ordinal merupakan data yang penulis dapatkan dari para responden berupa jawaban pertanyaan yang penulis sebarakan.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penyusunan penelitian ilmiah ini yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang berjumlah 64 orang.

Populasi menurut Sugiyono (2013 : 57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sample, tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang diambil menjadi sampel adalah sebanyak 60 orang atau responden.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah teknik analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 : 112) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram dan lain-lain.

Sedangkan penganalisaan data dilakukan dengan menggunakan perhitungan Weight Mean Score (WMS)

dengan pembobotan untuk setiap pilihan jawaban.

5. Analisis Kualitas

Analisa kualitas data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Sosial Scientist* (SPSS) for Windows Release 20.0. Analisis kualitas data tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut (Sudjana, 1982)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari suatu kuesioner tersebut (Marpaung, 2021a).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 1982). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar, 2012). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* :

$$\alpha = \frac{k.r}{1 + (k - 1)r}$$

6. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengolah dan mengorganisasikan data serta merumuskan hasil yang dapat dibaca dan dapat diinterpretasikan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode tertentu. Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan adalah pengujian *Chi kuadrat* dan Analisis Regresi Berganda.

a. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sempurna maka koefisien regresi akan mempunyai standar deviasi yang sempurna. Kondisi ini berarti koefisien-koefisien regresi tidak dapat ditaksir dengan mudah dan tidak memungkinkan untuk mengisolir pengaruh variabel independen secara individual (Husein Umar, 2012).

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji salah satu asumsi dasar regresi berganda yakni variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat grafik normal probability plot atau kurva berbentuk lonceng terbalik.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) yang dipilih dalam penelitian ini (yaitu Perencanaan dan Koordinasi) terhadap variabel terikatnya (*dependen*) yakni rata-rata skor penilaian kinerja (Y). Regresi berganda dinyatakan dalam persamaan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel *dependen*/terikat (rata-rata point penilaian kinerja pegawai)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Perencanaan

X_2 = Koordinasi

e = kesalahan prediksi (*error*)

Dalam penelitian ini analisa regresi berganda digunakan untuk menjawab hipotesis 1 dan hipotesis 2 dengan menggunakan tahapan sebagai berikut :

1) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menggambarkan keeratan hubungan antara variabel X dan Y atau dalam hal ini adalah hubungan antara variabel independen (bebas) Perencanaan dan Koordinasi dengan variabel dependent (terikat) yaitu rata-rata point yang diperoleh pegawai.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dalam uji koefisien korelasi berganda jika nilai hasil perhitungan mendekati angka satu (1) berarti terdapat hubungan yang erat antara keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai perhitungan jauh dari angka satu (1) berarti bahwa tidak eratnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Pengujian Hipotesis

a. Uji t atau Pengujian Koefisien Regresi

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti ada

pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Kualitas Data

Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti (Marpaung, 2021b). Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment (Sudjana, 2009). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari corrected item – total correction > dari pada nilai r table (table nilai-nilai r product moment). Nilai r table dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n - k$, dimana nilai n merupakan jumlah sampel yang digunakan, sementara k adalah jumlah butir pertanyaan dalam satu variable.

Variabel Perencanaan

Variabel perencanaan terdiri dari 12 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 64 orang. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai df = $64 - 12 = 48$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 48 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,284.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Perencanaan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	42,88	9,726	0,514	,430
X1_2	42,19	10,157	0,622	,451
X1_3	42,41	8,378	0,561	,320
X1_4	42,47	10,128	0,601	,443
X1_5	42,47	8,386	0,930	,315
X1_6	43,16	9,491	0,457	,406
X1_7	42,38	9,274	0,788	,397
X1_8	43,16	8,910	0,504	,360
X1_9	42,66	7,072	0,517	,213
X1_10	43,25	7,613	0,449	,260
X1_11	43,00	10,452	0,776	,488
X1_12	42,88	8,629	0,769	,369

Sumber : Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Untuk item pertanyaan X1_1 sampai X1_12 didapatkan skor Corrected Item – Total Correlatin lebih besar dari 0,284 sehingga dapat dikatan bahwa pertanyaan tentang variabel perencanaan valid.

Variabel Koordinasi

Variabel perencanaan terdiri dari 9 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 64 orang. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai df = $64 - 9 = 55$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 55 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,266.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Koordinasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	32,19	3,319	0,517	-,317 ^a
X2_2	32,00	4,258	0,449	-,091 ^a
X2_3	32,19	3,060	0,776	-,416 ^a
X2_4	32,16	3,039	0,669	-,561 ^a
X2_5	31,91	2,539	0,622	-,788 ^a
X2_6	32,16	2,781	0,561	-,613 ^a
X2_7	32,78	3,854	0,601	-,155 ^a
X2_8	32,16	3,104	0,930	-,478 ^a
X2_9	31,97	5,322	0,457	,242

Sumber : Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Untuk item pertanyaan X2_1 sampai X1_9 didapatkan skor Corrected Item – Total Correlatin lebih besar dari 0,266 sehingga dapat dikatan bahwa pertanyaan item untuk Variabel Koordinasik valid.

Variabel Kinerja Pegawai

Variabel perencanaan terdiri dari 14 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 32 orang. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai $df = 64 - 14 = 50$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 50 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,279.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	52,84	9,943	0,561	,274
Y_2	52,50	10,581	0,601	,324
Y_3	52,72	10,918	0,930	,356
Y_4	53,44	9,802	0,457	,304
Y_5	53,13	10,371	0,561	,349
Y_6	52,53	9,289	0,776	,227
Y_7	53,34	9,201	0,669	,270

Y_8	53,34	10,362	0,622	,361
Y_9	53,00	9,613	0,561	,281
Y_10	53,69	10,931	0,601	,364
Y_11	53,47	10,838	0,504	,367
Y_12	52,94	10,190	0,517	,323
Y_13	52,97	12,612	0,449	,473
Y_14	53,13	9,403	0,776	,273

Sumber : Output SPSS versi 20

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk kinerja pegawai didapatkan semua skor corrected item – total correlation > 0,279. Jadi untuk item pertanyaan Kinerja semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 2000). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar,1999). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Internal consistency diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- Jika nilai Alpha > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel.
- Jika nilai Alpha < 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,830	,374	12

Dari table diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kursorer item untuk variabel perencanaan reliabel digunakan dalam penelitian

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Koordinasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,667	5,336	9

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Dari table diatas semua item dari variabel Koordinasi memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga item untuk variabel Koordinasi reliabilitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,734	,376	14

Dari table diatas semua item dari variabel Kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,734 dan lebih besar dari 0,6 sehingga item untuk variabel kinerja reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda Antara Perencanaan dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab hipotesis apakah ada pengaruh antara perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai digunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 20, di dalam analisis ini penulis menggunakan derajat kekeliruan alpha 5 % atau sebesar 0,05.

Tabel 7.
Regresi Linear Antara perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	66,598	14,122		4,716	,000
1 Perencanaan	,057	,195	,054	3,290	,034
Koordinasi	,188	,321	,108	4,585	,023

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table koefisien di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 66,598 + 0,057 X_1 + 0,188 X_2$.

Dari nilai signifikansi (t sig). diperoleh nilai sebesar 0,034 untuk variabel X1 (perencanaan) dan 0,023 untuk Variabel X2 (koordinasi), hasil tersebut menandakan bahwa variabel perencanaan maupun koordinasi secara parsial signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Tabel 8. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,507	2	2,754	,230	,000 ^b
Residual	346,712	61	11,956		
Total	352,219	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Perencanaan

Dari tabel di atas nilai signifikansinya 0,000 artinya secara simultan kedua variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat.

Pengaruh Koordinasi dan perencanaan terhadap kinerja

Tabel 9.

Pengaruh perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 _a	,662	0,652	3,458

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Perencanaan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson (R) dari table diatas diperoleh hasil sebesar 0,826 artinya hubungan antara perencanaan dan koordinasi dengan Kinerja Pegawai sangat kuat.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui besarnya nilai R Square sebesar 0,662 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (Kd) sebesar 66,2% artinya bahwa kinerja pegawai 66,20% dipengaruhi oleh variabel perencanaan dan koordinasi dan sisanya 33,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Pembahasan

Variabel Perencanaan dengan nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 4,00 di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor berada pada tingkat kategori baik, artinya perencanaan pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor sudah berjalan baik.

Dengan nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 4,02 di atas menunjukkan bahwa koordinasi kerja

pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor berada pada tingkat kategori baik, artinya koordinasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor sudah berjalan baik.

Untuk Variabel Kinerja Pegawai nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 4,78 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor berada pada tingkat kategori Sangat baik, artinya kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor sudah berjalan dengan optimal.

Persamaan regresinya adalah pada model $Y = 66,598 + 0,057 X_1 + 0,188 X_2$, Dari nilai signifikansi (t sig). diperoleh nilai sebesar 0,034 untuk variabel X1 (perencanaan) dan 0,023 untuk Variabel X2 (koordinasi), hasil tersebut menandakan bahwa variabel perencanaan maupun koordinasi secara parsial signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Begitu pula secara simultan melalui tabel ANOVA kedua variabel independen signifikan terhadap variabel Dependen.

Koefisien korelasi Pearson (R) dari table diatas diperoleh hasil sebesar 0,826 artinya hubungan antara perencanaan dan koordinasi dengan Kinerja Pegawai sangat kuat. Juga dapat diketahui besarnya nilai R Square sebesar 0,662 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (Kd) sebesar 66,2% artinya bahwa kinerja pegawai 66,20% dipengaruhi oleh variabel perencanaan dan koordinasi dan sisanya 33,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Penutup Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Terdapat pengaruh yang signifikan Koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Terdapat pengaruh yang signifikan perencanaan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, masalah perencanaan dan koordinasi telah berjalan dengan baik, namun harus tetap ditingkatkan karena kedua faktor tersebut sangat berkaitan dengan masalah pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan yang dibuat hendaknya sesuai dengan arah dan tujuan organisasi, untuk itu diharapkan kepada para pegawai kantor kecamatan agar lebih mempersiapkan apa yang menjadi program kerja dimasa yang akan datang.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat sensitif, karena berkaitan dengan masalah hasil kerja dan pencapaian hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Daftar Pustaka

Abbey, Augustus, 1983, "R&D work climate and innovation in semiconductors", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No.2, 362-368

Ableson, M.A.,1987, "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No.3,382-386

Abraham, Rebecca, 1999, "The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover", *The Journal of Psychology*, 133(4), 441-455

Ahuja, Manju K., Katherine M.Chudoba, Charles J. Kacmar, D. Harrison MCKnight, Joey F. George, 2007, "IT Road

Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions", *MIS Quarterly*, Vol.31 No.1, pp.1-17, Maret

Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari,2005, "The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University", *Public Personnel Management*, Vol.34, No.3

Arnold, Hugh, J. dan Daniel C. Feldman, 1982, "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, 350-360

Batlis, Nick C., 1980,"The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave", *The Journal Of Psychology*, 104, 233-240

Beehr, Terry A. dan John E. Newman, 1978, "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review", *Personnel Psychology*, 31

Bloomquist, Michael J. dan Brian H. Kleiner, 2000, "How to Reduce Theft and Turnover Through Better Hiring Methods", *Management Research News*, Vol.23 No.7/8

Bretz, Robert D., Jr, John W. Boudreau dan Timothy A. Judge, 1994, "Job search behavior of employed managers", *Personnel Psychology*, 47

Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 1993, "Antecedents and Consequences

- of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effect", *Journal of Marketing Research*, Vol.XXX. 63-77
- Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 1994, "The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction", *Journal of Marketing*, Vol. 58, 70-80
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006, "Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees", *Human Resource Development International*, Vol.9, No.2,191-206, Juni
- Carsten, Jeanne, M. dan Paul E. Spector, 1987, "Unemployment, Job Satisfaction, and Employee Turnover: A Meta-Analytic Test of the Muchinsky Model", *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No.3, 374-381
- Chiu, Chou-Kang, Chich-Pen Lin, Yuan Hui Tsai, dan Ching-Yun Hsiao,2005, "Modeling Turnover Intentions and Their Antecedents Using the Locus of Control as a Moderator: A Case of Customer Service Employees", *Human Resource Development Quarterly*, Vol.16, No.4, Winter
- Church, Allan H, 1995, "Manajerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes", *Human Business Developmnet Quarterly*, Vol.6,173-205.
- Churchill, Jr., Gilbert A., Neil M. Ford, dan Orville C. Walker, Jr., 1976, "Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce", *Journal of Marketing Research*, Vol. XIII, November, 323-332
- Cohrs, J. Christopher, Andrea E. Abele, dan Dorothea E. Dette, 2006, "Integrating Situational and Dispositional Determinants Of Job Satisfaction: Findings From Three Samples Of Professionals", *The Journal Of Psychology*, 140(4), 363-395
- Cotton, John L. dan Jeffrey M. Tuttle, 1986, "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol.11, No.1, 55-70
- Desiana, Putri Mega dan Budi W. Soetjipto,2006, "Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI", *Usahawan*, No.05 TH XXXV, Mei
- Djati, S. Pantja dan Khusaini, 2003, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 5(1), Maret, 25-41
- Downey, H. Kirk dan Don Hellriegel John W. Slocum, Jr., 1975, "Congruence between individual, needs, organizational climate, job satisfaction and performance, *Academy Of Management Journal*, Vol.18, No.1
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 4, BP UNDIP

- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami, 2001, "Stres kerja karyawan BPR", *Dian Ekonomi* Vol. VII No.1, Maret, 19-34
- Fey, Carl F. dan Paul W. Beamish, 2001, "Organizational climate similarity and Performance: International Joint Ventures in Russia", *Organization Studies*, 22/5, 853-882
- Fields, Dail, Myra E. Dingman, Paul M. Roman dan Terry C. Blum, 2005, "Exploring predictors of alternative job changes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 63-82
- Friedlander, Frank dan Newton Margulies, 1969, "Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value Systems Upon Job Satisfaction", *Personnel Psychology*, 22, 171-183
- Futrell, Charles M. dan A. Parasuraman, 1984, "The Relationship of Satisfaction and Performance to Salesforce Turnover", *Journal of Marketing*, Vol.48, 33-40
- Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom, dan Stefan Gaertner, 2000, "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Test, and Research Implications for Next Millenium", *Journal of Management*, Vol. 26, No.3, 463-488
- Harter, James K., Frank L. Schmidt, dan Theodore L. Hayes, 2002, "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.2, 268-279
- Haryanti, Endang, 2005, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Hom, Peter W. dan Rodger W. Griffeth, 1991, "Structural Equations Modeling Test of Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses", *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, No.3, 350-366
- Hwang, Ing-San, Dr. dan Jyh-Huei Kuo, 2006, "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, March
- Igbaria, M. dan Greenhaus, J.H., 1992, "Determinants of MIS employees turnover intentions: a structural equation model", *Communications of the ACM*, 35, pp.34-51
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE UGM
- Irwansyah, 2005, "Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan keperilakuan etis terhadap keinginan berpindah profesional sistem informasi", *Jurnal Bisnis Strategi*, Program Magister Manajemen UNDIP, Vol.14 No.2, Desember

Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan, 2004, "Balancing the demands of school and work: stress and employed hospitality students", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 16, No.4, pp.237-245

Jaramillo, Fernando, Jay Parakash Mulki, and Paul Solomon, 2006, "The role of ethical climate on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XXVI, No.3, summer, pp.271-282

Jürges, Hendrik, 2003, "Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers", *LABOUR*, Vol. 17 (4) 489-518

Luthans, F., 1992, *Organizational Behavior*, 6th edition, Mc Graw Hill Book Company, New York

Madlock, Paul E., 2008, "The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction", *Journal of Business Communication*, Vol. 45, No.1, January, p.61-78

Mahajan, Jayashree, Gilbert A. Churchill, Jr., Neil M. Ford, dan Orville C. Walker, Jr., 1984, "A Comparison of the Impact of Organizational Climate on the Job Satisfaction of Manufacturer's Agents and Company Salespeople: An Exploratory Study", *Journal Of Personnel Sellings & Sales Management*, May

Mardiana, Tri dan Muafi, 2001, "Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja", *Jurnal Siasat Bisnis*, No.6, Vol.1

Marpaung, N. N. (2021a). Pengaruh

Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum Isi Ulang "Biru" Di Jl. Jembatan 5 Pondok Timur – Kota Bekasi. *Parameter*, 5(1), 12–25.

<https://doi.org/10.37751/Parameter.V5i1.136>

Marpaung, N. N. (2021b). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Sepatu Ando (Studi Kasus Di Kota Bekasi 2020). *Parameter*, 5(2), 27–40. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.147>

Marpaung, N. N. (2021c). Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SD Harapan Indonesia Kota Bekasi. *PARAMETER*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.158>

Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, BP UNDIP

Mc Nesse-Smith, D, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Hospital & Health Services Administration*, 41:2, pp.160-175, summer

McMurray, Adela J., D.R. Scott dan R. Wayne Pace, 2004, "The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15, No.4, Winter

Motowidlo, Stephan J. dan John S. Packard, 1986, "Occupational Stress: Its

- Causes and Consequences for Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.4, 618-629
- Muchinsky, Paul M., 1977, "Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, Vol. 20, No.4, 592-607
- Mulki, J.Prakash, F. Jaramillo, dan W.B. Locander, 2006, "Effect of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol.XXVI, No.1, Winter, pp.19-26
- Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon dan Paul E. Spector, 1999, "Stress in workplace" *Journal Of Organizational Behaviour*, Jan, 20, pp.63-73
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, "Organisational Stressor", *Singapore Management Review*, Vol. 27, No.2
- Netemeyer, Richard G., Mark W. Johnston, dan Scot Burton, 1990, "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equations Framework", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No.2, 148-157
- Raabe, Babette dan Terry A. Beehr, 2003, "Formal mentoring versus supervisor and coworker relationship: differences in perceptions and impact", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271-293
- Ramaswami, Sridhar N. dan Jagdip Singh, 2003, "Antecedents and Consequences of Merit Pay Fairness for Industrial Salespeople", *Journal Of Marketing*, Vol.67, 46-66
- Rivai, 2000, "Career Resilience: Paradigma Baru Dalam Pengembangan Karir", *Telaah Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Juli,73-85
- Robbins, Stephens P., 2003, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta
- Rongga, K.L, Schmidt, D.B, Shull, C. and Schmitt, N., 2001, "Human Resources Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction", *Journal of Management*, July, pp.70-89
- Samad, Sarminah, 2006, "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, No.2, March
- Schuler R.S. dan Jackson S.E., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Shadur, Mark A; Kienzle Rene & Rodwell John J., 1999, "The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement", *Group and Organizational Management*, Vol. 24, No. 4, December, pp.479-503.
- Snyder, Carey J., 1990, "The Effects of Leader Behavior and Organizational Climate on Intercollegiate Coaches Job Satisfaction", *Journal Of Sport Management*, 4, 59-70.
- Srivastav, Avinash Kumar,2006, "Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables",

Journal Of Management Research, Vol.6, No.3, Dec

Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat,1992, "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?", Journal Of Management, Vol.18, No.2,353-374

Sweeney, Breda dan Brid Boyle, 2005, "Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants", The Irish Accounting Review, Vol.12, No.2,47-73

Tett, Robert P. dan John P. Meyer,1993, " Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings", Personnel Psychology, 46

Vandenberg, Robert J. dan Jodi Barnes Nelson, 1999, "Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior?", Human Relations, Vol.52, Oktober, 1313-1336

Vardi, Yoav,2001, "The effects of organizational and ethical climate on misconduct at Work", Journal of Business Ethics, 29: 325-337 Vibiznews.com

Wei, Yinghong dan Neil A. Morgan,2004, "Supportiveness of Organizational

Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firm", Journal Product Innovation Management, 21:375-388

Widyastuti, E.N, 2004, Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)

Williams, Eric S., Thomas R. Konrad, William E. Scheckler, Donald E. Pathman, Mark Linzer, Julia McMurray, Martha Gerrity, Mark Schwartz, 2000, "The effects of job satisfaction and perceived stress on the physical and mental health and withdraw intentions of physicians", Academy Of Management Proceedings, HCM

Winterton, Jonathan,2004, "A conceptual model of labour turnover and retention", Human Resource Development International, 7:3,pp.371-390.