



Analisis Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor

Domialos Yeremias Onlan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 23 Agustus 2023

Revised: 28 Agustus 2023

Accepted: 8 September 2023

Performance is the result of work achieved by an employee or employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. Factors that influence performance in this study include work planning, work coordination, and participatory leadership. This study aims to determine the effect of Work Planning, Work Coordination and Participatory Leadership on employee performance. This type of research is quantitative research with data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation studies. This study used population primary data and samples were employees at the South Alor District Office, Alor Regency, totaling 21 people. And the sampling technique in this study is a saturated sample. The statistical method used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1). partially the Work Planning variable has a significance value of 0.001 or 0.1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H1 which states that the Work Planning variable has a partial positive effect on employee performance in Alor Selatan District Office, Alor Regency. (2). partially the Work Coordination variable has a significant value of 0.007 or 2.3% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H2 which states that the Work Coordination variable has a partial positive effect on employee performance at South Alor District Office Alor Regency (3). partially the Participatory Leadership variable has a significant value of 0.033 or 0.5% where this value is smaller than the alpha value of 0.01 or 5% so that the results of this study accept H3 which states that the Participatory Leadership variable partially has a positive effect on employee performance at Alor Selatan District Office, Alor Regency. (4). simultaneously the variables Work Planning, Work Coordination and Participatory Leadership have a significant value of 0.000 or 0.00% where this value is smaller than the alpha value which is equal to 0.05 which is 5% so that the results of this study simultaneously receive H4 which states that the Work Planning variable, Work Coordination and Participatory Leadership have a positive effect on employee performance at the Alor Selatan District Office, Alor Regency. (5). The magnitude of the influence of the variables Work Planning, Work Coordination and Participatory Leadership on Employee Performance at the Alor Selatan District Office, Alor Regency, is 73.9%, this study simultaneously received H5.

Keywords: *Work Planning, Work Coordination, Participatory Leadership and Employee Performance*

(*) Corresponding Author: domionlan6@gmail.com

How to Cite: Onlan, D. (2023). Analisis Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 812-824. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341071>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasilnya atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya kualitas kinerja dan kuantitas kinerja. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan kinerja pegawai. Karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada sumber daya manusia. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan kerja, koordinasi kerja dan kepemimpinan partisipatif.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam suatu instansi. Menurut Afandi dalam Yulihardi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kecamatan Alor Selatan terletak di Pulau Alor Kabupaten Alor Propinsi Nusa Tenggara Timur, Luas Kecamatan Alor Selatan 192,97 km² dengan letak yang umumnya disepanjang pantai utara berbukit dan curah hujan yang sangat rendah dan tidak merata tiap tahun. Dimana musim Kemarau relative pendek bila dibanding musim Penghujan. Sesuai dengan Perda No.15 Tahun 2005, Kecamatan Alor Selatan berbatasan dengan, Sebelah Utara Tengah Utara, Lembur Sebelah Selatan dengan Selat Ombai, Sebelah Timur dengan Kecamatan Alor Timur dan Pureman Sebelah Barat dengan Kecamatan Alor Tengah Utara dan Mataru. Kecamatan Alor Selatan mempunyai wilayah administratif yang terdiri dari 14 Desa/Kelurahan, 36 dusun, 62 Rukun wilayah (RW), 123 Rukun Tetangga (RT), dengan jumlah penduduk sebanyak 10.207 orang dan luas wilayahnya 192,98 Km² jadi kepadatan penduduk Kecamatan Alor Selatan per Km² sebanyak 53 orang.

Kantor Kecamatan merupakan sebuah lembaga atau instansi pelayanan masyarakat. Setiap instansi mengharapkan untuk dapat terus berkembang, baik instansi itu berskala besar maupun kecil, pihak instansi haruslah mengusahakan agar semua kegiatan yang terjadi di instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Kinerja pegawai merupakan penggerak utama sebagai penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari organisasi itu tergantung, pada kerja keras, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab.

Perencanaan kerja merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, perencanaan kerja juga sangat penting bagi setiap organisasi karena Perencanaan kerja ialah suatu proses mempersiapkan kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan sehingga bisa dipertanggung jawabkan. Menurut Hariandja, dalam Yulihardi (2018) 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. Tujuan yang dimaksud dalam arti bukan tujuan perorangan melainkan ramai-ramai atau kelompok yang secara tepat dapat dikatakan sebagai tujuan organisasi. Perencanaan Kerja memungkinkan Kantor Kecamatan Alor Selatan untuk memberikan komitmen pada aktivitas atau kegiatan Pemerintahan, Pembangunan, dan Pelayanan Kemasyarakatan dimasa mendatang.

Koordinasi kerja sangatlah penting dalam organisasi, karena di dalamnya terdapat banyak kegiatan yang berlainan dilakukan oleh banyak orang dalam banyak bagian. Kebutuhan koordinasi timbul sewaktu-waktu apabila satu orang atau kelompok bertanggungjawab atas kesempurnaan suatu tugas. Menurut Khamdan, dalam Sahnida (2022), menyatakan bahwa Koordinasi Kerja menjadi jembatan penghubung yang guna memudahkan individu maupun komunitas tersebut melakukan pekerjaan sesuai tugas maupun fungsi dan peran yang diemban. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Sahnida (2022) berpendapat bahwa: "Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi". Di Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor, masih banyak pegawai kantor yang kurang kerja sama antara pegawai sehingga tidak mangahasilan koordinasi kerja yang baik.

Menurut Roring (2022) Kepemimpinan partisipatif merupakan factor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Kepemimpinan partisipatif juga merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang di percaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan orang-orang dalam proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus lebih meningkatkan perhatian khususnya berhubungan langsung dengan pemberian motivasi kepada pegawainya.

Para pegawai memerlukan figure pemimpin yang baik dalam suatu instansi pemerintahan agar dapat menjadi motor penggerak kegiatan suatu instansi untuk mencapai kinerja yang baik. Figur pemimpin yang dibutuhkan oleh pegawai yang berada dalam suatu instansi pemerintahan juga harus dapat menjadi pelindung bagi pegawai itu sendiri dan memenuhi aspirasi pegawai. Namun dalam penelitian ini peneliti melihat kepemimpinan partisipatif yang ada di Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor masih kurangkan pengawasan dan perhatian terhadap pegawainya karena masih banyak pegawai yang kelalayan dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan dengan melihat peristiwa ini maka yang perlu ditingkatkan dalam intansi ini adalah system pengawasan yang berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi agar segala pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian adalah Analisis Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja Dan Kepemimpina Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Indikator Kinerja Pegawai Menurut Robbins dalam Yulihardi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Singkatnya, kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu penyelesaian Tugas

Ketepatan waktu (Pomptness) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

4. Kerja Sama

Kerja sama adalah suatu usaha yang ingin dicapai bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu instansi atau perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan dalam berpikir, merasakan dan membuat keputusan secara pribadi berdasarkan diri sendiri dibandingkan mengikuti apa yang orang lain percayai.

Indikator Perencanaan Kerja Menurut Prasetiawati, dalam Iskamto (2018), Indikator perencanaan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal baru.

2. Inovatif

Inovatif adalah sebuah hal yang bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru atau bersifat pembaruan (kreasi baru).

3. Adaptif (mempertimbangkan Usul Orang lain)

Adaptif adalah mudah menyesuaikan diri dengan keadaan dan menerima usul saran dari orang lain untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Prosedur

Prosedur merupakan suatu proses, langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, prosedur juga biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departmen di dalam perusaha

Indikator Koordinasi Kerja Menurut Hasibuan dalam Yulihardi (2018) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

1. Kesatuan Tindakan

Kesatuan tindakan adalah inti dari koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha tindakan-tindakan dari setiap kegiatan

individu yang bekerja sama sehingga diperoleh adanya keserasian di dalam mencapai hasil bersama dan memiliki tujuan organisasi, yaitu tujuan bersama,

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan, tanpa komunikasi yang baik dan terarah dalam memimpin, maka seorang pemimpin akan kesulitan dalam mensupervisi anggotanya dalam mencapai tujuan.

3. Pembagian Kerja

Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

4. Disiplin

Disiplin adalah sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati.

Indikator Kepemimpinan Partisipatif Menurut Aritonang dan Herminingsih, dalam Gorang (2022), indikator kepemimpinan partisipatif adalah :

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan, tanpa komunikasi yang baik dan terarah dalam memimpin, maka seorang pemimpin akan kesulitan dalam mensupervisi anggotanya dalam mencapai tujuan.

2. Kerja sama

Kerja sama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan juga oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

3. Keterlibatan bawahan

Para pemimpin akan sulit untuk membuat keputusan tanpa melibatkan bawahannya, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pengambilan keputusan atau informal seperti permintaan akan gagasan-gagasan bantuan para bawahan dapat terjadi pada setiap tahap proses pembuatan keputusan.

4. Pengambilan keputusan

Setiap pemimpin harus bisa mengambil keputusan secara cerdas dan cermat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor dengan jumlah 21 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan.

Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kuesioner penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (dalam Fantang, 2019:22) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

1) Hasil Uji Validitas Variabel perencanaan kerja (X₁)

Hasil uji validitas variabel perencanaan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Perencanaan Kerja (X₁)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,733	0,3	Valid
P2	0,633	0,3	Valid
P3	0,657	0,3	Valid
P4	0,644	0,3	Valid
P5	0,894	0,3	Valid
P6	0,759	0,3	Valid
P7	0,727	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas variabel pengembangan karir diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Perencanaan kerja dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel koordinasi kerja (X₂)

Hasil uji validitas variabel koordinasi kerja di lihat pada tabel berikut

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Koordinasi Kerja (X₂)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,763	0,3	Valid
P2	0,605	0,3	Valid
P3	0,672	0,3	Valid
P4	0,737	0,3	Valid
P5	0,732	0,3	Valid
P6	0,663	0,3	Valid
P7	0,797	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji validitas variabel Koordinasi Kerja diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Koordinasi Kerja dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X₃)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Partisipatif dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X₃)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,750	0,3	Valid
P2	0,713	0,3	Valid
P3	0,851	0,3	Valid
P4	0,758	0,3	Valid
P5	0,821	0,3	Valid
P6	0,783	0,3	Valid
P7	0,707	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Partisipatif diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif dinyatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r table</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,843	0,3	Valid
P2	0,736	0,3	Valid
P3	0,642	0,3	Valid
P4	0,755	0,3	Valid
P5	0,613	0,3	Valid
P6	0,603	0,3	Valid
P7	0,867	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Fantang, (2019). Rangkuman uji reliabilitas variabel perencanaan kerja, koordinasi kerja, kepemimpinan parsipatif dan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Perencanaan kerja (X ₁)	0,751	0,6	Reliebel
Koordinasi kerja (X ₂)	0,723	0,6	Reliebel
Kepemimpinan parsipatif (X ₃)	0,882	0,6	Reliebel
Kinerja Pegawai (Y)	0,789	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Perencanaan Kerja (X₁), Koordinasi Kerja (X₂), Kepemimpinan Partisipatif (X₃) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Shapiro wilk* dengan indikatornya bila nilai *sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
X1	.126	21	.200*	.935	21	.174
X2	.127	21	.200*	.960	21	.519
X3	.155	21	.200*	.918	21	.078
Y	.157	21	.194	.953	21	.385

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.826	1.325		1.377	.173
X1	-.030	.031	-.124	-.954	.343
X2	-.006	.038	-.019	-.146	.885

	X3	.006	.034	.025	191	849
--	----	------	------	------	-----	-----

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel perencanaan kerja sebesar $0,870 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel koordinasi kerja sebesar $0,449 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan partisipatif sebesar $0,377 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Dilihat dari nilai multikolinearitas dari nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.793	3.986		951	.355		
1 X	.377	.097	.520	3.899	.01	.861	1.161
2 X	.334	.109	.406	3.051	.007	.866	1.155
3 X	.164	.071	.291	2.322	.033	.977	1.023

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat dari hasil uji multikolinariatas pada variabel perencanaan kerja (X_1) dengan nilai tolerance sebesar 0,861 dan nilai VIF sebesar 1.161 variabel koordinasi kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,866 dan nilai VIF sebesar 1.155 dan variabel kepemimpinan partisipatif dengan nilai tolerance sebesar 0,977 dan nilai VIF sebesar 1.023 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinariatas dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 9. Uji Linearitas

No	Variable	Deviation From Linearity	
		F	Sig.
1	perencanaan kerja	890	0,529
2	koordinasi kerja	709	0,666
3	kepemimpinan partisipatif	544	0,786

Sumber: data olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada linearitas $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel perencanaan kerja (X_1), variabel koordinasi kerja (X_2), dan variabel kepemimpinan partisipatif (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.793	3.986		.951	.355
	X1	.377	.097	.520	3.899	.001
	X2	.334	.109	.406	3.051	.007
	X3	.164	.071	.291	2.322	.033

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 10 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,793 + 0,377X_1 + 0,344X_2 + 0,164X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 3.793 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel perencanaan kerja, koordinasi kerja dan kepemimpinan partisipatif bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 3.793. Nilai koefisien regresi variabel perencanaan kerja (X_1) sebesar 0,377 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel koordinasi kerja satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,377 % nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel perencanaan kerja dan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel koordinasi kerja (X_2) sebesar 0,344 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel koordinasi kerja satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. Mengalami peningkatan sebesar 0,344 % nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel koordinasi kerja dan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan partisipatif (X_3) sebesar 0,164 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan partisipatif sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai adanya peningkatan sebesar 0,164 % nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan partisipatif dan variabel kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa. Jika Sig uji t > α (0,05), maka H_a ditolak. Jika Sig uji t ≤ α (0,05), maka H_a diterima. Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.793	3.986		.951	.355
X1	.377	.097	.520	3.899	.001
X2	.334	.109	.406	3.051	.007
X3	.164	.071	.291	2.322	.033

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan table 11 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Perencanaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel perencanaan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel perencanaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor Diterima.
2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel koordinasi kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,007 nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel perencanaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor Diterima.
3. Pengujian Hipotesis 3 Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif memiliki nilai probabilitas sebesar 0,033 nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel perencanaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor Diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.462	3	17.487	16.078	.000 ^b

	Residual	18.490	17	1.088		
	Total	70.952	20			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Perencanaan Kerja, Koordinasi Kerja dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa (0,05). dengan demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel perencanaan kerja, koordinasi kerja dan kepemimpinan partisipatif berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Perencanaan kerja berpengaruh positif (sebesar 0,001%) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor.
2. Secara parsial koordinasi kerja berpengaruh positif (sebesar 0,007%) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor.
3. Secara parsial kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif (sebesar 0,033%) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor.
4. Secara simultan Perencanaan kerja, koordinasi kerja dan kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Selatan Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Epi Parela, Trisnowati Josiah (2022). Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. <https://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1881>.
- Ferdy Roring, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kakas. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i4.43878>.
- Giovani, Yanda (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18199>.
- Sari Lubis, Sahnida, (2022). Pengaruh Koordinasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Batang Lubu Sutam Kabupaten Padang Lawas. <http://Repository.Uisu.Ac.Id/Handle/123456789/1552>.
- Yulihardi, Y., & Iskamto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 107-117.

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYAORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.1.267>