



Peranan Perencanaan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Penerbitan Dokumen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah

The Role of Planning in Efforts to Improve Employee Performance in Issuing Documents at the Department of Population and Civil Registration of Central Tapanuli Regency

Sinta Veronika Hutabarat^{1*}, Ria Agustina Panggabean²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author*: sintaveronika77@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya besar kecilnya Peranan perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam penerbitan dokumen pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Tapanuli Tengah sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada Peranan perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam penerbitan dokumen pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Tapanuli Tengah. Desain penelitian adalah deskriptif korelasional dan jumlah sampel 28 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara observasi dan kuisioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif pendekatan kuantitatif. Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap hipotesis yang diajukan diterima (Signifikan) dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,976 > 2,056$ yang berarti Peranan Perencanaan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Penerbitan Dokumen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah sangat Kuat dan Signifikan. Hendaknya kepala dinas selalu memberitahu betapa pentingnya perencanaan yang matang bagi para pegawai agar kiranya kinerja pegawai semakin terarah dan mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi.

Kata Kunci: Perencanaan; Kinerja; Pegawai; Penerbitan Dokumen

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is a large or small role of planning in an effort to improve employee performance in publishing documents at the Population and Civil Registration Office of Central Tapanuli Regency so that the hypothesis in this study is that there is a role of planning in an effort to improve employee performance in publishing documents at the Population Service. and the civil registration of Central Tapanuli district. The research design is correlational descriptive and the number of samples is 28 people. Data collection techniques by means of observation interviews and questionnaires, while the data analysis technique used is descriptive analysis method with quantitative approach. in an Effort to Improve Employee Performance in Issuing Documents at the Department of Population and Civil Registration of Central Tapanuli Regency is very strong and significant. The head of the service should always tell the importance of careful planning for employees so that employee performance will be more focused and able to create effectiveness and efficiency.

Keywords: Planning; Performance; Employee; Document Publishing.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi public masalah perencanaan merupakan fokus utama dari seluruh pekerjaan yang akan dilaksanakan, dimana dalam penyusunan rencana dibuat sedemikian rupa guna untuk memperkecil hambatan dan kendala yang ada dalam setiap pekerjaan. Oleh karena itu, rencana yang dibuat tersebut harus bersifat Valid dan dapat dipertanggungjawabkan, untuk kemajuan organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana tersebut dapat dicapai.

Meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi harus pula menjadi prioritas, karena dengan meningkatnya kinerja organisasi maka produktivitas kerjanya akan meningkat pula yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan profitabilitas. Dalam meningkatkan kinerja tersebut sangat dibutuhkan perencanaan yang matang sehingga dengan demikian maka kinerja yang dihasilkan adalah kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Maka oleh karena itu perencanaan yang strategis harus dibuat untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu instansi pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang mengurus tentang dokumen kependudukan, seperti Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Surat Kematian, Surat Pindah dan berbagai dokumen lainnya yang berhubungan dengan kependudukan. Karena itu Dinas ini mempunyai tugas yang sangat strategis dibidang kependudukan, dimana bidang ini sangat penting dalam suatu pemerintahan, baik secara nasional maupun secara regional.

Dalam mengeluarkan data kependudukan di daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, maka sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang baik, sehingga dengan demikian maka kinerja yang didapat dalam masalah kependudukan akan baik. Sebagaimana diketahui bahwa dalam mengeluarkan data kependudukan tidak boleh ada kesalahan, baik berupa huruf nomor dan lain sebagainya, karena kesalahan ini akan berakibat fatal bagi penerima data kependudukan ini. Maka oleh karena itu sangat dibutuhkan perencanaan yang matang terhadap kinerja pegawai yang menangani data kependudukan, dimana perencanaan dimulai sejak pegawai ditempatkan pada bahagian kependudukan dan catatan sipil sampai pegawai tersebut menjabat pegawai yang di perintahkan untuk menangani data kependudukan ini.

Dalam perencanaan ada beberapa hal yang menjadi pendukung keberhasilan perencanaan tersebut antara lain adalah kepemimpinan dalam organisasi tersebut, dimana kepemimpinan pada dinas kependudukan dapat dikatakan cukup baik, dimana pemimpin selalu mengarahkan hal hal yang berhubungan dengan data kependudukan dilaksanakan secara baik. Disamping itu sarana dan prasarana harus tersedia dengan cukup untuk mendukung pekerjaan dan dalam hal ini sarana dan prasarana telah dipersiapkan dengan baik.

Disamping apa yang telah disebutkan di atas, maka komunikasi juga harus mendukung dimana komunikasi ini terlihat cukup intens di kantor dinas kependudukan ini, dan komunikasi yang dibangun adalah komunikasi yang timbal balik, sehingga hal hal yang menyangkut masalah kependudukan ini dapat diketahui oleh pegawai atau staff yang ada pada kantor dinas ini. Terakhir adalah kemampuan sumber daya manusia yang ada juga harus mendukung dimana dari observasi yang penulis lakukan bahwa sumber

daya manusia yang ada cukup mendukung pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan data kependudukan ini.

Dalam penelitian ilmiah rumusan masalah selalu di tetapkan, dimana hal ini berguna agar penelitian yang dilakukan akan tetap mengacu kepada rumusan masalah penelitian ini. Dalam hal ini yang menjadi rumusan penelitiannya adalah Apakah ada peran perencanaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penerbitan dokumen pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana perencanaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

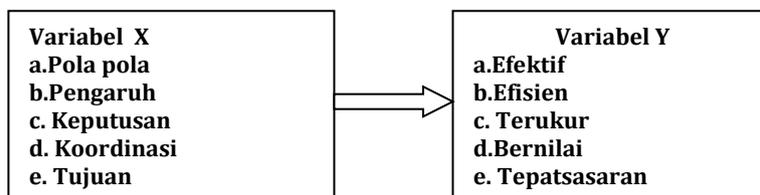
Dalam penelitian ilmiah, maka indikator penelitian selalu dimunculkan, karena indikator ini sangat berguna dalam membantu membuat kuesioner untuk mencari data yang dibutuhkan. Maka oleh karena itu indikator penelitian yang berhubungan dengan perencanaan ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaiful Sagala (2005:19) adalah: a) Pola pola, b) Pengaruh, c) Keputusan, d) Koordinasi, e) Tujuan.

Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti, (2011:202) mengatakan bahwa Kinerja adalah Sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dengan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standard dan persyaratan atribut yang disepakati.

Adapun tujuan dari penilain kinerja adalah menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2009; 224) sebagai berikut: a) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai, b) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, c) Mendistribusikan reward dari organisasi/instansi yang dapat berupa tambahan gaji/upah, promosi dan lain-lain, d) Mengadakan penelitian manajemen personalia

Sebagaimana lazimnya dalam suatu penelitian, indikator penelitian selalu dibuat guna untuk membuat kuisioner dalam penelitian tersebut, agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian yang penulis lakukan, maka penulis juga menampilkan indikator sesuai dengan variabel penelitian yang dibuat. Indikator tersebut sebagai mana dikemukakan oleh Wibowo (2013:277) sebagai berikut : a) Efektif, b) Efisien, c) Terukur, d) Bernilai, e) Tepat sasaran.

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan peran perencanaan tersebut terhadap kinerja sebagaimana gambar-1 dibawah ini:



Sumber :Saiful Sagala (2005:19) dan Wibowo (2013:277)
Gambar-1. Kerangka Berfikir

1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	66	4,40
2	2	5	5	2	3	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	59	3,93
3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	69	4,60
4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	65	4,33
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	71	4,73
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	72	4,80
7	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	63	4,20
8	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4,40
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73	4,87
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74	4,93
11	5	1	2	5	2	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	57	3,80
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4,93
13	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	68	4,53
14	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	67	4,47
15	5	2	5	5	1	5	5	4	4	5	2	5	5	4	5	62	4,13
16	3	2	3	3	1	3	5	5	5	4	2	3	3	5	5	52	3,47
17	3	3	4	3	2	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	58	3,87
18	3	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	62	4,13
19	5	2	3	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	4	5	61	4,07
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	70	4,67
21	3	3	3	3	2	3	5	4	5	4	3	5	3	5	5	56	3,73
22	2	2	2	2	1	2	5	3	4	2	2	5	2	4	5	43	2,87
23	2	1	1	2	4	2	5	2	5	3	1	5	2	5	5	45	3,00
24	3	3	1	3	1	3	5	2	4	2	3	4	3	4	5	46	3,07
25	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	33	2,20
26	2	2	3	2	4	2	5	3	5	5	2	5	2	5	5	52	3,47
27	2	3	4	2	4	3	4	4	4	5	5	3	4	1	4	52	3,47
28	3	3	4	3	5	5	2	4	5	2	5	3	2	5	3	54	3,60
JUMLAH																1690	112,67

Sumber : Angket Penelitian, (2019)

Selanjutnya akan ditabulasikan data dari Perencanaan dari setiap item sebagai berikut :

Tabel-4.7. Tabulasi Data Perencanaan dari Setiap Item

Aspek Yang Ditanyakan	No	Alternatif Jawaban					Jumlah
	Item	A	B	C	D	E	
Perencanaan (X)	1	12	3	7	6	0	28
	2	9	4	7	6	2	28
	3	11	5	5	4	3	28
	4	12	3	7	6	0	28
	5	10	8	1	4	5	28

	6	14	2	7	5	0	28
	7	23	3	1	1	0	28
	8	11	12	2	3	0	28
	9	17	10	0	1	0	28
	10	9	13	2	4	0	28
	11	11	4	5	6	2	28
	12	20	3	5	0	0	28
	13	13	3	6	6	0	28
	14	17	9	0	1	1	28
	15	23	3	2	0	0	28

Sumber : Angket Penelitian,(2019)

Tabel-4.8. Distribusi Frekwensi Jawaban dan Nilai Perencanaan dari Setiap item

No Item	FREKWENSI X										Jumlah		Rata-rata
	A		B		C		D		E		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	12	60	3	12	7	21	6	12	0	0	28	105	3,75
2	9	45	4	16	7	21	6	12	2	2	28	96	3,43
3	11	55	5	20	5	15	4	8	3	3	28	101	3,61
4	12	60	3	12	7	21	6	12	0	0	28	105	3,75
5	10	50	8	32	1	3	4	8	5	5	28	98	3,50
6	14	70	2	8	7	21	5	10	0	0	28	109	3,89
7	23	115	3	12	1	3	1	2	0	0	28	132	4,71
8	11	55	12	48	2	6	3	6	0	0	28	115	4,11
9	17	85	10	40	0	0	1	2	0	0	28	127	4,54
10	9	45	13	52	2	6	4	8	0	0	28	111	3,96
11	11	55	4	16	5	15	6	12	2	2	28	100	3,57
12	20	100	3	12	5	15	0	0	0	0	28	127	4,54
13	13	65	3	12	6	18	6	12	0	0	28	107	3,82
14	17	85	9	36	0	0	1	2	1	1	28	124	4,43
15	23	115	3	12	2	6	0	0	0	0	28	133	4,75
JUMLAH												60,36	
RATA-RATA												4,02	

Sumber : Angket Penelitian,(2019)

F : Frekwensi Jawaban

Sc : Score (Frekwensi x Nilai)

Nilai Interval = $(5-1) / 5 = 0,80$

Dengan menghitung nilai interval untuk setiap kategori maka dapat diinterpretasikan dan membandingkan nilai rata-rata yang diperoleh hasil pertanyaan mengenai penilaian Koordinasi adalah sebagai berikut:

- Skala nilai antara 4,2 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- Skala nilai antara 3,4 s/d 4,1 di golongan dengan kategori baik

- c. Skala nilai antara 2,4 s/d 3,2 di golongan dengan kategori cukup.
- d. Skala nilai antara 1,5 s/d 2,3 di golongan dengan kategori kurang baik.
- e. Skala nilai antara 0,6 s/d 1,4 di golongan dengan kategori buruk.

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Perencanaan dan Pelatihan dari rata-rata dari setiap item sebagai berikut:

1. Tanggapan responden apakah menentukan perencanaan dibutuhkan pola-pola tertentu, mendapat nilai rata-rata 3,75 termasuk dalam kategori baik.
2. Tanggapan responden apakah untuk menentukan pola-pola tersebut harus obyektif, mendapat nilai rata-rata 3,43 termasuk dalam kategori baik.
3. Tanggapan responden apakah pola-pola tersebut harus sesuai TUPOKSI mendapat nilai rata-rata 3,61 termasuk dalam kategori baik.
4. Tanggapan responden apakah perencanaan tersebut berpengaruh kepada jalannya organisasi mendapat nilai rata-rata 3,75 termasuk dalam kategori baik.
5. Tanggapan responden apakah pengaruh tersebut berdampak positif, mendapat nilai rata-rata 3,50 termasuk dalam kategori baik.
6. Tanggapan responden apakah pengaruh tersebut berdampak kepada kinerja pegawai, mendapat nilai rata-rata 3,89 termasuk dalam kategori baik.
7. Tanggapan responden apakah anda setuju pengambilan keputusan harus melibatkan beberapa pimpinan, mendapat nilai rata-rata 4,71 termasuk dalam kategori sangat baik.
8. Tanggapan responden apakah pengambilan keputusan tersebut sangat diarahkan kepada kinerja pegawai, mendapat nilai rata-rata 4,11 termasuk dalam kategori sangat baik.
9. Tanggapan responden apakah kalau mengambil keputusan tersebut sangat tergantung kepada jalannya perencanaan mendapat nilai rata-rata 4,43 termasuk dalam kategori sangat baik.
10. Tanggapan responden apakah dalam perencanaan tersebut melalui sebuah koordinasi mendapat nilai rata-rata 3,96 termasuk dalam kategori baik.
11. Tanggapan responden Apakah koordinasi tersebut akan membawa dampak yang positif kepada organisasi, mendapat nilai rata-rata 3,57 termasuk dalam kategori baik.
12. Tanggapan responden apakah koordinasi tersebut melibatkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi, mendapat nilai rata-rata 4,54 termasuk dalam kategori sangat baik.
13. Tanggapan responden apakah perencanaan tersebut harus sesuai dengan tujuan, mendapat nilai rata-rata 3,82 termasuk dalam kategori baik.
14. Tanggapan responden apakah tujuan tersebut harus berdampak positif kepada organisasi, mendapat nilai rata-rata 4,43 termasuk dalam kategori sangat baik.
15. Tanggapan responden apakah pimpinan harus melibatkan seluruh komponen dalam mencapai tujuan, mendapat nilai rata-rata 4,75 termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Perencanaan

Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, secara umum hasil kuesioner mendapat nilai rata-rata sebesar 4,02 termasuk dalam kategori sangat baik.

a. Variabel Kinerja Pegawai

Pada tabel-4.9, tabel-4.10 tabel-4.11 selanjutnya akan ditabulasikan data kinerja pegawai dari setiap item sebagai berikut :

Tabel-4.10. Data hasil jawaban responden tentang kinerja pegawai

Res	No item															JLH	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	64	4,27
2	2	5	5	2	3	2	5	4	5	3	5	5	2	5	5	58	3,87
3	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	3	63	4,20
4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	59	3,93
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72	4,80
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
7	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	3	5	61	4,07
8	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	63	4,20
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72	4,80
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
11	5	1	2	5	2	5	1	2	1	2	1	2	5	2	1	37	2,47
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73	4,87
13	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	66	4,40
14	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	69	4,60
15	5	2	5	5	1	5	2	3	2	1	2	4	5	5	2	49	3,27
16	3	2	3	3	1	3	2	5	2	1	2	5	3	3	2	40	2,67
17	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	46	3,07
18	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	62	4,13
19	5	2	3	5	2	5	2	4	2	2	2	4	5	3	2	48	3,20
20	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	68	4,53
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	44	2,93
22	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	30	2,00
23	2	1	1	2	4	2	1	2	1	4	1	2	2	1	1	27	1,80
24	3	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	35	2,33
25	2	2	1	2	1	2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	30	2,00
26	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	38	2,53
27	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	2	5	5	2	53	3,53
28	4	5	5	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	5	2	47	3,13

Sumber : Angket Penelitian, (2019)

Selanjutnya akan ditabulasikan data dari kinerja pegawai dari setiap item sebagai berikut:

Tabel-4.11. Tabulasi Data Kinerja Pegawai Dari Setiap Item

Aspek Yang Ditanyakan	No Item	Alternatif Jawaban					Jumlah
		A	B	C	D	E	
Kinerja (Y)	1	13	3	7	5	0	28
	2	10	5	5	6	2	28
	3	13	3	5	4	3	28
	4	10	4	8	6	0	28
	5	9	7	2	5	5	28
	6	13	3	6	6	0	28
	7	9	4	6	6	3	28
	8	10	8	7	3	0	28
	9	9	5	6	6	2	28
	10	9	9	1	4	5	28
	11	9	4	7	6	2	28
	12	11	10	3	4	0	28
	13	14	2	6	6	0	28
	14	13	3	5	4	3	28
	15	9	4	5	8	2	28

Sumber : Angket Penelitian, (2019)

Tabel-4.12. Distribusi Frekwensi Jawaban dan nilai kinerja pegawai dari setiap item

No Item	FREKWENSI Y										Jumlah		Rata-rata
	A		B		C		D		E				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	13	65	3	12	7	21	5	10	0	0	28	108	3,86
2	10	50	5	20	5	15	6	12	2	2	28	99	3,54
3	13	65	3	12	5	15	4	8	3	3	28	103	3,68
4	10	50	4	16	8	24	6	12	0	0	28	102	3,64
5	9	45	7	28	2	6	5	10	5	5	28	94	3,36
6	13	65	3	12	6	18	6	12	0	0	28	107	3,82
7	9	45	4	16	6	18	6	12	3	3	28	94	3,36
8	10	50	8	32	7	21	3	6	0	0	28	109	3,89
9	9	45	5	20	6	18	6	12	2	2	28	97	3,46
10	9	45	9	36	1	3	4	8	5	5	28	97	3,46
11	9	45	4	16	7	21	6	12	2	2	28	96	3,43
12	11	55	10	40	3	9	4	8	0	0	28	112	4,00
13	14	70	2	8	6	18	6	12	0	0	28	108	3,86
14	13	65	3	12	5	15	4	8	3	3	28	103	3,68
15	9	45	4	16	5	15	8	16	2	2	28	94	3,36
JUMLAH												54,39	

Sumber : Angket Penelitian, (2019)

Dengan menghitung nilai interval untuk setiap kategori maka dapat diinterpretasikan dan membandingkan nilai rata-rata yang diperoleh hasil pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut: Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai untuk setiap item diperoleh sebagai berikut:

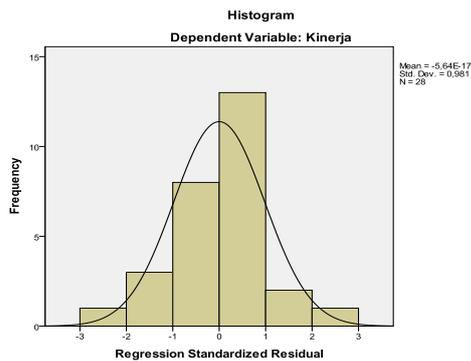
1. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau dikatakan bahwa perencanaan yang dilakukan maka pegawai lebih efektif dalam bekerja, mendapat nilai rata-rata 3,86 termasuk dalam kategori baik.
2. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau kinerja yg ditunjukkan oleh pegawai dapat dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan, mendapat nilai rata-rata 3,54 termasuk dalam kategori baik.
3. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau kinerja yang ditunjukkan pegawai dapat secara merata, mendapat nilai rata-rata 3,68 termasuk dalam kategori baik.
4. Tanggapan responden apakah anda setuju dikatakan bahwa dengan kompensasi yang diberikan pegawai lebih efisien dalam bekerja, mendapat nilai rata-rata 3,64 termasuk dalam kategori baik.
5. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau efisiensi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan, mendapat nilai rata-rata 3,36 termasuk dalam kategori baik.
6. Tanggapan responden apakah anda setuju efisiensi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat merata, mendapat nilai rata-rata 3,82 termasuk dalam kategori baik.
7. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau dikatakan bahwa dengan kompensasi yang diberikan kerja pegawai dapat terukur, mendapat nilai rata-rata 3,36 termasuk dalam kategori baik.
8. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau kinerja yang terukur dapat digunakan oleh pimpinan untuk promosi, mendapat nilai rata-rata 3,89 termasuk dalam kategori baik.
9. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau kinerja yang terukur selalu diapresiasi oleh pimpinan, mendapat nilai rata-rata 3,46 termasuk dalam kategori baik.
10. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau dikatakan bahwa dengan kompensasi yang diberikan pekerjaan selalu menjadi bernilai, mendapat nilai rata-rata 3,46 termasuk dalam kategori baik.
11. Tanggapan responden Apakah anda setuju kalau pekerjaan yang bernilai tersebut digunakan oleh pimpinan utk promosi, mendapat nilai rata-rata 3,43 termasuk dalam kategori baik.
12. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau pekerjaan yang bernilai tersebut diapresiasi oleh pimpinan, mendapat nilai rata-rata 4,00 termasuk dalam kategori baik.
13. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan membuat pekerjaan menjadi tepat sasaran, mendapat nilai rata-rata 3,86 termasuk dalam kategori baik.

14. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau pekerjaan yang tepat sasaran selalu diperhatikan oleh pimpinan, mendapat nilai rata-rata 3,68 termasuk dalam kategori baik.
15. Tanggapan responden apakah anda setuju kalau pekerjaan yang tepat sasaran tersebut adalah dari hasil kerja sama pegawai, mendapat nilai rata-rata 3,36 termasuk dalam kategori baik.

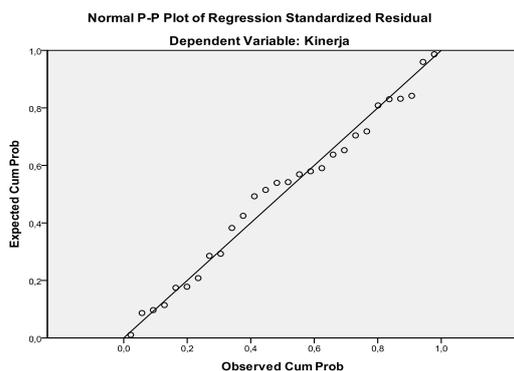
Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah sudah baik, secara umum hasil kuesioner mendapat nilai rata-rata sebesar 3,36 termasuk dalam kategori baik.

Uji normalitas data, ada dua cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah resudar berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic, pada penelitian ini akan digunakan kedua-duanya yaitu analisa grafik dan uji statistic.

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau yang mendekati distribusi normal adalah distribusi yang berbentuk lonceng, sehingga dapat distribusi datanya adalah normal, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar- 4.2. Histogram Variabel Kinerja Pegawai



Salah satu analisa statistic untuk menguji normalitas adalah uji statistic kolmogorov smirnov (K-S). Pengujian normalitas berguna untuk menentukan metode statistica yang digunakan. Jika sampel penelitian mempunyai data yang berdistribusi secara normal sehingga dapat digunakan statistic parametrik. Jika sampel penelitian tidak berdistribusi normal, maka harus digunakan statistic non parametrik. Untuk dapat

menggunakan statistic parametrik, maka seluruh data dari variabel penelitian ini harus berdistribusi normal yang diuji dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel-4.16. Uji Normalitas Variabel X dan Y One-sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Perencanaan	Kinerja
N		28	28
Normal Parameters^{a,b}	Mean	60,3571	54,4286
	Std. Deviation	10,41443	15,06143
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,133
	Positive	,095	,086
	Negative	,101	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,533	,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,939	,705

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel-4.16 terlihat bahwa semua data Unstandardized Residual Variabel penelitian mempunyai signifikan 0,704 dan 0,533 lebih besar dari 0,05 dengan jumlah data 28. Dapat disimpulkan bahwa data-data variabel penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu statistik parametrik dapat digunakan untuk mengolah data dari variabel penelitian ini.

Analisa Korelasi selanjutnya setelah data valid, reliable dan berdistribusi normal, maka langkah selanjutnya melakukan statistic parametric unuk mengetahui hubungan dengan menggunakan rumus product moment. Selanjutnya data-data pada tabel variabel Perencanaan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dimasukan pada tabel berikut:

Tabel-4.17. Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Perencanaan	Kinerja
Perencanaan	Pearson Correlation	1	,931**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	28	28
Kinerja	Pearson Correlation	,931**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	28	28

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

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Perencanaan dengan kinerja pegawai sebesar 0.931 kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman berikut :

Tabel -4.18. Tingkat interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,00 s/d 0,19	Sangat rendah (tidak berkorelasi)
0,20 s/d 0,3	Rendah
0,40 s/d 0,59	Sedang
0,60 s/d 0,79	Kuat
0,80 s/d 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono 2012 : 250

Berdasarkan tabel-5.3 tersebut, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,92 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif antara pengaruh Perencanaan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi untuk mengetahui pengaruh Perencanaan terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) sebagai berikut :

Tabel-4.19. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,866	,861	5,61332

a. Predictors: (Constant), Perencanaan
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,86 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel bebas (Kinerja) 86% ditentukan oleh variabel bebas (Perencanaan) dan sisanya 14% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

Regresi Linear Sederhana selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Variabel X dan Y, dilakukan dengan penghitungan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = a + bx$

Tabel-4.20. Output Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,813	6,350		4,223	,000
	Perencanaan	1,346	,104	,931	12,976	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut : $Y = 26,813 + 0,1346x$, hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (Kinerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Perencanaan) dengan koefisien Regresi sebesar 0,93 atau 93% dimana apabila ditambahkan satu satuan Variabel (Perencanaan) atau nilai tertentu maka akan menambahkan peningkatan Variabel Y (kinerja) sebesar 0,92, koefisien atau dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

Uji t/Uji Hipotesis setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t_{hitung} dengan tujuan untuk mengetahui apakah Hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t tabel dengan ketentuan:
 1. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis 0 (H_0) ditolak
 2. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka Hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis 0 (H_0) diterima
- b. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = 2$, dalam hal ini nilai $n = 28$ maka $dk = 28 - n = 26$.
- c. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t_{tabel} (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 26 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,056

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian Hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu:

Tabel-4.21. Output t_{hitung}

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	26,813	6,350		4,223	,000
	Perencanaan	1,346	,104	,931	12,976	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $12,976 > 2,056$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat α 5%. Maka disimpulkan ada Peranan Perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam penerbitan dokumen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Peranan Perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam penerbitan dokumen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Berdasarkan koefisien korelasi terdapat hubungan yang sangat tinggi dan positif sebesar 0,93 antara Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai dalam penerbitan dokumen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. (2) Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap hipotesis yang diajukan diterima (Signifikan) dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,976 > 2,056$ yang berarti Peranan Perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam penerbitan dokumen pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah sangat Kuat dan Signifikan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebagai berikut: (1) Hendaknya Kepala Dinas Selalu memberitahu betapa pentingnya Perencanaan yang matang bagi para pegawai agar kiranya kinerja pegawai semakin terarah dan mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi. (2) Hendaknya para pegawai mampu menentukan Perencanaan kerja yang kiranya mampu memangkas segala kendala kerja dalam penerbitan Dokumen-dokumen Kependudukan guna mendorong Performance Kerja yang baik dan pastinya memberi kepuasan bagi para Masyarakat yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedure Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta Jakarta
 Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta
 Handoko, T Hani 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan ketigabelas, Yogyakarta, BPFE

- Harianja, Tua Efendi Marihot. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Gramedia Jakarta
- Mudrajat, Kuncoro. 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara Prabu AA. Anwar . 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosda Karya Bandung
- Nazir, Moh. 2009. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia Jakarta. Richard L Daft. 2012. Era Baru Manajemen Salembah Empat Jakarta
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. 2006. **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi**. Sibolga.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Alfa Beta Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. **Membangundan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja**
- Umar, Husein. 2004. **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi PT**, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Wibowo. 2013. **Manajemen Kinerja**. Raja Wali Perss: Jakarta.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431)*.
URL: https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>

- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4(hal.316-333).
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; J-LAS (Journal Liaison Academia and Society);V.1,No.2;(1-8).