

## PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KESAMBI KOTA CIREBON

<sup>1</sup>Eka Wildanu, <sup>2</sup>Agus Irfan, <sup>3</sup>Dikhorir Afnan, <sup>4</sup>Imron Fauzi

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Cirebon

<sup>1</sup>eka.wildanu@umc.ac.id

<sup>2</sup>agus.irfan@umc.ac.id

<sup>3</sup>afnan23@umc.ac.id

<sup>4</sup>imron.fauzi@umc.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini berkeinginan kepada mengindra ekses pengklasifikasian tuntunan terhadap kapabilitas pekerja di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Koordinasi bukanlah kesalahan esa partikel perenggan bagian dalam kinerjanya pekerja, tetapi tambah pengklasifikasian adalah kesalahan esa partikel yang memperkuat kapabilitas pekerja. Hasil pemeriksaan menunjukkan rata-rata pengklasifikasian tuntunan adalah 4.36 yang menunjukkan Koordinasi Pimpinan dekat Kecamatan Kesambi Kota Cirebon adalah baik. Berdasarkan percobaan fakta yang mengais pengaruh pengklasifikasian tuntunan terhadap kapabilitas pekerja menggapai efek perkiraan Adjusted R square adalah koefisien akibat linier tambah pandangan hidup .055 berisi secara penyebab Koordinasi Pimpinan menaruh ekses terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Kontribusi pengaruhnya sebanyak 55%. Sedangkan sisanya 45% disebabkan oleh penyebab lain yang tidak diteliti. Perolehan pandangan hidup t perkiraan sebanyak 1.708 tambah pandangan hidup Sig sebanyak .094. surah ini mengincarkan bahwa pandangan hidup t perkiraan lebih kuntut berpangkal dekat t susunan 2.009 dan pandangan hidup Sig lebih rancangan berpangkal dekat 0.05.

**Kata Kunci:** Pengaruh Koordinasi Pimpinan, Kinerja Pegawai, Kecamatan Kesambi

### Abstract

*This study aims to sense the excesses of the classification of guidance on the capabilities of workers in Kesambi District, Cirebon City. Coordination is not one particle slack fault in the worker's performance, but added classification is one particle fault that strengthens the worker's capability. The results of the examination show that the average classification of guidance is 4.36, which indicates that the close leadership coordination in Kesambi District, Cirebon City is good. Based on a factual experiment that explores the effect of guiding classification on the ability of workers to reach the estimated effect of Adjusted R square, the coefficient of linear effect plus perspective on life is .055 containing the causes of Leadership Coordination to put excesses on Employee Performance in Kesambi District, Cirebon City. The contribution of the influence is 55%. While the remaining 45% was caused by other causes that were not studied. The t-estimated outlook on life is 1,708 plus Sig's outlook is .094. This sura aims that the outlook t is more likely to be close to the 2009 sequence t and the outlook of Sig is more designed to be near 0.05.*

**Keywords:** *The Effect of Leadership Coordination, Employee Performance, Kesambi District*

### PENDAHULUAN

Koordinasi merupakan salah satu yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan

menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan pelaksanaan pembangunan. Upaya koordinasi sangat dibutuhkan mengingat setiap individu memiliki motivasi yang berlainan satu

sama lain dalam setiap kegiatan agar tidak mengakibatkan gejolak yang negative dan menimbulkan hambatan yang berarti pada kelancaran pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi.

Karena itu, perlu koordinasi dan pengawasan begitu juga dengan kondisi pegawai pada Kantor Camat Kesambi. Kegiatan-kegiatan yang diawasi dan koordinir dalam hal ini menyangkut dengan kinerja pegawai sehari-hari yang sering tidak sesuai dengan ketentuan organisasi, seperti: keterlambatan dalam pembuatan surat keterangan domisili perusahaan, legalisir, surat keterangan ahli waris dan surat menyurat lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang akan dibahas bersumber pada dua hal pokok yaitu koordinasi pimpinan dan kinerja pegawai, sehingga dapat permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana koordinasi yang dilakukan oleh Camat Kesambi Kota Cirebon?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Kesambi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya?
3. Bagaimana pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui koordinasi yang dilakukan oleh Camat Kesambi Kota Cirebon, mengetahui kinerja pegawai Kecamatan Kesambi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dan mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah menambah pengetahuan tentang koordinasi dalam sebuah organisasi atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai. Kemudian, sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pemerintah akan pentingnya koordinasi pimpinan yang terjadi di Kecamatan Kesambi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan sumbangan sebagai sumber bacaan untuk perpustakaan, khususnya jurusan Ilmu Pemerintahan.

## LANDASAN TEORI

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinate* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003). Koordinasi sangat berperan signifikan dalam menciptakan efektivitas organisasi.

Menurut Brech (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa “koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing – masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri.

Sedangkan menurut Terry (Hasibuan, 2014) mendefinisikan koordinasi adalah “suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan

jumlah waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan”.

Handoko (2003:193), koordinasi merupakan cara pengintegrasian arah serta kegiatan-kegiatan pada satuansatuan yang terpisah (unit ataupun bidangbidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara efisien. Selanjutnya menurut Moekizat (2008:1) menjelaskan bahwa koordinasi merupakan sesuatu cara untuk meningkatkan serta menjaga hubungan yang baik di antara kegiatan-kegiatan fisik ataupun kegiatan-kegiatan rohaniah.

Hasibuan (2009) mengatakan Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ismail (2009), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi.

Menurut Yahya (2006) dan Handoko (2003), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Daft (2011) koordinasi (coordination) mengacu pada kualitas kolaborasi di antara departemen.

Manullang (2008) menyatakan bahwa koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk

memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Veithzal dkk (2014) berpendapat koordinasi merupakan aktivitas membawa orang-orang, materiil, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat para pakar tersebut dapat disintesis bahwa koordinasi merupakan penggabungan dari unsur-unsur manajemen mulai dari planning, organizing, actuating dan controlling (POAC) baik secara vertikal maupun horizontal sehingga terbentuknya kerjasama/kolaborasi. Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar anggota organisasi.

Koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan organisasi tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga efektivitas organisasi tidak tercapai.

Penetapan indikator Koordinasi menurut Abdurahman (2003) yaitu di identifikasikan sebagai berikut: prinsip efisiensi, prinsip satu arah, prinsip partisipasi, prinsip ketepatan, prinsip koordinasi strategis.

Ada tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan

organisasi menurut Yahya (2006) yaitu: saling ketergantungan yang menyatu; saling ketergantungan yang berurutan; dan saling ketergantungan timbal balik.

### **Tipe Koordinasi**

Hasibuan (2006:85) menjelaskan koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk koordinasi dibagi menjadi duabagian besar yaitu koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Kedua bentuk ini biasanya ada dalam sebuah organisasi.

Koordinasi vertikal (Vertical Coordination) adalah kegiatan kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tugasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada di bawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini secara relatif mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.

Koordinasi horizontal (Horizontal Coordination) adalah mengkoordinasikan tindakan atau kegiatan, penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated. Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit

yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya, sedangkan interrelated adalah koordinasi antar badan (instansi) beserta unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan secara intern atau ekstern yang levelnya setaraf.

Koordinasi horizontal ini relatif sulit dilakukan, karena koordinator tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat. Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan.

### **Penerapan Koordinasi yang Efektif**

Handayani (2000:129) mengemukakan beberapa masalah dalam mencapai koordinasi yang efektif terdiri dari:

- ) Komunikasi Merupakan penunjukan dan penafsiran suatu pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu, .
- ) Kesadaran pentingnya koordinasi Dengan memiliki kesadaran akan pentingnya koordinasi akan mempermudah alur pekerjaan dalam organisasi.
- ) Kompetensi partisipan pihak yang berwenang atau terlibat dalam mengawasi jalannya koordinasi.
- ) Kesepakatan, komitmen dan insentif koordinasi Merupakan perwujudan dari sebuah kerja sama, tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan.

- ) Kontinuitas perencanaan perencanaan yang harus dimiliki organisasi untuk mengantisipasi resiko yang akan terjadi.

### **Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu.

Prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Moehariono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Kinerja menurut Simamora (1997) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang andal.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, mengemukakan

indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (Quality of Work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (Pomptnees) 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.
- 3) Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang

dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian adalah suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian atau fakta dengan urutan-urutan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar adalah penelitian yang menekankan pada analisis data numerikal atau angka dengan metode statistika. Secara mendasar pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial untuk menguji hipotesis serta menyandarkan hasil penelitian melalui probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Cresweel (2010) menyatakan bahwa, pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka. Menurut Cresweel (2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined,

analisis data statistik serta interpretasi data statistik.

Menurut Cresweel (2010) metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai permasalahan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini mencari pengaruh antara dua variabel yaitu pembinaan dan kinerja. Menurut Sugiyono (2011) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.

Secara lebih spesifik, metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*). Menurut Nazir (2004) tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas diatas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Tergantung dari tujuannya, ruang lingkup dari studi dapat mencakup keseluruhan siklus dari individu, kelompok, atau lembaga dengan penekanan terhadap faktor-faktor kasus tertentu ataupun meliputi keseluruhan faktor-faktor kasus tertentu, ataupun keseluruhan faktor-faktor dan fenomena. Metode penelitian deskriptif kuantitatif karena penelitian ini mencari pengaruh antara dua variabel yaitu tayangan.

### **Variabel Penelitian**

Variabel menurut nazir adalah suatu konsep yang mempunyai bermacam-

macam nilai. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi dalam Arikunto variabel adalah gejala yang memiliki variasi. Dari definisi ini dapat diketahui bahwa variabel adalah sesuatu yang akan diteliti atau obyek yang menjadi titik tumpu penelitian.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009). Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel. Sugiyono (2009) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: Variabel bebas (*independent variable*), dan *variable terikat* (*dependent variable*).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian. Kegiatan pengumpulan data pada prinsipnya merupakan kegiatan penggunaan metode instrument yang telah ditentukan, dalam penelitian kuantitatif instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa angket (Ruslan, 2008).

Untuk menguatkan data angket, peneliti melakukan pengumpulan data informasi lainnya dengan cara: observasi, penyebaran kuesioner (angket), studi kepustakaan.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Adapun jumlah pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon berjumlah 52 pegawai.

Sedangkan sampel adalah bagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini memakai teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan

mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

### Teknik Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan maka tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting dan menentukan. Pada tahap ini data diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Teknik pengolahan data dalam (Bungin, 2005) menggunakan cara sebagai berikut: editing data, coding data, tabulating data, uji validitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Variabel X

Analisis variable X merupakan gambaran atau kondisi koordinasi

pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1  
Analisis Koordinasi Pimpinan

Koordinasi Pimpinan		Mean	Std. Deviation	N
Rantai Perintah	Koordinasi Pekerjaan	4.48	0.641	52
	Pekerjaan Sesuai Instruksi	4.40	0.664	52
Informasi	Penyampaian Hasil Rapat	4.46	0.609	52
	Pengambilan Keputusan	4.38	0.599	52
Wewenang	Tugas Sesuai Wewenang dan Kemampuan	4.35	0.653	52
	Pekerjaan sesuai wewenang yang diberikan	4.37	0.715	52
Tanggung Jawab	Tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab	4.25	0.653	52
	Penyelesaian tugas tepat waktu	4.29	0.696	52
Tujuan	Tugas sesuai komitmen dan keahlian	4.33	0.648	52

	Kesesuaian pekerjaan dengan tujuan	4.25	0.622	52
Rata-rata		4.36		

Rata-rata Koordinasi Pimpinan berdasarkan Indikator Koordinasi Pimpinan adalah 4,36 yang menunjukkan Koordinasi Pimpinan dalam indikator koordinasi pimpinan di Kecamatan

Kesambi Kota Cirebon adalah baik. Koordinasi Pimpinan dalam indikator koordinasi pimpinan rata-rata tertinggi adalah Rantai Perintah dengan Koordinasi Pekerjaan.

#### Analisis Variabel Y

Analisis variable Y merupakan gambaran atau kondisi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2  
Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai		Mean	Std. Deviation	N
Kualitas Kerja	Volume Pekerjaan	4.40	0.664	52
	Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan	4.52	0.610	52
Kuantitas Kerja	Hasil Pekerjaan	4.48	0.577	52
	Kepuasan Masyarakat	4.69	0.579	52
Pemanfaatan Waktu	Penggunaan Waktu Kerja	4.60	0.569	52
	Efisiensi Waktu	4.54	0.541	52
Kerjasama	Melaksanakan Tugas Bersama	4.44	0.608	52
	Memecahkan Permasalahan	4.33	0.734	52
Rata-rata		4.50		

Rata-rata Kinerja Pegawai berdasarkan Indikator Kinerja Pegawai adalah 4,50 yang menunjukkan Kinerja Pegawai dalam indikator Kinerja Pegawai di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon adalah baik. Kinerja Pegawai dalam indikator koordinasi pimpinan rata-rata

tertinggi adalah Kuantitas Kerja dengan Kepuasan Masyarakat.

Validitas Realibilitas Variabel X (Koordinasi Pimpinan)

Hasil uji validitas instrument variable X (koordinasi pimpinan) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3  
Validitas Variabel X (Koordinasi Pimpinan)

Indikator	Corrected item - Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Rantai Perintah	.616**	0.263	Valid
	.693**	0.263	Valid
Informasi	.619**	0.263	Valid
	.631**	0.263	Valid
Wewenang	.563**	0.263	Valid
	.496**	0.263	Valid
Tanggung Jawab	.635**	0.263	Valid
	.473**	0.263	Valid
Tujuan	.473**	0.263	Valid
	.469**	0.263	Valid

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan R Hitung (Corrected item-Total Correlation) lebih besar dari R Tabel (0.263). dengan demikian seluruh pernyataan-pernyataan

pada variabel X (Koordinasi Pimpinan) dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji realibilitas instrument variable X (Koordinasi Pimpinan) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4  
Realibilitas Variabel X (Koordinasi Pimpinan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan hasil uji realibitas dapat dinyatakan realibel. Hal ini dikarenakan nilai Cronbachs Alpha 0,762 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh pertanyaan-pertanyaan pada variable X

(Koordinasi Pimpinan) dapat digunakan untuk penelitian.

Validitas Realibilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Hasil uji validitas instrument variable Y (kinerja pegawai) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5  
Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Indikator	Corrected item - Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Kuantitas Kerja	.482**	0.263	Valid
	.704**	0.263	Valid
Kualitas Kerja	.618**	0.263	Valid
	.541**	0.263	Valid
Pemanfaatan Waktu	.512**	0.263	Valid
	.471**	0.263	Valid
Kerjasama	.539**	0.263	Valid
	.546**	0.263	Valid

Berdasarkan hasil data di atas, dapat dikatakan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan R Hitung lebih besar dari R tabel (0,263). Dengan demikian seluruh pernyataan-pernyataan pada variabel Y (Kinerja

Pegawai) dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji realibilitas instrumen variable Y (Kinerja Pegawai) dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6  
Realibilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	8

Berdasarkan hasil data di atas, dapat dikatakan hasil uji realibilitas dapat dinyatakan realibel. Hal ini dikarenakan nilai Cronbachs Alpha 0,669 lebih besar dari 0,6. Dengan ini seluruh pernyataan-pernyataan pada variable Y (Kinerja Pegawai) dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis regresi dilakukan untuk melakukan pengujian apakah variabel bebas dalam hal ini Koordinasi Pimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 20 diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Model Persamaan Regresi  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.932	4.219		6.858	.000
Koordinasi Pimpinan	.165	.097	.235	1.708	.094

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linier berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Regresi } Y=28,932 + 0,165X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Koordinasi Pimpinan

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa:

) Konstanta : 28,932

Persamaan tersebut memiliki nilai konstanta sebesar 28,932 yang berarti jika variable konstan maka Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Akan konstan dan masih bersifat positif

) Koefisien regresi : 0,165

Dalam persamaa regresi tersebut diperoleh nilai pada variabel Koordinasi Pegawai (X)

pada koefisien regresi dengan nilai positif sebesar 0,165. Artinya variabel Koordinasi Pimpinan memberikan perubahan positif variabel Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Positif artinya perubahan yang searah. Artinya, jika Koordinasi Pimpinan baik maka Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon juga baik dengan koefisien regresi sebesar 0,165. Dan sebaliknya jika Koordinasi Pimpinan tidak baik maka Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon juga tidak baik dengan koefisien regresi sebesar 0,165.

Data koefisien regresi linier dan koefisien korelasi linier adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Uji Regresi Linear  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.235a	.055	.036	2.487

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Pimpinan

Pembahasan koefisien regresi linier dan koefisien korelasi linier adalah sebagai berikut:

- ) Koefisien (R) = 0,235 menunjukkan adanya hubungan antara variabel X dan Y yang sangat kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.
- ) Adjusted R square adalah koefisien determinasi linier dengan nilai 0,055 secara variabel Koordinasi Pimpinan memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

Kontribusi pengaruhnya sebesar 55%. Sedangkan sisanya yaitu 45% disebabkan oleh variabel lain yang tidak teliti.

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Uji Regresi Linier (Uji t)  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.932	4.219		6.858	.000
Koordinasi Pimpinan	.165	.097	.235	1.708	.094

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,708 dengan nilai Sig sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada nilai  $t$  tabel 2,009 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Koordinasi Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

Koordinasi Pimpinan yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Suatu koordinasi pimpinan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Koordinasi Pimpinan dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan koordinasi pimpinan yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini menguatkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Koordinasi Pimpinan yang mana telah dibuktikan oleh hasil riset pada penelitian ini yang mana nilai rata-rata Mean dalam Variabel X (Koordinasi), Rata-rata Koordinasi Pimpinan berdasarkan Indikator Koordinasi Pimpinan adalah 4,36 yang menunjukkan Koordinasi Pimpinan dalam indikator koordinasi pimpinan di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon adalah baik. Koordinasi Pimpinan dalam indikator koordinasi pimpinan rata-rata tertinggi

adalah Rantai Perintah dengan Koordinasi Pekerjaan. Dan nilai rata-rata Mean dalam Variabel Y (Kinerja), rata-rata Kinerja Pegawai berdasarkan Indikator Kinerja Pegawai adalah 4,50 yang menunjukkan Kinerja Pegawai dalam indikator Kinerja Pegawai di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon adalah baik. Kinerja Pegawai dalam indikator koordinasi pimpinan rata-rata tertinggi adalah Kuantitas Kerja dengan Kepuasan Masyarakat.

Berdasarkan Uji Hipotesis dan dengan Uji  $t$  yang dihitung menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,708 dengan nilai Sig sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada nilai  $t$  tabel 2,009 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Koordinasi Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

Penelitian dengan hasil riset ini menunjukkan bahwa Koordinasi Pimpinan memiliki peran yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil riset yang sudah dijelaskan pada tabel diatas dengan nilai yang memenuhi dan dengan hasil akhir  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, pengaruh yang signifikan artinya Koordinasi Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik Koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan pegawainya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibangun serta analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai rata-rata Koordinasi Pimpinan adalah 4,36 dilihat dari tabel 4.92 analisis variable X yang menunjukkan Koordinasi Pimpinan di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon adalah baik karena menggunakan perhitungan skala likert. Rata-rata tertinggi dalam koordinasi pimpinan adalah tingkat Rantai Perintah dengan Koordinasi Pekerjaan dan terendah dengan nilai yang sama terdapat dua indikator yang berbeda yaitu di Tanggung Jawab dengan Tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab dan di Tujuan dengan Kesesuaian pekerjaan dengan tujuan.
- 2) Nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 4,50 dilihat dari tabel 4.93 analisis variable Y yang menunjukkan kinerja pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon adalah baik karena menggunakan perhitungan skala likert. Rata-rata tertinggi adalah Kuantitas Kerja dengan Kepuasan Masyarakat dan terendah adalah Kerjasama dengan Penerapan Kedisiplinan
- 3) Berdasarkan uji statistik yang mengukur pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil perhitungan Adjusted R square adalah koefisien determinasi linier dengan nilai ,607 berarti secara variabel Koordinasi

Pimpinan memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Kontribusi pengaruhnya sebesar 55% sedangkan sisanya yaitu 45% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- 4) Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,708 dengan nilai Sig sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel 1.71387 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel Koordinasi Pimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon, semakin baiknya koordinasi pimpinan akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan setiap karyawannya.

## SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Untuk Kecamatan Kesambi Kota Cirebon
- 2) Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan Koordinasi Pimpinan di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.
- 3) Meningkatkan tingkat kedisiplinan setiap karyawan dengan absensi sesuai dengan jam kerja yang ada.
- 4) Melaksanakan tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab yang wajib diselesaikan dengan baik dan benar.

- 5) Memberi reward/penghargaan kepada karyawan yang memperoleh kinerja yang baik atau yang berprestasi.
- 6) Bagi para peneliti berikutnya, harap diketahui bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dimana belum mengungkapkan seluruh variable yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu perspektif koordinasi pimpinan dan kinerja memiliki beragam tinjauan terori. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan perlu mengkaji hal tersebut dalam persepektif teori lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bungin. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Prenada Media Group. Jakarta.
- Dimas Okta Ardiansyah. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). [J]. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Gozali. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani 2003. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Mangkunegara, A. P. (2008). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis Robert, Jackson John 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Moekizat. 2008. Koordinasi. Bandung: Mandar Maju
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipat Gandaan Kinerja Karyawan) Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ndraha,T. 1981. Partisipasi Masyarakat Desa Dalam Pembangunan Di Beberapa Desa. Jakarta: Yayasan Karya Dharma
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI.
- Sopiah. 2008 Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Umar. 2005. Metode Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.
- Veithzal, Rivai Zainal dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: PT Raja Gravindo Persada.