PERANAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL BIDANG PELAYANAN SOSIAL KABUPATEN KUTAI TIMUR

**Anasiah1, dan Ahmad Jubaidi2**

1Administrasi Negara, Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: Anasiah@untag-smd.ac.id

**ABSTRACT**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan peranan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur. Analisa data yang digunakan adalah koefisien Rank Spearman (rs) Sidney Siegel.

Populasi adalah seluruh pegawai pada Bidang Pelayanan Sosial Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur berjumlah sebanyak 15 (Lima belas) orang karena populasinya tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi yang ada dijadikan responden, atau dengan kata lain menggunakan metode sensus.

Berdasarakan hasil analisa data rank spearman diperoleh harga rs hitung sebesar 0,670, dibandingkan dengan harga table rs (Harga Kritis rs) sebesar 0,456 untuk N = 14 pada tingkat kepercayaan 95%. lebih besar dibandingkan r tabel spearman’s *(0,670 > 0,456),* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable koordinasi terhadap variable efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai.

Sedangkan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel koordinasi dengan variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, berada pada kategori tinggi. Dari hasil rxy sebesar 0,670, maka menurut interpretasi diatas jelas menunjukkan adanya korelasi yang diantara 0,60 – 0,59, maknanya adalah bahwa hubungan antara variable koordinasi dengan efektivitas kerja berada pada level katagori cukup kuat.

Dengan demikian hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dan hipotesisi yang diajukan dalam penelitian di terima kebenarannya, bahwa koordinasi berperan positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bagian Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur

*Keywords : Efektivitas Kerja Pegawai*

**I. PENDAHULUAN**

Tuntutan Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo saat ini adalah perlunya perubahan di lingkungan institusi pemerintah, dan telah mencanangkan dan mengkampanyekan gerakan Rerformasi Birokrasi kepada seluruh pegawai negeri dari pusat sampai ke daerah. Gerakan reformasi birokrasi tersebut di atas, khususnya berkaitan dengan sikap mental aparatur negara, salah satu peran penting dari revolusi mental pegawai negeri sipil sebagai abdi Negara dan sebagai abdi masyarakat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Produk pelayanan yang di berikan Pegawai Negeri Sipil kepada masyarakat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan, salah satunya adalah berkaitan dengan mekanisme kerja, standar operasional prosedur yang berlaku pada kantor yang bersangkutan sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar dapat mencapai target tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya, salah satu faktor penting untuk mengimplementasikan mekanisme kerja yang baik efesien dan efektif serta rasional adalah peran dari koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dilingkungan kerja masing-masing.

Sebuah organisasi akan lemah ketika setiap orang atau unsur-unsur yang ada di dalamnya tidak bersinergi. Dengan kata lain akan bekerja atau bertindak menurut keinginan masing-masing. Untuk itu diperlukan pengaturan secara jelas mengenai tugas dan fungsi dari pihak-pihak yang terlibat. Inilah yang dinamakan koordinasi.

Penetapan mekanisme dalam suatu kegiatan sangat penting untuk mengkoordinasi pekerjaan atau mengorganisasi satu kesatuan yang harmonis. Pada waktu individu-individu dalam departemen melaksanakan aktivitas sendiri, tujuan organisasi secara menyeluruh mungkin akan terabaikan atau mungkin timbul konflik diantara anggota.

Di dalam organisasi dibutuhkan koordinasi. Koordinasi sendiri di definisikan sebagai proses penyatuan tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan pada tingkat satu satuan yang terpisah dalam suatu  organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Koordinasi yang efektif dalam organisasi diperlukan karena tanpa adanya koordinasi maka setiap anggota dalam organisasi tidak memiliki pegangan mana yang harus diikuti, yang akhirnya akan merugikan organisasi itu sendiri. Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekcokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut antara lain dengan memberi instruksi/perintah, mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan, bimbingan atau nasihat (Handoko (2009: 162).

Mekanisme pengkoordinasian memungkinkan anggota organisasi untuk tetap mengarahkan aktivitasnya kearah pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi ketidakefisienan serta konflik yang merusak. Pengkoordinasian dimaksudkan agar para pimpinan mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan.

Kegiatan dari satuan-satuan organisasi berbeda dalam kebutuhan integrasi. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi pelaksanaan tugas dan derajat saling tergantung bermacam-macam satuan pelaksananya (Handoko, 2009: 190) .

Setiap organisasi mempunyai keterbatasan akan sumber daya manusia, uang dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan, maka salah satu aspek yang diperhatikan adalah faktor manusia.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan birokrasi diperlukan koordinasi yang efektif. Hal inilah yang mendasari pemikiran penulis bahwa fungsi-fungsi manajemen (termasuk koordinasi) perlu dijalankan di lingkungan birokrasi dalam pelaksanaan tugas birokrat memberi pelayanan bagi publik secara efektif dan efisien. Thompson (1967, 38)

Koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan, sebenarnya salah satu bagian penting dari pembinaan pegawai, sebagaimana di amanahkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagai berikut : Kedudukan Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan

Berkenaan dengan uraian tersebut di atas, dijelaskan pula dalam pasal 8, sebagai berikut : Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. untuk mencapai tujuan tersebut di atas salah satunya ditentukan oleh peran koodinasi yang baik.

Harapannya dengan adanya koordinasi yang efektif dilakukan pimpinan kepada bawahannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai dinas kesejahteraan sosial Kabupaten Kutai Timur, namun disisi yang lain terkadang harapan tersebut bertolak belakang dengan fakta fenomena yang ada, kenyataan menunjukkan bahwa koordinasi dalam tahap implementasi ternyata tidak semudah yang kita bayangkan banyak faktor yang menghambat penerapan koordinasi yang baik, efesien dan efektif di lingkungan birokrasi pemerintah dari pusat hingga di daerah.

Dukungan identifikasi permasalahan berkaitan dengan lemahnya peran koordinasi, berdasarkan pengamatan penulis, khususnya pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Pemerintah Kabupaten Kutai Timur terlihat masih kurang baik koordinasi yang dilakukan oleh unsur pimpinan dengan bawahan maupun koordinasi antar bagian, tentu saja hal ini akan mengganggu terhadap efektifitas mekanisme kerja pada kantor tersebut. Selain itu juga berdasarkan wawancara sekilas yang penulis lakukan dengan unsur pimpinan dan sebagian staf masih terasa kurangnya hubungan yang baik, serta masih terdapat adanya ego pribadi dan lemahnya dalam bekerjasama antar pegawai tentu saja hal ini akan membuat kurang efektinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan di kantor, disisi yang lain tuntutan reformasi birokrasi saat ini dan yang akan datang aparatur pemerintah bekerja efesien dan efektif mengingat defisit anggaran atau pengurangan anggaran sangat berdampak terhadap keberhasilan program kegiatan pembangunan termasuk tugas bidang pelayanan, untuk mengefesienkan dan mengefektifkan sumber daya yang sangat terbatas tersebut diperlukan peran koordinasi pimpinan untuk bisa mengelemener permasalahan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan didaerah, khususnya di lingkungan Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

**II. PERMASALAHAN**

Apakah koordinasi berperan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur ?

**III. METODE PENELITIAN**

Untuk menganalisis data variabel koordinasi dan efektivitas kerja pegawai yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus koefisien Rank Spearman (rs) yang dikemukakan oleh Sidney Siegel (1985 : 256-257), dengan rumus sebagai berikut :



Dimana : 



T = 

Keterangan :

rs = Koefisien Korelasi Rank Spearman

 = Jumlah keseluruhan d2i dimana di adalah harga masing-masing subyek yang diperoleh selisih antara ranking X dengan ranking Y.

N = Sampel

12 = Bilangan tetap

t = Faktor korelasi

T = Banyaknya himpunan observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penulis mengambil lokasi penelitian Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, berkaitan dengan gambaran umum wilayah penelitian ini dilakukan dapat digambarkan sebagai berikut.

Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Kalimantan Timur. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sangatta. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 35.747,50 km² atau 17% dari luas Provinsi Kalimantan Timur dan berpenduduk sebanyak 287.743 jiwa (2014) dengan kepadatan 8,13 jiwa/km² dan pertumbuhan penduduk selama 4 tahun terakhir rata-rata 5,08% setiap tahun.

Batasan wilayah Kabupaten Kutai Timur, sebagai berikut : sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Berau, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Bontang, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara, dan sebelah Timur berbatasan langsung dengan Selat Makasar

Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu wilayah hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai yang dibentuk berdasarkan UU No. 47 Tahun 1999, tentang *Pemekaran wilayah Provinsi dan Kabupaten*. Diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 28 Oktober 1999. Kutai Timur sejak pembentukannya baru memiliki dua orang bupati, pertama kali adalah Awang Farouk Ishak sebagai bupati dengan wakilnya Mahyudin.

Lokasi penelitian pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur kawasan Bukit Pelangi. Alamat Jalan Pendidikan Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. Jarak sekitar 2 Km dari Ibu Kota Sangatta.

Komposisi pegawai yang ada pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur terdiri dari : pejabat esselon sebanyak 4 (empat) orang, Pegawai Negeri Sipil sebanyak 3 orang dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 8 orang. Dilihat dari tingkat pendidikan sebanyak 12 (dua belas) orang berpendidikan sarjana, dan pegawai yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 3 (tiga) orang pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai pada Bidang Pelayanan Sosial berpendidikan sarjana.

**4.2. Hasil Penelitian**

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi semua gejala yang berhubungan dengan peranan sebagai independen variabel dan efektifitas kerja sebagai dependen variabel.

Sesuai dengan gejala yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu gejala kontinum maka ukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah ukuran ordinal. Singarimbun dan Effendi (1994) mengatakan bahwa ukuran ordinal mengurutkan responden dari tingkat *paling rendah* ke tingkat *paling tinggi* menurut suatu atribut tertentu tanpa ada petunjuk yang jelas tentang berapa jumlah absolut atribut yang ada dimiliki oleh masing-masing responden tersebut dan berapa interval antara responden lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 3 (tiga), berarti dalam setiap pertanyaan akan disediakan 3 (tiga) alternative jawaban dengan skor penilaian sebagai berikut : (1) jika responden menjawab a, diberi skor 3; (2) jika responden menjawab b, diberi skor 2; dan (3) jika responden menjawab c, diberi skor 1. Berikut ini penulis akan menggambarkan dan menjelaskan data kedua variabel tersebut secara berurutan sebagai berikut :

**4.2.1. Jawaban Responden Tentang Peranan Koordinasi**

Untuk mengetahui peranan koordinasi diukur dengan indikaktor yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana variabel koordinasi diajukan dengan 9 (enam) buah pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu a, b dan c. Berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, sebagai berikut :

* Pengarahan Pimpinan

Pimpinan berkewajiban memberikan pengarahan atau briefing kepada pegawainya dalam rangka menciptakan koordinasi tugas, pekerjaan kantor. Koordinasi seperti termasuk jenis koordinasi vertical yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada responden pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengarahan Pimpinan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Katagori Jawaban | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 1. | 8  57,15% | 5  35,7% | 1  7,15% | 14  (100%) |
| 2. | 5  35,7% | 9  64,3% | 0  0% | 14  (100%) |

*Sumber : Hasil Penelitian*

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 1, bagaimanakah pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan berkaitan dengan tugas pekerjaan kantor, sebanyak 8 orang atau sebesar 57,15% menjawab pimpinan sering memberikan pengarahan, sebanyak 5 orang atau sebesar 35,7%, menjawab pimpinan kadang-kadang memberikan pengarahan, dan sisanya sebanyak 1 orang atau sebesar 7,15% responden menjawab pimpinan tidak pernah memberikan pengarahan.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 2, apakah pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan dapat menunjang koordinasi dan sinkronisasi tugas, pekerjaan kantor, bahwa sebanyak 5 orang atau sebesar 35,7% responden menjawab pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan menunjang koordinasi pekerjaan, dan sebanyak 9 orang atau 64,3% responden menjawab cukup menunjang pengarahan pimpinan.

* Melakukan Rapat

Dalam rangka menciptakan koordinasi pekerjaan yang baik, salah satunya perlu dilakukan rapat, pimpinan mengundang pegawai dan meminta saran masukan berkaitan dengan permasalahan, tugas pekerjaan untuk memperlancar pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan sumberdaya yang terbatas.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui gambaran mengenai kegiatan rapat-rapat yang dilakukan pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kegiatan Rapat

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 3 | 6  42,85% | 7  50% | 1  7,15% | 14  (100%) |
| 4 | 6  42,85% | 7  50% | 1  7,15% | 14  (100%) |

*Sumber : Hasil Penelitian*

Berdasarkan data pada tabel diatas, untuk pertanyaan nomor 3, apakah rapat yang dilakukan mampu menciptakan koordinasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85% responden menjawab mampu, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% responden menjawab cukup mampu dan hanya 1 orang atau sebesar 7,15% responden menjawab tidak mampu.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 4, apakah rapat yang dilakukan dapat menciptakan kerjasama antar pegawai yang berbeda unit kerja, sebanyak 6 orang atau 42,85% responden menjawab mampu, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% menjawab cukup mampu, dan hanya 1 orang atau 7,15% menjawab tidak mampu.

* Melakukan Inspeksi

Melakukan inspeksi dimaksud adalah, seorang pimpinan melakukan peninjauan atau pengawasan langsung pada saat pegawai sedang melaksanakan pekerjaan di kantor maupun di lokasi kegiatan, tujuannya adalah mengkoordinasikan dan sinkronisasi pekerjaan pada saat sedang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui gambaran mengenai kegiatan inspeksi pimpinan yang telah dilakukan pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Inspeksi Pimpinan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 5 | 9  64,28% | 4  28,57% | 1  7,15% | 14  (100%) |
| 6 | 5  35,71% | 7  50% | 2  14,29% | 14  (100%) |

*Sumber : Hasil Penelitian*

Berdasarkan data pada tabel 4 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 5 apakah inspeksi langsung yang dilakukan oleh pimpinan dapat menciptakan koordinasi pekerjaan yang baik dengan karyawan, sebanyak 9 orang atau sebesar 64,28% menjawab mampu, sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57% menjawab cukup mampu dan sisanya 1 orang atau 7,15% menjawab tidak mampu.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 6, apakah inspeksi langsung yang dilakukan oleh pimpinan bersama dengan pegawai dapat mengatasi kendala atau permasalahan tugas atau pekerjaan kantor, sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71% menjawab mampu mengatasi permasalahan, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% menjawab cukup mampu, dan sisanya sebanyak 2 orang atau sebesar 14,29% menjawab tidak mampu.

**4.2.2. Jawaban Responden Tentang Efektivitas Kerja Pegawai**

Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, berkaitan dengan peranan koordinasi yang telah dilakukan pimpinan

Berikut ini digambarkan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai efektivitas kerja pegawai, berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

* Kemampuan Pengetahuan dan Keterampilan

Dalam rangka mencapai efektivitas kerja baik pribadi maupun lembaga diperlukan pengetahuan, pemahaman, prosedur kerja dan keterampilan sehingga memudahkan koordinasi baik koordinasi vertical maupun koordinasi horizontal untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui gambaran mengenai pengetahuan prosedur kerja dan keterampilan pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 1 | 8  57,14% | 6  42,86% | 0  0% | 14  (100%) |
| 2 | 7  50% | 7  50% | 0  0% | 14  (100%) |

*Sumber : Hasil Penelitian*

Berdasarkan data pada tabel 6 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 1 apakah para pegawai memahami peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 8 orang atau sebesar 57,14% responden menjawab memahami peraturan, prosedur kerja, sebanyak 6 orang atau sebesar 42,86% menjawab cukup memahami.

Selanjuntnya untuk pertanyaan nomor 2, apakah pengetahuan dan kerampilan kerja yang dimiliki pegawai mampu diimplementasikan dalam bidang pekerjaan masing-masing, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% menjawab mampu, dan juga sebanyak 7 orang atau sebesar 50% menjawab cukup mampu.

* Pemanfaatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Seorang Pegawai Negeri Sipil, sebagai abdi Negara dan sebagai abdi masyarakat dituntut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya baik pekerjaan administrasi maupun kegiatan di lokasi kegiatan, terlebih lagi pekerjaan bidang pelayanan kepada masyarakat. Koordinasi pekerjaan yang baik akan berpengaruh terhadap pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui gambaran mengenai pemanfaatan waktu menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pemanfaatan Waktu

Menyelesaikan Pekerjaan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 3 | 6  42,85% | 7  50% | 1  7,15% | 14  (100%) |
| 4 | 6  42,85% | 8  57,15% | 0  0% | 14  (100%) |

*Sumber : Hasil Penelitian*

Berdasarkan data pada tabel 7 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 3 tentang pemanfaatan waktu tugas pekerjaan pegawai selama ini, bahwa sebanyak 6 orang responden atau sebesar 42,85% menjawab efektif, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% menjawab cukup efektif dan sisanya sebanyak 1 orang atau sebesar 7,15% menjawab tidak efektif.

Untuk pertanyaan nomor 4 tentang pemanfaatan waktu penyelesaian beberapa pekerjaan kantor dalam waktu bersamaan, sebanyak 6 orang responden atau 42,85% menjawab mampu menyelesaikan, sebanyak 8 orang responden atau sebesar 57,15% menjawab cukup mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan kantor.

* Kemampuan Mengatasi Masalah

Kemampuan pegawai dalam mengatasi dan menyelesaikan kendala atau permasalahan kantor, merupakan salah satu wujud dari efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan berikutnya dengan waktu, biaya dan tenaga lebih efesien. Kemampuan mengatasi masalah kantor tidak lepas dari peran koordinasi, baik vertikal maupun horizontal dalam rangka mencapai tujuan lembaga.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui gambaran mengenai kemampuan pegawai mengatasi permasalahan kantor pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kemampuan Mengatasi Masalah

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jawaban Responden | | | Jumlah |
| A | B | C |
| 5 | 11  78,57% | 3  21,43% | 0  0% | 14  (100%) |
| 6 | 3  21,43 | 5  35,71% | 6  42,86% | 14  (100%) |

*Sumber : Hasil Penelitian*

Berdasarkan data pada tabel 8 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan nomor 5, tentang kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan kantor, sebanyak 11 orang atau sebesar 78,57% menjawab mampu, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 21,43% menjawab cukup mampu.

Sedangkan untuk pertanyaan nomor 6, tentang mengatasi masalah meminta bantuan kepada rekan kerja yang lain, sebanyak 3 orang atau sebesar sering, sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71% menjawab kadang-kadang, dan sebanyak 6 orang atau sebesar 42,86% tidak pernah minta bantuan kepada rekan kerja.

**4.3. Analisa dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisis**

Berdasarkan gambaran data hasil penelitian, maka pekerjaan penelitian selanjutnya adalah melakukan analisa data sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Untuk membuktikan ada atau tidak hubungan variabel koordinasi dengan variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Perhitungan analisa data dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Spearman (rs). Selanjutnya dilakukan proses tabulasi (hasil tabulasi data terdapat pada lampiran). Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS Nonparametric correlation (*Statistical Program and Service Solution*) Versi 17, sebagai berikut ;

Tabel 9

Correlation Program SPSS for windows versi 17

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Efektivitas | koordinasi |
| Efektivitas | Spearman’s rho  Sig. (2 – tailed)  N | 1000  14 | .670\*\*  .001  14 |
| koordinasi | Spearman’s rho  Sig. (2 – tailed)  N | .670\*\*  .001  14 | 1000  14 |

\*\*. Correlation is significant at the0.01 level (2 – tailed)

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 15*

Berdasarakan perhitungan tabel di atas, diperoleh harga rs hitung sebesar 0,670 yang ternyata lebih besar dibandingkan dengan harga table rs (Harga Kritis rs) sebesar 0,456 untuk N = 14 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian berarti terdapat hubungan yang signifikan antara koordinasi dengan efektivitas kerja pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Pengujian Hipotesis

Jika dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *spearman’s,* maka dapat dilihat bahwa r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel spearman’s *(0,670 > 0,456),* maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable koordinasi terhadap variable efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai.

Dengan kata lain adalah apabila salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel mengalami penurunan maka variabel yang berkorelasi juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat di terima, yaitu koordinasi berperan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interprestasi seberapa kuat hubungan antar variable tersebut, maka digunakan penafsiran / interprestasi angka yang dikemukakan oleh Sugiono (2015;214).

Tabel 10

Pedoman untuk memberikan iterprestasi koefisiensi

|  |  |
| --- | --- |
| R | Interprestasi |
| Antara 0,800 – 1000  Antara 0,600 – 0,800  Antara 0,400 – 0,600  Antara 0,200 – 0,400  Antara 0,000 – 0,200 | Tinggi  Cukup  Rendah  Agak rendah  Sangat rendah |

Melalui tabel interprestasi diatas dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh atau hubungan antara variable koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, berada pada kategori tinggi. Dari hasil rxy sebesar 0,670, maka menurut interprestasi diatas jelas menunjukkan adanya korelasi yang diantara 0,60 – 0,59, maknanya adalah bahwa hubungan antara variable koordinasi dengan efektivitas kerja berada pada level katagori cukup kuat.

* + 1. **Pembahasan**

Setelah perhitungan dan analisis data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pembahasan data yang telah diuraikan diatas. Interprestasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan, yang berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden.

Berdasdarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ;

1. **Peranan Koordinasi**

Salah satu tugas dan fungsi pimpinan adalah melakukan koordinasi baik koordinasi vertical maupun horizontal. Koordinasi merupakan sebagai sebuah proses penyatuan tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan pada tingkat satu satuan yang terpisah dalam suatu  organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan harus sesuai dengan tujuan dan manfaat bagi organisasi.

Peran pimpinan dalam melakukan koordinasi adalah untuk mencapai tujuan bersama, kesatuan tindakan atau usaha meminta kesadaran/pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana mereka bekerja, yaitu : (1) pencegahan konflik atau kontradiksi; (2) pencegahan persaingan yang tidak sehat ; (3) pencegahan pemborosan; dan (4) pencegahan terjadinya perbedaan pendekatan dan pelaksanaan.

Dengan adanya koordinasi yang baik sehingga memberikan manfaat bagi organisasi, antara lain : : (1) melalui adanya koordinasi dapat dihindari perasaan lepas satu sama lain antara satuan organisasi atau antara pimpinan yang ada dalam organisasi ; (2) melalui koordinasi dapat dihindarkan perasaan atau suatu pendapat bahwa satuan organisasi atau jabatannya merupakan yang paling penting ; (3) melalui koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan timbulnya pertentangan antar satuan organisasi atau antar pimpinan ; (4) melalui koordinasi dapat dihindarkan timbulnya rebutan fasilitas ; (5) melalui koordinasi dapat dihindarkan terjadinya peristiwa waktu menunggu yang memakan waktu lama ; (6) melalui koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kesamaan pekerjaan terhadap suatu aktivitas satuan-satuan organisasi oleh para pimpinan ; (7) melalui koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap sesuatu aktivitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekosongan terhadap tugas oleh para pimpinan ; (8) melalui koordinasi dapat tumbuh kesadaran diantara para pimpinan untuk saling membantu ; (9) melalui koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran di antara para pimpinan untuk saling memberitahu masalah yang dihadapi bersama sehingga dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kebaikan bagi dirinya, keselamatan bagi dirinya atas kerugian atau kejatuhan sesama pimpinan lainnya; (10) melalui koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan langkah antara para pimpinan; (11) melalui koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan tindakan antara pimpinan ;(12) melalui koordinasi kesatuan sikap antara pimpinan; dan (13) melalui koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan kebijaksanaan antara pimpinan.

Pendekatan konsep dan teori koordinasi tersebut di atas, hal ini harus sesuai dengan fakta, fenomena pada saat penulis melakukan penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 1 (Tabel 3) tentang apakah pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan dapat menunjang koordinasi dan sinkronisasi tugas, pekerjaan kantor. Sebanyak 5 orang atau sebesar 35,7% responden menjawab pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan menunjang koordinasi pekerjaan, dan sebanyak 9 orang atau 64,3% responden menjawab cukup menunjang. Hal ini berarti bahwa bimbingan, pengarahan yang dilakukan oleh unsur pimpinan, baik kepala dinas maupun kepala bidang mampu menunjang atau berperan terhadap koordinasi dan sinkronisasi pekerjaan yang dilakukann oleh pegawai.

Menurut pengamatan penulis pada saat melakukan wawancara kepada beberapa pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, bahwa koordinasi baik iternal maupun antar bagian unit kerja berjalan dengan baik, hal ini antara lain didukung oleh kualitas pegawai yang sebagian besar berpendidikan sarjana, memahami tugas dan fungsi masing-masing pegawai, juga dukungan peralatan dan tata ruang kerja yang bagus sehingga mendukung suasana kerja yang menyenangkan.

Fakta fenomena hasil penelitian tersebut di atas juga didukung oleh kajian teoritis bahwa koordinasi yang baik juga didukung oleh pengarahan pimpinan. Pimpinan berkewajiban memberikan pengarahan atau briefing kepada pegawainya dalam rangka menciptakan koordinasi tugas, pekerjaan kantor. Koordinasi seperti termasuk jenis koordinasi vertikal yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, atau sebaliknya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 3 (Tabel 4) tentang apakah rapat yang dilakukan mampu menciptakan koordinasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun dengan unit kerja yang lain, sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85% responden menjawab mampu, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% responden menjawab cukup mampu dan hanya 1 orang atau sebesar 7,15% responden menjawab tidak mampu. Hal ini berarti bahwa rapat rapat yang dilakukan baik rapat unsur pimpinan maupun rapat pimpinan dengan pegawai mampu menciptakan koordinasi dan sinkronisasi pekerjaan, baik pekerjaan admnistrasi maupun kegiatan di lapangan, berkaitan dengan pelayanan sosial kepada masyarakat.

Oleh sebab itu dalam rangka menciptakan koordinasi pekerjaan yang baik, salah satunya perlu dilakukan rapat, pimpinan mengundang pegawai dan meminta saran masukan berkaitan dengan permasalahan, tugas pekerjaan untuk memperlancar pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan sumberdaya yang terbatas.

Pada saat penulis melakukan wawancara kepada unsur pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, penulis diberi kesempatan untuk mengamati dan mengikuti rapat pada bidang pelayanan sosial berkaitan dengan bantuan dinas kepada masyarakat miskin, pada saat ini agenda yang dibahas dalam rapat adalah koordinasi dengan bidang lain berkaitan dengan pelayanan pemberdayaan fakir miskin, komunitas adat terpencil dan penyandang masalah kesejahteraan sosial lainnya, pembinaan anak terlantar, pembinaan para penyandang cacat dan trauma, pembinaan panti asuhan/panti jompo. Memnurut pengamatan penulis tercipta suasana rapat menyenangkan saling tukar menukar informasi dalam rangka menciptakan koordinasi program kerja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan koordinasi di tangan pimpinan *(the man behind the gun),* kemanapun arah senjata organisasi mau di tembakkan sangat tergantung pimpinan, pimpinan yang mau mendengarkan bawahannya. Disisi yang lain juga *tercipta sense of belo*ng, rasa memiliki dan menghargai, saling pengertian, dan persepsi yang sama antara pimpinan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 5 (Tabel 5) tentang apakah inspeksi langsung yang dilakukan oleh pimpinan dapat menciptakan koordinasi pekerjaan yang baik, sebanyak 9 orang atau sebesar 64,28% menjawab mampu, sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57% menjawab cukup mampu dan sisanya 1 orang atau 7,15% menjawab tidak mampu. Hal ini berarti bahwa inspeksi pimpinan berupa pengamatan, dialog dengan pegawai dan melakukan pengawasan ditempat kerja pada saat pegawai sedang melaksanakan pekerjaan mampu menciptakan koordinasi yang baik antara unsur pimpinan dengan pegawainya.

Inspeksi pimpinan, berupa pengamatan, melakukan dialog dengan pegawai sekaligus sebagai fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada saat pegawai sedang bekerja. Pimpinan yang berbeda ruangan dengan pegawai mengetahui proses pekerjaan yang sedang dikerjakan pegawai dan juga bisa memberikan koreksi, masukan, penyempurnaan pada saat itu juga jika terdapat kekeliruan atau kesalahan dalam pekerjaan, dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta koordinasi yang efektif juga.

1. **Efektivitas Kerja**

Suatu organisasi selalu mengharapkan terjadiya efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para pegawai yang ada di dalamnya. Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organiasasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka para pegawai yang ada di dalam organisasi akan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan.

Salah satu indikator pengukuran atau penilaian efektivitas kerja adalah tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya maka dapat dikatakan efektif. Jadi, apabila suatu tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka tidak efektif. Efektivitas merupakan fungsi dari manejemen, dimana dalam sebuah efektivitas diperlukan adanya prosedur, strategi, kebijaksanaan, program dan pedoman yang mampu di implementasikan.

Berikut ini digambarkan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai batasan indikator efektivitas kerja pegawai yang telah ditetapkan sebelumnya, berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 1 (tabel 6), tentang apakah para pegawai memahami peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 8 orang atau sebesar 57,14% responden menjawab memahami peraturan, prosedur kerja, sebanyak 6 orang atau sebesar 42,86% menjawab cukup memahami. Hal ini berarti bahwa para pegawai memahami dengan baik peraturan dan prosedur kerja yang berlaku pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Pemahaman para pegawai terhadap peraturan, prosedur maupun mekanisme kerja, maka akan memudahkan pelaksanaan koordinasi pekerjaan baik antar pribadi pegawai, antar unit kerja dan bahkan antar institusi terkait dengan pekerjaan. Khususnya berkaitan dengan koordinasi penanganan program kerja Dinas Kesejahteraan Sosial dengan Dinas lainnya.

Menurut pengamatan penulis pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai mampu di implementasikan oleh pegawai dalam bidang pekerjaan masing-masing, hal ini salah satunya adalah adanya dukungan tingkat pendidikan pegawai rata-rata berpendidikan sarjana dan hanya beberapa orang pegawai saja yang berpendidikan sekolah menengah atas.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 3 (tabel 7), tentang pemanfaatan waktu tugas pekerjaan pegawai selama ini, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang responden atau sebesar 42,85% menjawab efektif, sebanyak 7 orang atau sebesar 50% menjawab cukup efektif dan sisanya sebanyak 1 orang atau sebesar 7,15% menjawab tidak efektif. Hal ini berarti bahwa pemanfaatan waktu jam kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan kantor cukup efektif pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur,

Pegawai Negeri Sipil, sebagai abdi negara dan sebagai abdi masyarakat dituntut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya baik pekerjaan administrasi maupun kegiatan di lokasi kegiatan, terlebih lagi pekerjaan bidang pelayanan kepada masyarakat. Koordinasi pekerjaan yang baik akan berpengaruh terhadap pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu ukuran efektivitas kerja pegawai adalah pemanfaatan waktu yang efesien dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan kantor. Pendapat Steer (1995 : 140) mengatakan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan wujud dari prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja didalam organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan nomor 5 (tabel 8), tentang kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan kantor, diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 78,57% menjawab mampu, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 21,43% menjawab cukup mampu. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai mampu mengatasi permasalahan tugas pekerjaan kantor pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Kemampuan pegawai dalam mengatasi dan menyelesaikan kendala atau permasalahan kantor, merupakan salah satu wujud dari efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan berikutnya dengan waktu, biaya dan tenaga lebih efesien. Kemampuan mengatasi masalah tugas pekerjaan kantor juga tidak lepas dari peran koordinasi dan komunikasi yang dilakukan pimpinan. Baik koordinasi vertical antara pimpinan dengan bawahan, maupun koordinasi horizontal yaitu koordinasi sesama pegawai yang mampu menciptakan saling pengertian dan persepsi yang sama dalam menyelesaikan permasalahan kantor.

1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarakan perhitungan diperoleh harga rs hitung sebesar 0,670 yang ternyata lebih besar dibandingkan dengan harga table rs (Harga Kritis rs) sebesar 0,456 ubtuk N = 14 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *spearman’s,* maka dapat dilihat bahwa r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel spearman’s *(0,670 > 0,456),* maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable koordinasi terhadap variable efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai.

Sedangkan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel koordinasi dengan variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, berada pada kategori tinggi. Dari hasil rxy sebesar 0,670, maka menurut interpretasi diatas jelas menunjukkan adanya korelasi yang diantara 0,60 – 0,59, maknanya adalah bahwa hubungan antara variable koordinasi dengan efektivitas kerja berada pada level katagori cukup kuat.

Koordinasi yang telah dilakukan oleh pimpinan dengan bawahan maupun koordinasi yang dilakukan oleh bawahan kepada pimpinan serta koordinasi antar unit kerja dan instansi terkait lainnya berperan positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

Pimpinan pada dinas tersebut di atas telah melaksanakan tugas fungsi administrasi dan manajemen. Peran koordinasi tidak bisa jalan dengan sendirinya, sangat tergantung dari aspek atau fungsi manajemen lainnya seperti organizing, actuating dan controlling atau pengawasan. Terimplementasinya beberapa fungsi admnistrasi dan manajemen salah satunya tergantung dari pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya kepada para pegawai di kantor.

Soewarno Handayaningrat (1992 : 122 ), mengatakan bahwa peranan pimpinan sangat penting dalam menjalankan koordinasi. Hal ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soewarno Handayaningrat (1992 : 122 ) yang menyatakan, peranan pimpinan dalam menjalankan koordinasi adalah sebagai koordinator dalam bekerja yaitu: (1) melakukan breefing staf untuk memberitahukan tentang kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada seluruh staf, yang dalam waktu singkat mungkin harus diketahui dan mendapat perumusan; (2) rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh staf serta mengadakan integrasi dari pada pokok-pokok pekerjaan staf: (3) pemeliharaan hubungan dalam berbagai bentuk demi meningkatkan keselarasan kerja dan (4) mengadakan kunjungan serta inspeksi mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi dengan pedoman atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Dengan melakukan kegiatan - kegiatan diatas, maka pimpinan sebagai koordinator berusaha menjalankan tugas sesuai dengan rencana.

Uraian tersebut di atas, didukung oleh pendapat Sondang P. Siagian ( 1990 : 10 ) dalam bukunya yang berjudul Peranan Staf dalam Management, menyebutkan sebagai berikut : koordinasi diperlukan dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengoreksi atau menguji kebaikan rencana atau tindakan yang diambil oleh staf, antara staf, atau antara staf dengan komponen lain yang bersangkutan atau akan tersangkut dalam pelaksanaan rencana yang telah disusun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah proses pengintegrasian (memadukan), mengsinkronisasikan dan menyederhanakan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya koordinasi, individu-individu dan bagian-bagian tidak akan dapat melihat peran mereka dalam suatu organisasi. Mereka akan terbawa megikuti kepentingan-kepentingan sendiri, hingga mengorbankan sasaran-sasaran organisasi yang lebih luas. Koordinasi sangat penting bagi organisasi atau lembaga dalam rangka sinkronisasi tugas dan jabatan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan agar tercapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara efesien dan efektif.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut ;

1. Koordinasi yang dilakukan oleh unsur pimpinan berperan terhadap efektivitas kerja pegawai. Instrumen koordinasi yaitu : melakukan breefing kepada pegawai memberitahukan tentang kebijaksanaan pimpinan organisasi, melakukan rapat rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan, menciptakan human relation dalam berbagai bentuk demi meningkatkan keselarasan kerja, pimpinan melakukan inspeksi pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan ditempat kerja.
2. Terdapat keeratan hubungan antara variabel koordinasi dengan variabel efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, berada pada kategori tinggi. Dari hasil rxy sebesar 0,670, interprestasi data menunjukkan adanya korelasi antara 0,60 – 0,59, maknanya adalah bahwa hubungan antara variable koordinasi dengan efektivitas kerja berada pada level katagori cukup kuat.
3. Berdasarakan perhitungan diperoleh harga rs hitung sebesar 0,670 yang ternyata lebih besar dibandingkan dengan harga table rs (Harga Kritis rs) sebesar 0,456 ubtuk N = 14 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil perhitungan rumus *spearman’s,* maka dapat dilihat bahwa r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *korelasi product moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel spearman’s *(0,670 > 0,456),* maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable koordinasi terhadap variable efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur.

**5.2. Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk peningkatan peran koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial Bidang Pelayanan Sosial Kabupaten Kutai Timur, sebagai berikut :

1. Figur, kapasitas dan integritas pimpinan, salah satu kata kunci keberhasilan fungsi koordinasi, oleh sebab itu perlu peran pimpinan sebagai teladan bawahan, punya pengaruh dan kemampuan menciptakan hubungan formal dan non formal dengan pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan
2. Perlu peningkatan peran koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan, juga perlu meningkatkan peran fungsi manajemen lainnya seperti organizing, actuating dan controlling atau pengawasan. Terimplementasinya beberapa fungsi admnistrasi dan manajemen salah satunya tergantung dari pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya kepada para pegawai di kantor.
3. Aspek lainnya yang perlu diperhatikan dan diperbaiki berkaitan dengan job description, tugas pokok dan fungsi sesuai dengan persyaratan dan kemampuan pegawai, hal ini sangat penting dalam rangka pengkoordinasian/penyerasian sehingga tidak terjadi duplikasi atau tumpang tindih pekerjaan yang menyebabkan pemborosan.

**BIBLIOGRAFI**

Awaluddin Djamin, 1990, Dasar-Dasar Manajemen Perkantoran, Miswar Jakarta.

Danim, Sudarwan., 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**.** Pustaka Ilmu, Bandung.

Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.

Hani Handoko, 2009. Manajemen, Edisi II, BPFE dan LMP2M-YKPN, Jakarta. International Labour Organization, 1971. Introduction to Work Study (terj. J.L. Wetik), Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Muhammad. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

M. Manullang., 1986, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta

Manulang, M., 1996. Pengantar Ekonomi Perusahaan. Edisi Revisi. Liberty, Yogyakarta

Muchdarsyah Sinungan, 1987. Produktivitas; Apa dan Bagaimana, Bina Aksara, Jakarta.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi.1992. Metode Penelitian Survei, Cetakan I, LP3ES, Jakarta.

Moh Nazir, 2005. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta

Handayaningrat, 1992, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Gunung Agung, Jakarta.

Jalaluddin Rakhmat. 1996. Metode Penelitian Komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

J. Panglaykim, 1994, Management Suatu Pengantar. Ghalia Indonnesia, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1997. Perilaku Organisasi. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. 1997. Perilaku Organisasi. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.

Sondang P. Siagian, 1992. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rineka Cipta, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 1985. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.

Steers, Richard M., 1995. Efektivitas Organisasi. Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2010. Statistik untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung

Supriyono, 2000. Sistem Pengendalian Manajemen. BPFE-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Sutrisno Hadi.2004. Metodologi Research II, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yoyakarta.

Syamsi, Ibnu., 1988. Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen, Alumni, Bandung.

Usman Tampubolon, 1998. Metode Penelitian Ilmu Politik; Ilmu Administrasi dan Komunikasi Massa, Corp Mahasiswa Administrasi Negara FISIPOL

Zahnd, Markus., 2006. Perancangan Kota Secara Terpadu. Liberty, Yogyakarta.

Dokumen-dokumen :

Anonim, Undang-Undang Dasar 1945. Penerbit Karya Utama, Surabaya 2004.

..............Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Tentang Otonomi Daerah, Penerbit Sinar Grafika Offset, Jakarta 1999.

..............Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Pokok-Pokok Kepegawaian, Sinar Grafika, 2003.

...............Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Tentang Pemerintahan Daerah, Penerbit Citra Utara, Bandung 2004.