**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Mugni Baharuddin1 danJamiah2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

marcusingan\_untagsmd@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

**Marcus Ingan. B** Pengaruh Koordinasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dibawah bimbingan Bapak Dr. H. Mugni Baharuddin, MH sebagai Pembimbing I dan Ibu Jamiah, S. Sos, M.Si sebagai Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah koordinasi pimpinan berperan dalam meningkatkan efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Untuk mendapatkan data penulis melakukan penelitian tersebut. Hasil penelitian manunjukkan bahwa koordinasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dalam arti bahwa faktor efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dari bulan ke bulan bahkan dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang meningkat. Hal ini diikuti pula oleh koordinasi Pimpinan dalam ini berfungsi sebagai variabel sebab.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, di samping faktor koordinasi maka faktor lain perlu mendapatkan perhatian sehingga efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: Koordinasi Pimpinan, Efektivitas Kerja

1. **PENDAHULUAN**

Pemerintah diharapkan dapat menjadi pelopor pembangunan dan sekaligus mampu memberikan pelayanan yang baik, efisien dan efektif dalam segala aspek kehidupan. Mengenai pembangunan aparatur pemerintah ini, telah dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004 ( 2001 : 147 ) yang menyebutkan sebagai berikut : Pembangunan aparatur negara bertujuan untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih, berwibawa dan bebas KKN yang didukung dengan penegakan peraturan, peningkatan kinerja dan profesionalisme aparatur negara baik di pusat maupun didaerah. Kegiatan pokok yang dilakukan adalah meliputi (1) pengembangan sistem informasi pengawasan secara transparan dan terakunkan (*accountable*), (2) peningkatan kualitas informasi sistem pengawasan yang dipadukan dengan kebijakan peningkatan kualitas perencanaan, pemantauan, pengendalian dan pelaporan,(3) penegakkan etika dan moral dilingkungan aparat audit internal pemerintah dan menindaklanjuti hasil pengawasan internal secara transparan serta menegakkan aturan disiplin PNS, (4) Pelaksanaan UU No. 28/Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme secara konsisten sekaligus meningkatkan peran Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara Negara, (5) penyusunan dan pengembangan sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai tolok ukur keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah, (6) mengefisienkan struktur kelembagaan yang terkait di bidang aparat pemeriksa.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan :bahwa salah satu arah dan tujuan pembangunan aparatur pemerintah adalah untuk menciptakan aparatur yang efisien dan efektif dalam pelaksanaan pembangunan. Jadi efektivitas kerja pegawai/aparatur pemerintah sangat diharapkan.

Adapun perwujudan konkrit dari pelaksanaan pembangunan dibidang aparatur pemerintahan adalah yang terdapat pada instansi-instansi pemerintah. Dalam hal ini selalu dilakukan pembinaan terhadap aparatur pemerintahan agar semakin efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Untuk menciptakan efektivitas kerja aparatur pemerintah, maka usaha-usaha yang dilakukan oleh pemerintah adalah melalui peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 ( 1999 : 11 dan 17 ) yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pada Bab II Pasal 3 butir 1 dinyatakan : “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan”,12butirdan1 pada dinyatakan : “Manajemen Pegawai Negeri Spenyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna”.

Pernyataan tersebut diatas menunjukkan bahwa, efektivitas aparatur pemerintah/Pegawai Negeri Sipil sangat penting dalam melaksanakan pembangunan dibidang aparatur pemerintah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980 adalah bentuk usaha lain dari pemerintah untuk meningkatkan efektivitas kerja aparatur pemerintah dalam pelaksaan tugas-tugas pokok pemerintah demi tercapainya pembangunan nasional. Jadi efektivitas kerja bagi aparatur pemerintah di semua instansi sangat memerlukan perhatian yang besar.

Dalam Pemerintah Republik Indonesia sekarang ini, masih terdapat gejala-gejala menurunnya efektivitas kerja aparatur pemerintah, seperti yang diungkapkan oleh M.Kharis Suhud dalam harian Pikiran Rakyat (2008 : 4), menyatakan : “Pelayanan yan lambat oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat, tentu merupakan gangguan sekaligus ancaman dan hambatan pelaksanaan pembangunan”.

Hal diatas menunjukan bahwa, efektivitas kerja aparatur pemerintah masih lemah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Jadi tujuan nasional yang telah ditargetkan pemerintah lamban untuk dicapai. Berbicara masalah organisasi dan manajemen maka tidak terlepas dari target, sasaran, tujuan maupun kebijaksanaan dari organisasi yang bersangkutan. Dengan berpatokan pada sasaran, tujuan dan target yang akan dicapai, hal itu sangat erat hubungannya dengan efektivitas kerja. Seperti halnya dalam penciptaan efektivitas memerlukan banyak pertimbangan, misalnya bahan yang tersedia, kekompakan tugas, keamanan dan resiko, iklim organisasi dan masih banyak lagi.

Sejalan dengan itu bila dikaitkan dengan instansi pemerintah saat ini, maka masih ada pegawai yang kurang pekerjaan sehingga tampak menganggur, pekerjaan diselesaikan dengan mengulur-ulur waktu, pendelegasian wewenang yang jarang dilaksanakan dan penempatan pegawai belum sesuai dengan keahliannya. Masalah organisasi ini dapat terlihat pula Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Ini merupakan indikasi rendahnya efektivitas kerja yang perlu mendapatkan perhatian.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Dari hasil keterangan diatas dan dikaitkan latar belakang masalah yang telah dibuat, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut Apakah koordinasi Pimpinan berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

1. **METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini adalah termasuk jenis penelitian verifikasi (causalitas), yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

**3.2. Populasi, Sampel, Sampling**

Sebelum penulis mengemukakan populasi penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang populasi.

Menurut Sudjana ( 2006 : 5 ), memberikan pengertian mengenai populasi sebagai berikut : “Populasi ad mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan nyata”.

**3.3. Variabel Penelitian dan Indikator**

Variabel Penelitian menurut pendapat Masri Singarimbun dan

Sofian Effendi ( 2000 : 55 ) adalah : membantu komunikasi antar peneliti adalah variabel penelitian, yang

merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini baik data variabel koordinasi lurah maupun efektivittas kerja pegawai, maka penulis menggunakan teknik-teknik penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan, yaitu penulis mempelajari dan mencatat literatur-literatur atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Penelitian lapangan, yakni usaha penulis untuk mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :
3. Observasi, yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya.
4. Angket (questionaire), yaitu untuk mendapatkan data primer, penulis menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada semua responden.
5. Interview (wawancara) kepada responden. Yaitu melaksanakan komunikasi langsung untuk menambah keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penulisan ini.
6. **HASIL PENELITIAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Sebutan Mahakam Ulu sebagai sebuah konstruksi sosial yang sedang diperjuangkan, memiliki akar sejarah panjang.

Muncul pertama kali dalam kaitan penataan wilayah administratif oleh Hindia Belanda terhadap Kesultanan Kutai, yaitu menyusul berlakunya Decentralisatie Wet 1903, maka pada 1905 dalam Kesultanan Kutai dibentuk dua wilayah administratif yaitu Hulu Mahakam dengan pusat pemerintahan di Long Iram, dan daerah Vierkante Pall dengan pusat pemerintahan di Samarinda.

**4.2. Hasil Penelitian**

Dalam bab ini penulis kemukakan data variabel Koordinasi Pimpinan dan Efektivitas Kerja pegawai pada kantor Sekretariat daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Untuk mengukur variabel Koordinasi Pimpinan dan Efektivitas Kerja Pegawai digunakan 6 indikator untuk masing-masing variabel, kemudian setiap indikator dijabarkan dalam 3 pertanyaan serta setiap pertanyaan disediakan 3 jawaban yaitu :

- Jawaban a, diberi nilai 3

- Jawaban b, diberi nilai 2

- Jawaban c, diberi nilai 1

**4.3. Analisis Data dan Pembahasan**

Dalam bab V ini penulis menganalisis data variabel Koordinasi Pimpinan [ X ] dan Efektivitas Kerja Pegawai [ Y ] pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dengan menggunakan rumus Rank Spearman ( *rs* )

Adapun langkah yang penulis lakukan dalam menganalisis data tersebut adalah :

1. Memberikan rangking nilai variable Koordinasi Pimpinan [ X ] dan Efektivitas Kerja Pegawai [ Y ].
2. Menentukan harga *di* untuk setiap subyek dengan cara mengurangkan harga rangking X dengan rangking Y.
3. Harga-harga *di* untuk setiap subyek dikuadratkan untuk mendapatkan harga *di2*.
4. Harga-harga *di2* dijumlahkan untuk mendapatkan ?*di*2
5. Menentukan harga ?*x* 2 dan ?*y* 2 melalui perhitungan obsevasi himpunan berangka sama dengan menggunakan faktor korelasi [ T ] untuk mendapatkan ?*x* 2 dan ?*y* 2 .

**V. KESIMPULAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor

Sekretariat daerah kabupaten Mahakam Ulu, maka penulis dapat

menarik kesimpulan:

1. Koordinasi Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Mahakam Ulu. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dimana harga *rs* hitung diperoleh sebesar 0,37 yang ternyata lebih kecil bila dibandingkan dengan harga Tabel kritis *rs* sebesar 0,40 untuk N

= 25 dan taraf kepercayaan 5%.

2. Kerjasama pegawai terbukti lebih ampuh dalam mendukung Disiplin kerja pegawai dibanding bentuk koordinasi pimpinan terhadap pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

3. Efektivitas kerja pegawai yang diberikan oleh pimpinan akan berpengaruh secara dominan terhadap semangat kerja pegawai dan kerjasama pegawai.

**5.2. Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka

penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Karena Koordinasi Pimpinan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, maka hendaknya koordinasi yang yang telah dilakukan lebih ditingkatkan lagi

karena dengan disiplin kerja yang terus meningkat diharapkan dapat meningkatkan aktivitas pegawai dengan baik.

2. Selain faktor Koordinasi, faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi Efektivitas kerja pegawai perlu dipertahankan.

3. Hendaknya pegawai negeri sipil khususnya di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu selalu mentaati segala peraturan-peraturan yang berhubungan dengan tugas sehari-hari.

**DAFTAR PUSTAKA**

David, F. R. (2004). Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.

Edwandar, B. (2017). Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus Pasar Kodim Kota Pekanbaru).Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol.4. No.1.

Emri, I. Y. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Ri Provinsi Sumatera Utara). 2009. Univeritas Sumatera Utara.

Handayaningrat, S. (1994). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : CV.Haji Masagung.

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.

Lovihan, M. (2014). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Psikologi Tabularasa. Vol. 9. No.2.

Lubis, H.S.B. &Martani, H. (1987). Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro), Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.

Nahruddin, Z., & Tambajong, H. (2017). The Behavior of Apparatus and Cultural Organization in Provision of Public Service in District Level. Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 5(7B):716-720.

Pasolong, H. (2007). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2007). Manajemen. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks.

Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi). Yogyakarta: UPP,STIM YKPN

Soetopo, H. (2010). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Steers, M. R. (1985). Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Supriyono, (2000). Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.

Ulumudin, A. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, 2017, 4.1: 12-19.

Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. Jurnal Pengembangan Humaniora

.