**KORELASI KOORDINASI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN** **KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**YUSTINA SIGIN ITO**

**NPM : 16.11.1001.3509.163**

**Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**

**ABSTRAK**

**YUSTINA SIGIN ITO, NPM 16.11.1001.3509.163.**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui korelasi atau hubungan koordinasi Dalam Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu.

Metode yang digunakan adalah asossiatif dengan analisa kuantitatif dan Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 34 orang Di bagian Umum dan Kepegawaian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu, sedangkan teknik penunjangnya adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi product moment maka dapat diketahui faktor koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu dibuktikan dengan pengujian hipotesis

Jadi interpretasinya adalah Jadi interpretasinya adalah koordinasi akan diikuti dengan disiplin kerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada hubungan koordinasi sebesar 11,4363529. Jika terjadi atau ada koordinasi maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 11,7103529.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah bahwa H0 di tolak dan H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara koordinasi dalam disiplin kerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu.

**Kata Kunci** : Koordinasi, Disiplin Kerja Pegawai

***ABSTRACT***

***YUSTINA SIGIN ITO, NPM 16.11.1001.3509.163 .***

*This study aimed to me Knowing correlation or relationship coordination In Discipline Work Employee general affair and Civil Service at the Office of Food Security and Agriculture Mahakam Ulu Regency .*

*Methods y ang used is asossiatif with quantitative analysis and population of this study is a Civil Servant totaling 34 people In the General section and Personnel at the Office of Food Security and Agriculture Mahakam Ulu Regency , while supporting techniques are observation, interview and documentation.*

*This study uses data analysis techniques used by the correlation coefficient analysis correlation formula product moment it is known factor of coordination in the implementation of discipline work servant general affair and Civil Service Department of Food and Agriculture Mahakam Ulu Regency proven by testing hypotheses*

*So the interpretation is so interpretation is coordination will be followed by the disciplined work of employees, equation regression simple that provide in formation that if not there is a relationship of coordination of 11 , 4,363,529. If it happens or there is coordination the employee's work discipline will increase by 11.7103529.*

*Based on the analyzes it , then the hypothesis that the researchers propose is that H 0 at the starting and H 1 accepted which means that there is a relationship between coordination in the discipline employee general affair and Personnel At the Department of Security of Food and Agriculture District Mahakam Ulu .*

***Keywords*** *: Coordination, Work Discipline a Employee*

**PENDAHULUAN**

***Latar Belakang***

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu merupakan salah satu instansi pemerintahan Kabupaten Mahakam Ulu. Sedangkan sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasai yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Pegawai adalah unsur Aparatur suatu Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah untuk menyelenggarakan tugas pembangunan. Setiap pegawai wajib menaati segala peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Salah satu modal dasar untuk mencapai misi tersebut di atas adalah perlunya disiplin pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah selaku Aparat Sipil Negara dari pegawai pusat hingga pegawai daerah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan seorang pegawai sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Melihat betapa pentingnya sikap disiplin disetiap organisasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Studi Korelasi Koordinasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai bagian Umum dan Kepegawaian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu “

***Rumusan Masalah***

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dijelaskan, penulis ingin mengangkat permasalahan adalah : Apakah Terdapat Korelasi Koordinasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu?

***Tujuan Penelitian***

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penulisan ini adalah : Untuk mengetahui korelasi antara koordinasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

**KERANGKA DASAR TEORI**

***Pengertian Koordinasi***

Koordinasi berasal dari kata coordination, co dan ordinare 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, 2003:290) Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyerasikan, menyelaraskan dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu.

Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja, (Ndraha, 2003:290) Menurut Ndraha dalam bukunya yang berjudul Kybernology (2003:291) : Koordinasi dapat didefinisikan sebagai proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain keberhasilan yang satu tidak merusak keberhasilan yang lain. Koordinasi adalah penyelenggara pemerintahan di wilayah kerja yang dalam pelaksanaan tugas memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati maupun Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 bahwa pimpinan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

2. Mengkoordinasikan Upaya penyelenggaraan kententraman dan ketertiban umum;

3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;

4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;

5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;

6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan / atau kelurahan; dan

7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan / atau yang belum dapat dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Dari pendapat diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa peranan koordinasi mencakup semua bidang yang ada dalam organisasi. Dengan demikian tanpa adanya koordinasi, akan memperlambat pencapaian tujuan. Yang mengakibatkan pencapaian efektifitas menjadi sulit.

***Tujuan Koordinasi***

Tujuan Koordinasi menurut Taliziduhu Ndraha dalam bukunya yang berjudul Kybernology (2003:295), yaitu :

1. Menciptakan dan memelihara efektivitas organisasi setinggi mungkin melalui sinkronisasi, penyerasian, kebersamaan, dan kesinambungan, antar berbagai dependen suatu organisasi.

2. Mencegah konflik dan menciptakan efisiensi setinggi-tinginya setiap kegiatan interdependen yang berbeda-beda melalui kesepakatan-kesepakatan yang mengikat semua pihak yang bersangkutan.

3. Menciptakan dan memelihara iklim dan sikap saling responsif-antisipatif di kalangan unit kerja interdependen dan independen yang berbeda-beda, agar keberhasilan unit kerja yang satu tidak rusak oleh keberhasilan unit kerja yang lain, melalui jaringan informasi dan komunikasi efektif.

***Pengertian Disiplin Kerja***

Disiplin keja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai.Sedangkan menurut Hasibuan (2002:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2002:194).Disiplin kerja dapat diartikan juga sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2000:145).

***Jenis - Jenis Dispilin***

Menurut Mangkunegara (2001:129) disiplin dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Disiplin Preverentif

Merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

1. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Maksud pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan dating bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan yang bersikap menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau keisuan.

***Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja***

Menurut Husein (2000:39), berpendapat bahwa seorang pegawai dianggap melaksanakan prinsip – prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal – hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja

2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi

3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan

4. Ruang Kerja dan Perlengkapan selalu di jaga dengan bersih dan rapi

5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien

6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja

7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja

8. Selama kerja tidak pernah absen / tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya pendisiplinan merupakan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan, menekan timbulnya masalah sekecil mungkin terjadi. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi, disamping itu harus sudah menjadi perilaku yang baku bagi setiap pekerja dalam organisasi.

***Tujuan Disiplin***

Slamet (2007:218) menyebutkan tujuan disiplin di fokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja konsisten. Tidak bersifat menghianati dalam memberlakukan hukuman atas tindakan indisipliner, perlu adanya proses untuk mengatasinya, yaitu melalui bimbingan, teguran, secara lisan, teguran secara tertulis dan skors. Setiap pentahapan dapat berhenti dalam setiap tahap saja, hal ini dimungkinkan jika disiplin telah tercipta lagi.

***Indikator - Indikator Disiplin Kerja***

Menurut Gomes (2000:242), “tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para anggota yang tidak produktif. Prosedur-prosedur pengaduan disatu pihak dikembangkanuntuk melindungi paraanggota terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi”. Indikator Disiplin Kerja Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Dharma (2003:335) adalah :

1. Kehadiran pegawai sletiap hari

2. Ketepatan jam kerja

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Disiplin kerja pegawai dapat ditegakkan apabila para pegawai dapat mentaati peraturan – peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

***Upaya Meningkatkan Disiplin***

Disiplin yang baik adalah disiplin yang timbul karena keinshafan, kesadaran bukan karena terpaksa, sehingga diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan sikap disiplin, adapun untuk meningkatkan disiplin perlu di lakukan hal – hal sebagai berikut :

1. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan baik dan teratur

2. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah

3. Memberikan penjelasan dan penerangan mengenai hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu – ragu

4. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan untuk menambah ketrampilan dan rasa percaya diri.

**METODE PENELITIAN**

***Jenis Penelitian***

Menurut Rachmat Kriyantono (2007 : 57) Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digenerelasikan, karena itu menuntut sampel yang representative dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep serta alat ukur yang validitas dan reliabiltas.

Adapun jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif (casualitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan antara indenpenden variabel dengan dependen variabel. Dengan kata lain bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

***Teknik Pengumpulan Data***

Pengumpulan data adalah tidak lain merupakan suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian dan merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Guna memperoleh data yang relevan dalam pemetaan gambaran penyelenggaraan pelayaan publik, maka metode yang digunakan secara komprehensif dan integratif antara lain :

a. Wawancara

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan, dimana penulis mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian di perpustakaan.

2. Penelitian Lapangan, yaitu teknik penulis mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

a. Observasi, dimana penulis mengadakan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.

b. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab dengan responden yang dianggap dapat memberikan data kepada penulis.

Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (check list) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan.

c. Kuesioner, yaitu untuk mendapatkan data primer, penulis menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden.

***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variable terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi product moment sebagai berikut :



Keterangan :

r = Angka indeks korelasi ”r” product moment

n = jumlah sampel

x = nilai Independen variabel

y = nilai dependen variabel

 Dimana nilai “r” atau koefisien korelasi yang dihasilkan oleh rumus, digunakan untuk menentukan suatu koefisien korelasi termasuk kuat atau lemah.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Hasil Penelitian***

* Koordinasi

Seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang yang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Dalam hal ini koordinasi meliputi kegiatan rapat, pemimpin sebagai pengarah, pemimpin sebagai pengawas. Indikatornya dari pada koordinasi meliputi :

1. Kegiatan rapat

Tugas seorang pemimpin adalah mengkoordinir bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi sehingga bawahan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing dan tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Untuk jawaban responden tentang koordinasi bahwa pimpinan melibatkan kegiatan rapat kepada bawahan, hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Pendapat Responden Tentang kegiatan rapat**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban  | Responden | Jumlah Skor | Prosentase (%) |
|  | a. Sangat Baikb. Baikc. Tidak Baik | 2010- | 6922- | 58 %32 % |
|  | Jumlah | 30 | 91 | 100% |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 34 orang responden, 10 orang (30%) mengatakan sangat baik, dan 12 orang (35%) mengatakan baik serta 12 orang (35%) mengatakan tidak baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian sekali responden yang menyatakan bahwa koordinasi kegiatan rapat selalu memberikan motivasi kepada pegawainya karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang koordinasi pimpinan menjelaskan prosedur dalam setiap kegiatan untuk bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Pendapat Responden Tentang koordinasi dalam menjelaskan prosedur setiap kegiatan untuk bawahannya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban  | Responden | Jumlah Skor | Prosentase (%) |
|  | a. Sangat Baikb. Baikc. Tidak Baik | 12171 | 48341 | 47%50%3% |
|  | Jumlah | 30 | 83 | 100% |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 responden, 12 orang (47%) mengatakan sangat baik, dan 17 orang (47%) mengatakan baik serta yang menjawab tidak baik ada 1 responden (3%). Dengan begitu dapat disimpukan bahwa setengah responden menjawab baik pemimpin mereka mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

1. Pengarahan

Sub-variabel atau indikator koordinasi sebagai Pengarahan yang diberikan oeh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai pada penelitian ini diuraikan dalam dua pertanyaan, yaitu Pemimpin mau memberikan arahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan perkerjaan tersebut dengan baik dan Pemimpin peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya. Dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

**Pendapat Responden Tentang Pemimpin mau memberikan pengarahan atas apa yang dilakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban  | Responden | Jumlah Skor | Prosentase (%) |
|  | a. Sangat Baikb. Baikc. Tidak Baik | 1020- | 4240- | 41%59%0% |
|  | Jumlah | 30 | 82 | 100% |

Dari tabel tersebut dapat dilihat dari 30 orang responden, 10 orang (41%) mengatakan kadang-kadang dan 20 orang (59%) mengatakan baik serta yang menjawab tidak baik tidak ada. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa lebih dari setengahnya reseponden menyatakan bahwa pengarahan yang diberikan oleh pimpinan baik atas apa yang di lakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang Pemimpin peduli terhadap tugas pegawai lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Pendapat Responden Tentang tugas dan tanggung jawab pegawai setiap bagian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban  | Responden | Jumlah Skor | Prosentase (%) |
|  | a. Sangat Baikb. Baikc. Tidak Baik | 1218- | 4538- | 44%56%0% |
|  | Jumlah | 30 | 83 | 100% |

Dari tabel tersebut dapat dilihat dari 30 orang responden, 12 orang (44%) mengatakan sangat baik 18 orang (56%) mengatakan baik serta yang menjawab tidak baik tidak ada. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa lebih dari setengahnya responden menyatakan bahwa pemimpin mereka baik dan bertanggung jawab atas arahan yang di berikannya. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

1. Pengawasan

Salah satu tugas utama dari seorang pimpinan adalah melakukan pengawasan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepada bawahan. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung.

Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pengawasan terhadap para bawahannya hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Pendapat Responden Tentang Pimpinan Mengadakan Pengawasan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban  | Responden | Jumlah Skor | Prosentase (%) |
|  | a. Sangat Baikb. Baikc. Tidak Baik | 1317- | 4534 2 | 44%50%6% |
|  | Jumlah | 30 | 81 | 100% |

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa 30 responden, 13 orang (44%) mengatakan sangat baik dan 17 orang (50%) mengatakan baik, sedangkan 2 orang (6%) mengatakan tidak baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setengah responden bahwa pemimpin mengadakan pengawasan di ruangan. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang pemimpin melakukan pengawasan di setiap bagian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Pendapat Responden Tentang Pengawasan di setiap bagian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban  | Responden | Jumlah Skor | Prosentase (%) |
|  | a. Sangat Baikb. Baikc. Tidak Baik | 2010- | 6922- | 68%32%0% |
|  | Jumlah | 30 | 91 | 100% |

Dari tabel diatas dapat kita lihat dari 30 responden, 20 orang (68%) mengatakan sangat baik dan 10 orang (32%) mengatakan baik, sedangkan yang mengatakan tidak baik tidak ada sama sekali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat baik jika koordinasi pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dari prosentase responden yang dominan menjawab sangat baik.

***Pembahasan***

Dari hasil kuisoner yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang, kuisoner yang terbagi menjadi 2 variabel yaitu koordinasi dengan indikator sebagai kegiatan rapat, sebagai pengarahan dan sebagai pengawasan. Serta pelaksanaan disiplin kerja pegawai dengan indikator kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja dan ketaatan pegawai terhadap peraturan mendapatkan jawaban dari responden sehingga kemudian disajikan dalam perhitungan kedalam analisis data yang menggunakan analisis sederhana.

1. Variabel Koordinasi

a) Kegiatan rapat

Kegiatan rapat merupakan sangatlah penting untuk memberikan perubahan pada kinerja pegawai. Bukan hanya sekedar komunikasi mengenai info-info kedinasan, aturan. Motivasi juga tidak hanya memberikan pujian dengan kata-kata melainkan komunikasi melalui tegur sapa, bersalaman, dan mampir ketempat kerja pegawai dengan ketulusan hati.

b) Pengarahan

Sebagai pengarah pemimpin seharusnya dapat berperan dalam kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya agar pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dapat terlaksana dengan baik.

c) Pengawasan

Sebagai pengawas pemimpin setidaknya dapat bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai hukuman bagi para pegawainya yang melanggar peraturan yang telah di tetapkan selain itu juga bisa memberi contoh kepada pegawainya dengan tidak melanggar peraturan yang di tetapkan.

Terkait hasil penelitian dari variabel koordinasi menunjukkan masih ada beberapa indikator yang masih rendah diantaranya yaitu, kurangnya koordinasi dalam memberikan motivasi kegiatan rapat, memberikan arahan dan sebagai pengawas kepada bawahannya. Hal ini dapat berdampak pada disiplin kerja pegawai yang kurang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya karena tidak adanya peran pemimpin dalam mengkoordinasikan para pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja Pegawai

a) Kehadiran Pegawai Setiap Hari

Kehadiran pegawai merupakan kewajiban para pegawai untuk melakukan tugas/pekerjaan sehari-hari, seharusnya dapat terselesaikan dengan baik dan benar, hal ini dapat terlaksana jika seorang pegawai memiliki kesadaran dan tanggung jawabnya terhadap kehadiran. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kehadiran pegawai setiap hari sudah mulai meningkat..

b) Ketepatan Jam Kerja.

Ketepatan Jam Kerja yang diajukan kepada responden mengenai disiplin pegawai dalam hal kehadiran, lebih dari setengah pegawai tepat waktu hadir di kantor. Berdasarkan hasil kuisoner dari responden bahwa pegawai sudah memiliki ketelitian terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan kepadanya dan menyelesaikannya dengan baik.

c) Ketaatan pegawai terhadap peraturan

Ketaatan pegawai terhadap peraturan adalah pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan kantor dan Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Untuk jawaban responden tentang Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan.

Berdasarkan hasil kuisoner yang telah disebarkan kepada responden, untuk masalah absensi menyebutkan tingkat kehadiran sangatlah penting, sedangkan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan masih kurang begitu sadar akan pentingnya memanage waktu agar tidak ada waktu tersia-siakan, dan pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas tentang variabel disiplin kerja pegawai penulis menarik kesimpulan bahwa, disiplin kerja pegawai yang ada masih termasuk baik. Ditambah lagi dengan masih adanya ketidak sesuaian antara tingkat pendidikan dan kemampuan dengan fungsi/tugas yang dimiliki pegawai.

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, termasuk kategori tingkat hubungan yang rendah, hal ini di buktikan dengan r = 0,399 dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang rendah. Adapun analisis data yang diuraikan sebelumnya di dapat persamaan regresi sederhana Y = a + bx, dimana a = 11,4363529 dan nilai b = 0,274 dan jika di masukkan kedalam persamaan regresi sederhana manjadi Y = 11,4363529 + 0,274. Jadi interpretasinya adalah koordinasi akan diikuti dengan disiplin kerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada hubungan koordinasi sebesar 11,4363529. Jika terjadi atau ada koordinasi maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 11,7103529.

Jadi interpretasinya adalah koordinasi akan diikuti dengan pelaksanaan disiplin kerja pegawai, Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu :

H0 = Tidak terdapat hubungan antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu.

H1 = Terdapat hubungan antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu.

Maka berdasarkan analisis tersebut bahwa H0 di tolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu.

**PENUTUP**

***Kesimpulan***

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Koordinasi yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu menggunakan sistem koordinasi vertikal dan horizontal yang bertujuan untuk dapat lebih memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu selama ini (tahun 2016- 2017) dianggap cukup tinggi menginggat tercapainya target kerja yang di harapkan oleh instansi. Disiplin kerja pegawai dinilai menggunakan SKP yang dilakukan selama satu tahun sekali oleh pejabat penilai.

Meskipun disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu dinilai cukup tinggi, namun pengaruh yang dihasilkan oleh koordinasi hanya sekitar 65,3 % dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, sisanya 34,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu meskipun koordinasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, namun kontribusinya dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat baik.

***Saran***

1. Dalam meningkatkan koordinasi hendaknya memperhatikan teknik-teknik koordinasi, prinsip-prinsip koordinasi agar berjalan secara efektif dan efesien, juga harus berkesinambungan dan bersifat objektif.

2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai maka Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu diharapkan lebih meningkatkan koordinasi antar pegawai.

3. Dalam meningkatkan pengaruh koordinasi pelaksanaan disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Mahakam Ulu diharapkan dapat melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada pegawai tentang pentingnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas.

**DAFTAR PUSTAKA**

PP Nomor 28 tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009.

Barthos, Basir. 2007. Majamen Kerasipan. Jakarta. PT. BumiAksara

Sukoco, 2007, Program pengarsipan secara elektronis.

Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada. University Press

Moenir, H.A.S.2001. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta. BumiAksara.

Sedarmayanti.2003. Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern, cetakan ketiga. Bandung.Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2003. Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi dan Strateginya. Jakarta. Bumi Aksara.

Soetrisno.Brisma Renaldi. 2006. Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta.Lembaga Administrasi Negara.

Wursanto. 2005. Kearsipan II. Yogyakarta.Kanisius.