

HUBUNGAN KOORDINASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SEPONTI KABUPATEN KAYONG UTARA

**Oleh:
SLAMET
NIM. E42010068**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
2015. E-mail : slamet.widodo58@yahoo.com

ABSTRAK

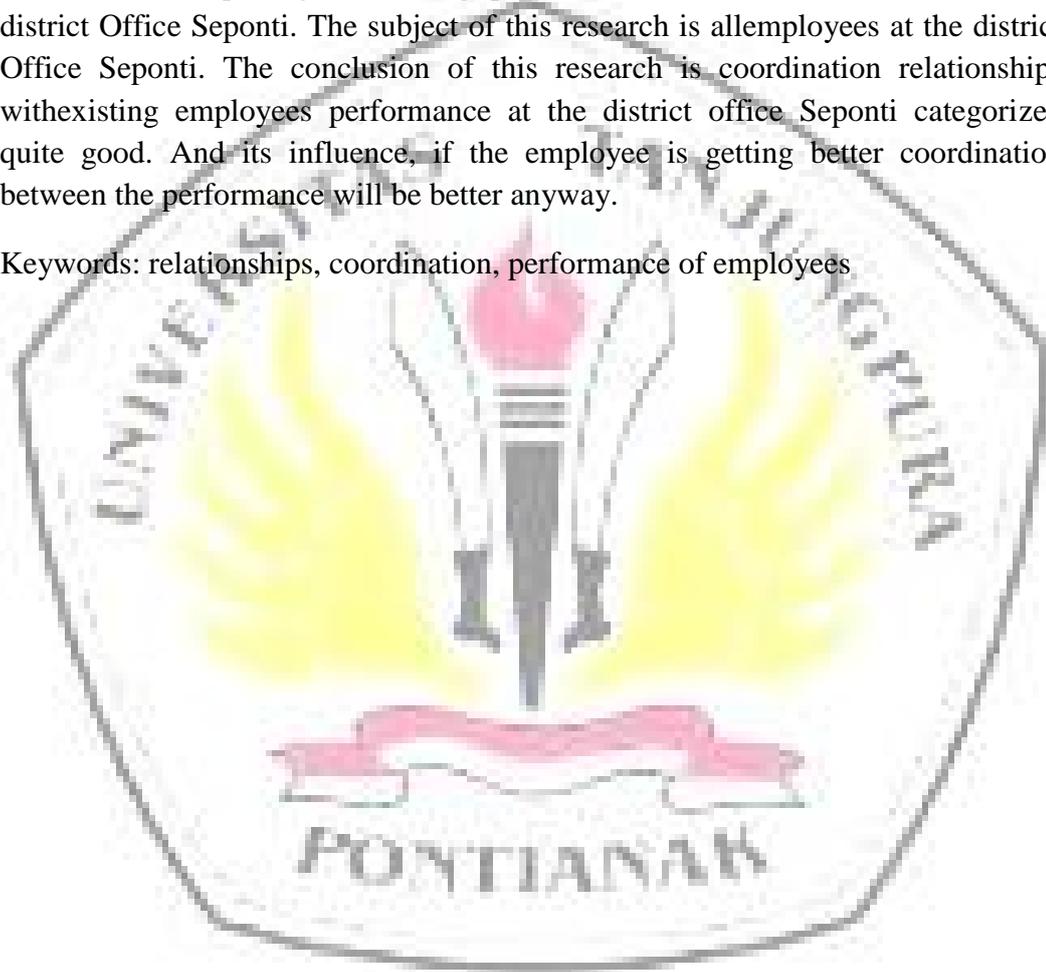
Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan hubungan koordinasi antar pegawai di Kantor Camat Seponti dengan kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Seponti. Penulisan Skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti yaitu pegawai masih kurang disiplin, kurang tanggung jawab, dan kurang inisiatif dan koordinasi yang dilakukan antar pegawai masih belum terjalin dengan baik. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket/kuisisioner. Lokasi penelitian di Kantor Camat Seponti. Subjek Penelitiannya adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Seponti. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah hubungan koordinasi dengan kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Seponti dikategorikan cukup baik. Dan sifatnya mempengaruhi, jika koordinasi antar pegawainya semakin baik maka kinerja pegawainya akan semakin baik pula.

Kata kunci: hubungan, koordinasi, kinerja pegawai,

ABSTRACT

This Skripsi is intended to describe the coordination relationships between employees with the performance of employees in district Office Seponti. This writing is based on issues raised at the district office employee performance at the district Office Seponti that employees are still lack of discipline, lack of responsibility, and lack of initiative and coordination among employees has not been well established. This study was analyzed using quantitative methods. Data collection techniques by distributing questionnaires. The location was done at the district Office Seponti. The subject of this research is allemployees at the district Office Seponti. The conclusion of this research is coordination relationships withexisting employees performance at the district office Seponti categorized quite good. And its influence, if the employee is getting better coordination between the performance will be better anyway.

Keywords: relationships, coordination, performance of employees



A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan.

Adapun pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara

obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah. Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbicara mengenai kinerja setiap organisasi pemerintahan memiliki pencapaian tujuan yang tidak terlepas dari siapa yang ada dalam menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk

menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga kinerja aparat menjadi lebih baik.

Dalam hal ini ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan." Untuk itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik.

Masalah kinerja pegawai seringkali dihadapi banyak instansi pemerintah salah satunya di Kantor Camat Seponti yang mana masalah yang dihadapi adalah masih belum optimalnya kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Seponti, peneliti menemukan beberapa masalah yang secara umum dapat dikatakan kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti belum optimal. Beberapa fenomena yang mendukung masalah belum optimalnya kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti adalah masih banyak pegawai yang melanggar aturan disiplin, seperti masih terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan di Kantor Camat Seponti. Adapun pegawai yang sering tidak masuk kantor, biasanya mereka masuk kantor hanya 2 atau 3 hari saja dalam 1 minggu dengan berbagai alasan. Selanjutnya dalam pelaksanaan tugas pegawai di Kantor Camat Seponti masih ada yang melaksanakannya dengan tidak penuh tanggung jawab, contohnya

dalam pembuatan dokumen pelaporan yang harusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1 bulan tetapi mereka mengerjakannya sampai 2 bulan sehingga dapat mengakibatkan tidak optimalnya kinerja pegawai.

Selanjutnya koordinasi dalam ruang lingkup organisasi dapat digolongkan menjadi koordinasi internal dan koordinasi eksternal. Koordinasi intern atau internal ialah koordinasi atau penyatupaduan kegiatan dan usaha yang dilakukan di dalam satu organisasi atau perusahaan misalnya koordinasi yang dilakukan antara beberapa pegawai dan beberapa bagian atau seksi, antara pekerja dan manajer pada tingkat yang berlainan selama masih dalam ruang lingkup satu organisasi yang sama atau masih dalam satu garis komando. Sedangkan koordinasi ekstern atau eksternal ialah koordinasi yang termasuk dalam koordinasi fungsional yang dilakukan antar pejabat yang berada di dalam organisasi yang berbeda atau antar organisasi dan memiliki kesatuan dan keterikatan program atau memiliki

program atau kebijakan yang sama dalam satu bidang.

Koordinasi antara pegawai di Kantor Camat Seponti terkesan tidak berjalan sesuai yang diharapkan dan dalam pelaksanaannya masih belum terlihat adanya keserasian, penyesuaian antara bagian serta kesatupaduan di Kantor Camat Seponti juga masih belum terlaksana dengan baik. Adanya permasalahan tersebut dapat menimbulkan dampak terhadap terlambatnya atau tidak terselesaikannya dokumen-dokumen pelaporan seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) yang dalam penyelesaiannya diperlukan koordinasi antar pegawai (antar seksi) yang ada di Kantor Camat Seponti. Maka perlu penyelesaian berkaitan dengan permasalahan yang terjadi diatas agar dapat terwujud kinerja yang baik.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi. Kinerja bukan saja menyatakan soal

hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai bisa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bisa meningkatkan kinerja mereka.

2. Pembatasan Penelitian

Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat banyak dan luas, seperti apa yang diungkapkan Suyadi Prawirosentono (dalam Pasolong, 2007 : 176) yaitu: keterampilan (*skill*), kemampuan, motivasi, koordinasi, sistem kerja, dan fasilitas kerja atau infrastruktur. Maka peneliti membatasinya pada faktor koordinasi. Koordinasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu eksternal (antar organisasi) dan internal (antar pegawai). Dalam hal ini peneliti fokus kepada koordinasi antar pegawai di Kantor Camat Seponti Kabupaten Kayong Utara

3. Rumusan Permasalahan

Atas dasar Latar Belakang Masalah tersebut di atas, maka

peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan koordinasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti Kabupaten Kayong Utara?

4. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan koordinasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti Kabupaten Kayong Utara.

5. Manfaat Penelitian

5.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi para akademisi dan bidang pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan kajian di bidang koordinasi dan kinerja pegawai. Kemudian dapat dijadikan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sama di kemudian hari.

5.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau

pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kayong Utara dan Camat Seponti beserta staf untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi peneliti, manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam bidang ilmu pemerintahan sesuai dengan teori yang telah didapatkan di bangku kuliah.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka teori

a. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi (Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Lemabaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1999, hlm. 3). Menurut Suyadi Prawirosentono (dalam

Pasolong, 2007: 176) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Dari definisi diatas kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi Suyadi Prawirosentono (dalam Pasolong, 2007: 176) mengungkapkan terdapat delapan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. keterampilan (*skill*),
- b. kemampuan,
- c. motivasi,
- d. koordinasi,
- e. sistem kerja, dan
- f. fasilitas kerja atau infasrtuktur

Menurut Suyadi Prawirosentono (dalam Pasolong, 2007: 176), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- b) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang belaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana dia bekerja.

c) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan instansi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari instansi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Koordinasi

Hasibuan (2006:85) berpendapat bahwa: “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Handoko (2003 : 195) “Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (unit-unit atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif”. Menurut E. F. L. Brech dalam bukunya, *The*

Principle and Practice of Management yang dikutip Handayani (2002:54) Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri. Sedangkan menurut G. R. Terry dalam bukunya, *Principle of Management* yang dikutip Handayani (2002:55) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan

Dari definisi koordinasi diatas, diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses

pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, pengkoordinasian dimaksudkan agar para manajer 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. Penggunaan istilah koordinasi sering tertukar dengan istilah kerja sama (*cooperation*). Padahal, koordinasi lebih daripada sekedar kerja sama karena dalam koordinasi juga terkandung sinkronisasi. Sementara kerja sama merupakan suatu kegiatan kolektif dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian kerjasama dapat terjadi tanpa koordinasi, sedangkan dalam koordinasi pasti ada upaya untuk menciptakan kerjasama.

Lebih lanjut Menurut Henry Fayol (dalam Sutarto, 1993: 14), ada 3 hal yang menjadi indikator dari koordinasi yaitu :

- 1) Keserasian adanya urutan-urutan pengerjaan sesuatu yang tersusun secara

logis, sistematis atau dilakukan dalam waktu yang bersamaan tetapi tidak menimbulkan duplikasi, maupun pertentangan.

2) Kesatuan

Terdapatnya hubungan antara sesama sehingga mewujudkan suatu integritas atau suatu kesatuan yang kompak.

3) Penyesuaian antar bagian

Adanya keseimbangan yang menunjukkan bahwa terdapat suatu keadaan saling bergantung baik dalam proses pelaksanaan kegiatan maupun tugas pokok dan fungsi yang dimiliki masing-masing pihak pelaksana.

c. Hubungan koordinasi dengan Kinerja Pegawai

Koordinasi dalam satuan kerja atau organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi berhubungan dengan tugas-tugas untuk menyatukan usaha agar berhasil dalam pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang saling berhubungan antara satu sama lain sesuai dengan prinsip organisasi yaitu saling membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian. Sebab adanya koordinasi dapat menghindarkan konflik, mengurangi duplikasi tugas,

mengurangi pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkokoh kerjasama.

Menangani bagian-bagian pekerjaan maka diperlukan orang yang memiliki keahlian (*skill*) pada masing-masing bagian, sehingga setiap bagian dapat beroperasi dengan efektif. Dengan diperlukannya orang yang memiliki keahlian maka pada dasarnya telah diadakan spesialisasi dengan maksud supaya setiap bagian atau individu dapat mengkonsentrasikan semua pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan bagian tersebut. (Handoko, 2003:199)

Pelaksanaan koordinasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu pemimpin atau atasan perlu memperhatikan dan melakukan koordinasi yang berkelanjutan untuk mencegah terjadinya ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan, begitu juga dengan setiap pihak yang terlibat dalam suatu organisasi harus selalu menunjukkan sikap koordinasi agar tercipta keselarasan dan keharmonisan dalam organisasi.

Dengan koordinasi yang baik diharapkan pelaksanaan kegiatan akan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melalui koordinasi maka seluruh pegawai akan memusatkan perhatiannya pada pekerjaan. Koordinasi yang tepat akan memotivasi pegawai sehingga menimbulkan antusias yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi koordinasi yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Sehingga koordinasi ini akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dari organisasi. (Silalahi, 2002:243)

2. Metode penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan jenis penelitian Eksplanasi Asosiatif dengan pola hubungan kausal. Menurut Tohardi (2008:108) maksud dari penelitian eksplanasi yaitu menemukan dan mengembangkan teori yang telah ada sebelumnya,

sehingga hasil dari penelitian dapat menjelaskan kenapa atau mengapa terjadi gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Menurut Sugiyono (2011:11) menjelaskan bahwa peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah koordinasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai Kantor Camat Seponti.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai dan staf Kantor Camat Seponti yang berjumlah 30 orang.

teknik analisis yang peneliti gunakan adalah korelasi product momen untuk mengetahui hubungan koordinasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti. Hubungan

tersebut diuji dengan rumus sebagai berikut;

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Angka indeks korelasi “r” product moment
- n = Populasi
- x_i = Jumlah seluruh skor x
- y_i = Jumlah seluruh skor y
- $x_i y_i$ = Jumlah hasil kali antara skor x dan skor y

korelasi berguna untuk mengetahui kedekatan hubungan atau pengaruh antara variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian kali ini terdapat dua variabel yang dicari hubungannya yakni variabel X yakni koordinasi yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 17 for windows, diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembuktian hipotesis sangat penting untuk dilakukan mengingat bahwa hipotesis sangat vital dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji hubungan koordinasi antar pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti.

Uji hipotesis ini menggunakan metode statistik dengan analisis korelasi pada program SPSS versi 17. Analisis

Correlations		
	koordinasi	Kinerja Pegawai
koordinasi Pearson Correlation	1	.423**
Sig. (2-tailed)		.000
N	30	30
Kinerja Pegawai Pearson Correlation	.423**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	30	30

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 17

Berdasarkan pengolahan di atas, dapat dilihat koefisien korelasi antara variabel koordinasi dengan kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara koordinasi dengan kinerja

variabel yang memiliki hubungan. Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y. Untuk itu, digunakanlah analisis statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17 dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.504	.463	1.195

a. Predictors: (Constant), x pegawai di Kantor Camat Seponti. Arah hubungan positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negative pada angka 0,423. Hal ini menunjukkan, semakin baik koordinasi yang dilakukan sesama pegawai maka akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Demikian pula sebaliknya, jika koordinasi sesama pegawai buruk maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah mencari koefisien determinasi diantara kedua

Tabel 2
Koefisien Determinasi
Antara Variabel X dan Variabel Y

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS versi 17

Setelah melihat hasil pengolahan atau perhitungan di atas melalui program SPSS, maka diketahui bahwa R square bernilai 0,504 dan inilah nilai yang disebut sebagai koefisien determinasinya, koefisien determinasi sendiri memiliki rumus sebagai berikut:

$$KD = (R \text{ Square}) \times 100\%$$

$$KD = (0,504) \times 100\% = 50,4\%$$

Hasil dari perhitungan menurut rumus diatas menunjukkan bahwa determinasi variabel koordinasi terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Seponti sebesar 50,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,6% adalah faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Artinya faktor koordinasi di Kantor Camat Seponti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 50,4%. Mengingat kembali bahwa sebenarnya terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namun peneliti hanya membatasi hanya pada faktor koordinasi saja.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Pengaruh dari variabel koordinasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50,4%. Sedangkan sisanya sebesar 49,6% merupakan faktor lain yang juga ikut mempengaruhi variabel kinerja pegawai, namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Menindaklanjuti dari data dan fakta yang peneliti tangkap berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Camat Seponti Kabupaten Kayong Utara, hendaknya camat sebagai pimpinan tertinggi di kantor tersebut dapat mengkoordinasikan setiap kegiatan dengan baik agar kinerja pegawainya baik pula..

3. Keterbatasan Penelitian

Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang tertera di dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini dan Masalah subyektifitas jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

Buku – Buku

- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Edisi Kedua.
- Handyaningrat, S. 2002. *Pengantar suatu ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: Gunung agung.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:

BPFE UGM, Cetakan ke-
Delapan belas

Gadjah Mada University
Press.

Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi Cetakan Keempat.

Tohardi. 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung : Mandar Maju

Margono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta

Pedoman :

Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Lemabaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1999

Nawawi, Hadari, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Kantor Camat Seponti

Riduwan dan Akon. 2007. *Rumus dan Data Analisis Statistik Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta

Kecamatan Seponti dalam angka 2013

Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju

Skripsi:

Fitri Dwi Haryani.2012. *Pengaruh Koordinasi terhadap Implementasi Program Keluarga Berencana (KB) di Kantor Camat Simpang Hilir Kabupaten Kayong Utara*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura. Pontianak.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV Alfabeta.

_____.2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.

Rika Meilia Tarigan (2007). *Pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas jalan Dan jembatan Provinsi Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. 1993. *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta:



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kode Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai civitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : SLAMET
NIM / Periode lulus : E42010068 / 2015
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address /HP : slamet.widodo58@yahoo.com / 085752980614

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN KOORDINASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT SEPONTI KABUPATEN KAYONG UTARA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/dietujui
Pengelola Jurnal..... 18/21 Jan 2015

Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 22 Januari 2015


(Slamet)