

PENGARUH KOORDINASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Alni Susanti Maduwu

alnimaduwu97@gmail.com

ABSTRAK

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai menunjukkan bahwa jika prestasi kerja pegawai memiliki nilai sama dengan nol maka koordinasi kerja mampu dipengaruhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa koordinasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Koordinasi Kerja, Prestasi Kerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan

dari individu pegawai maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber-sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh prestasi pegawainya. Sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas

dan produktivitas organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan pegawai yang ada dalam lingkungan organisasi agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Sumber daya manusia di dalam organisasi sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengeleloan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Organisasi dan pegawai pada hakekatnya saling membutuhkan, pegawai sebagai sumber organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan bisa berjalan, begitu juga pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya organisasi sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang pegawai miliki sendiri. Setiap organisasi berusaha untuk bisa mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu melaksanakan visi dan misi organisasi secara

jelas, mampu membaca arah kemajuan dunia kerja dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, kerjasama yang kuat antara setiap anggota merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud, oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian, agar pelaksanaan aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan koordinasi dalam organisasi perlu diciptakan wadah yang merupakan alat, yaitu struktur organisasi. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan apa yang direncanakan. Menyatakan keefektifan

dapat dengan menspesifikasi sasaran-sasaran untuk seluruh organisasi dan individu serta kelompok pada organisasi perlu koordinasi. Sesuai dengan prinsip koordinasi untuk membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian. Menangani bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif menurut Nugraha (2014).

Dengan adanya koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama pegawai. Menurut Hasibuan (2008:85) koordinasi suatu kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian pula halnya dilingkungan Kantor Camat, bahwa koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan, “sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari pegawai yang bekerja sama merupakan sesuatu hal

yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat dominan, sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan penuh dengan kesadaran yang tinggi serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya pada akhirnya segala tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagaimana mestinya. Namun kesadaran tersebut belum sesuai dengan kenyataan yang ada dilingkungan, menurut Masyarani, (2016:1).

Prestasi kerja suatu faktor yang mempengaruhi koordinasi kerja. Prestasi kerja suatu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan organisasi. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Prestasi kerja pegawai yang menunjukkan peningkatan dapat membantu pegawai tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada, teori Cresida dan Hakam (2016). Menurut Bryar dan Rue dalam Sutrisno (2011:150) prestasi kerja suatu “tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaan”.

Prestasi kerja yang tinggi dari pegawai memberi dorongan pada pengembangan kompetensi kerja sehingga pada setiap diri pegawai memiliki peranan penting untuk memberikan kontribusi pada kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja pegawai yang kurang mendukung pada kompetensi yang dimiliki, akan tetapi prestasi yang tinggi dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, kurangnya aturan dan prosedur dalam menyelesaikan tugas kantor, sehingga tidak efisien, kurangnya penetapan rencana dalam mengkoordinasikan setiap wewenang pegawai, dikarenakan masih adanya egosentris dari setiap unit, masih ada pegawai yang kurang berketerampilan dalam mengoperasikan komputer, sehingga terkadang terkendala dalam menyelesaikan tugas kantor, sehingga prestasi kerja kurang meningkat karena kurangnya pengalaman dalam mengoperasikan komputer, kurang disiplin

waktu pada jam kerja, lingkungan kerja cenderung masih belum kondusif, dengan salah satu bukti bahwa dari setiap unit/bagian masih ada masalah pekerjaan yang tidak sesuai dengan job deskripsinya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“Pengaruh koordinasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh koordinasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh koordinasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep koordinasi kerja

Koordinasi kerja merupakan upaya suatu organisasi untuk menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai di dalam organisasi untuk

mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik. Menurut Awaludin dalam Darmanto (2018) koordinasi kerja adalah “suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terhadap saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi.” Selanjutnya, Terry dalam Darmanto (2018) koordinasi kerja adalah “upaya teratur dan sinkron dalam penyediaan jumlah dan waktu yang sesuai dan pengarahan kegiatan dalam rangka menciptakan suatu tindakan yang selaras dan harmonis tentang tujuan yang telah ditetapkan.” Kemudian, menurut Yahya (2006) koordinasi kerja adalah “proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.”

Berdasarkan konsep di atas, peneliti menyimpulkan bahwa koordinasi kerja merupakan usaha kerja sama antara pegawai dalam organisasi untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah direncanakan, dibagi kepada masing-masing pegawai oleh pimpinan organisasi.

Konsep prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari kemampuan yang diperoleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Bryar dan Rue (2002) dalam Sutrisno (2011:150) prestasi kerja adalah “tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan.” Menurut Anoragan (2004:98) “prestasi kerja adalah kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier sangat tergantung pada prestasi kerja.” Kemudian menurut Hasibuan (2008:94) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh koordinasi kerja terhadap prestasi kerja

Setiap organisasi pada umumnya ingin dan tetap berusaha mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan itu, berbagai usaha dicapai seperti memberikan pelatihan kepada pegawai, memberikan motivasi dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, koordinasi kerja tidak lepas juga pada organisasi, dimana tanpa ada koordinasi kerja yang baik maka tujuan organisasi sulit dicapai. Menurut Andraha (2019) koordinasi dapat mempengaruhi prestasi kerja apabila kewenangan untuk menggerakkan, menyasikan, menyalaskan, 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, maka diperoleh definisi konseptual bahwa koordinasi merupakan kewenangan untuk menggerakkan, menyasikan, menyalaskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan diantara bagian-bagian

atau unit kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengaruh koordinasi kerja terhadap prestasi kerja adalah memberikan pertimbangan dengan menggerakkan tim dan mengelompokkan agar kegiatan dan pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini

adalah menggunakan rumus *product moment*.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linier sederhana dapat dilihat di bawah ini pada tabel *coefficients*.

$$Y = 20.220 + 0,474X + 0,126e$$

Keterangan:

Y	: Variabel terikat
a	= 20.220
b	= 0,474
e	= 0,126
X	= Variabel bebas

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 20.220 menunjukkan nilai prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel bebas (koordinasi kerja), maka prestasi kerja pegawai menghasilkan nilai sebesar 20,22% artinya untuk menghasilkan prestasi kerja pegawai yang baik perlu membutuhkan

pengaruh dari variabel bebas agar nilai prestasi kerja pegawai semakin besar atau meningkat.

2. Koefisien regresi koordinasi (bX) = 0,474 menunjukkan nilai koordinasi kerja mampu dimaksimalkan atau diberi nominal dengan angka presentase 100% maka prestasi kerja pegawai akan mampu meningkat sebesar 47.4%. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas koordinasi kerja sangatlah penting bagi prestasi kerja pegawai.

Pengujian uji T dapat diuraikan nilai t_{hitung} koordinasi kerja sebesar 3.760. Sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1)$ $(35-1-1) = 33$ sebesar 1.692 (Lampiran 7). Nilai R^2 sebesar ,300 yang artinya koordinasi kerja hanya mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai adalah sebesar 30.0%, sedangkan 70.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terdahulu menurut Zefraningsi (2017) Pengaruh koordinasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Camat Pekan Baru. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh koordinasi kerja terhadap

prestasi kerja karyawan di Kantor Camat Pekan Baru. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian yaitu koordinasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Camat Pekan Baru.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil model regresi $Y = 20.220 + 0,474X + 0,126e$, hal ini di dukung oleh beberapa nilai pengujian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} koordinasi kerja sebesar 3.760. Sementara nilai t_{tabel} pada α 0,05 dengan $degree\ of\ freedom$ (df) $(n - k - 1)$ $(35 - 1 - 1) = 33$ sebesar 1.692 (Lampiran 7).
2. Nilai R^2 sebesar ,300 yang artinya koordinasi kerja hanya mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai adalah sebesar 30.0%, sedangkan 70.0% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka dalam menyelesaikan tugas adakala di koordinasikan di setiap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tercapai secara maksimal.
2. Pretasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomat di sarankan supaya lebih di tingkatkan lagi dengan cara memotivasi pegawai dalam bekerja.
3. Sebaiknya penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara objektif, sehingga bisa membuat pegawai semakin semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, maka sangat diperlukan motivasi dalam bentuk apapun baik motivasi secara fisik maupun non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga Pandji. 2004. *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Andraha. 2019. Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance, Vol 4, No.2.*
- Arikunto, Suharsimi, 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta. Rineka Cipta
- Briliani. 2006. Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Sulawesi Tengah. Vol. 3. No. 1. *Jurnal Management.*
- Cresida & Hakam. 2016. Pengaruh Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sulawesi Tengah. *Jurnal Bisnis, Vol, 2 No. 34.*
- Darmanto. 2018. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ekonomi Vol, 30 No. 21.*
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Deepublish
- Fitriyani, Risma. 2014. Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat. 2014, *Jurnal Ekonomi Vol. 3, No. 23.*
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Husnan. 2017. Pengaruh Kompenasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. HP. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2 Juni 2017*
- Masyarani, ddk. 2016. Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Camat Kabupaten Bandung. *Jurnal Bisni, Vol, 11. No. 21.*