

# **PENGARUH KOORDINASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PELITA KECAMATAN SAMARINDA ILIR**

**Misran**

Salasiah<sup>1</sup> dan Damai Darmadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: misran@yahoo.co.id

## **ABSTRAK**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan Kelurahan 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. Tingkat efektivitas kerja yang ditunjukkan dengan produktivitas hendaknya mendapat perhatian yang lebih dari segenap unsur operasional organisasi. Oleh karena itu kesempurnaan sistem koordinasi diharapkan mampu menjadikan tingkat efektivitas kerja pegawai menjadi tinggi. Unsur yang menunjang efektivitas dari sudut pencapaian tujuan bukan hanya mempertimbangkan sasaran, organisasi, tetapi juga mekanismenya mempertahankan diri dan manajemen sasaran.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang penulis kemukakan sebelumnya. 2) Untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang dirumuskan.

Berdasarkan pada hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Hubungan koordinasi dengan produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir sangat lemah. 2) Koordinasi efektif terjadi di tingkat pegawai dalam suasana informal, sebaliknya koordinasi antara atasan (pimpinan) dengan bawahan berlangsung kurang efektif yang disebabkan kurang konsistennya pimpinan dalam menjalankan program-program kerja.

Kata Kunci: Koordinasi, Produktivitas Kerja

## I. PENDAHULUAN

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.

Tingkat efektivitas kerja yang ditunjukkan dengan produktivitas hendaknya mendapat perhatian yang lebih dari segenap unsur operasional perusahaan. Oleh karena itu kesempurnaan sistem koordinasi diharapkan mampu menjadikan tingkat efektivitas kerja karyawan menjadi tinggi. Unsur yang menunjang efektivitas dari sudut pencapaian tujuan bukan hanya mempertimbangkan sasaran, organisasi, tetapi juga mekanismenya mempertahankan diri dan manajemen sasaran.

Peningkatan produktivitas di lingkungan birokrat adalah hal wajib yang harus dilaksanakan. Seiring dengan peningkatan kebutuhan, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang efektif dan efisien. Karena hal ini merupakan amanah bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai

Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 (Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974), 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.

## II. PERMASALAHAN

“Bagaimana Pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir.”

## III. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus perhitungan *Koefisien Product Moment* ( $r_{xy}$ ) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2005: 212})$$

di mana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi Product Moment ( $-1 < r < 1$ )

X = Koordinasi

Y = Produktivitas Kerja

n = Jumlah anggota sampel (n = 25 responden)

Sebagai pedoman dalam memberikan interpretasi atas koefisien korelasi yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Apabila  $0,00 < r_{xy} < 0,199$ , maka tingkat hubungannya Sangat rendah

Apabila  $0,20 < r_{xy} < 0,399$ , maka tingkat hubungannya Rendah

Apabila  $0,40 < r_{xy} < 0,599$ , maka tingkat hubungannya Sedang

Apabila  $0,60 < r_{xy} < 0,799$ , maka tingkat hubungannya Kuat

Apabila  $0,80 < r_{xy} < 1,000$ , maka tingkat hubungannya Sangat Kuat

Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t, yaitu:  $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$  pada taraf 10% uji dua sisi.

Proses pengambilan keputusan:

a. Hipotesis

Ho : Terdapat hubungan yang signifikan pengaruh Koordinasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir.

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan pengaruh Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir

b. Dasar pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka Ho ditolak.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Penelitian

Sebagaimana telah disebutkan pada BAB I bahwa tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Peranan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir. Untuk itu penulis menggunakan Koordinasi (X) sebagai variabel bebas (*Independent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

- Model komunikasi yang digunakan.
- Cara menyampaikan instruksi (perintah).
- Kemampuan dalam mengakomodir suatu kepentingan.

Penulis juga menggunakan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

- Efisiensi waktu dalam pengerjaan suatu kegiatan.
- Efektifitas pencapaian target-target pekerjaan.

c. Efektifitas komunikasi antara pegawai dalam organisasi

Adapun data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Koefisien Product Moment* ( $r_{xy}$ ) sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2005: 212)

di mana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi Product Moment ( $-1 < r < 1$ )

X = Koordinasi

Y = Produktivitas Kerja

n = Jumlah anggota sampel (n= 25 responden)

##### 4.2.1 Variabel Koordinasi

###### 1. Indikator Model Komunikasi yang Digunakan

Untuk dapat memperlancar proses terjadinya koordinasi diperlukan model komunikasi yang efektif, baik dalam satu lingkup bidang kerja maupun antar bidang, serta antara individu-individu di dalamnya. Dalam penyajian

data Model Komunikasi yang Digunakan ini jawaban responden ditabulasikan berdasarkan hasil wawancara terhadap responden yang merupakan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Iir.

Tabel disusun menurut jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel kepemimpinan transformasional yang tersusun dalam bentuk skoring 1 – 3. Rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator kegiatan yang terencana, nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Indikator Model Komunikasi yang Digunakan

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata
	1	2	3		
1	3	2	3	8	2.67
2	3	1	2	6	2.00
3	3	2	2	7	2.33
4	3	1	2	6	2.00
5	2	1	3	6	2.00
6	2	2	3	7	2.33
7	2	3	3	8	2.67
8	2	3	3	8	2.67
9	2	2	3	7	2.33
10	2	2	2	6	2.00
11	2	2	2	6	2.00
12	2	2	2	6	2.00
13	2	3	3	8	2.67
14	3	3	2	8	2.67
15	3	2	2	7	2.33
16	2	2	3	7	2.33
17	3	2	2	7	2.33
18	2	3	3	8	2.67
19	2	2	2	6	2.00
20	2	3	3	8	2.67
21	2	2	2	6	2.00
22	2	3	3	8	2.67

23	2	2	2	6	2.00
24	3	2	3	8	2.67
25	3	3	2	8	2.67
Jumlah	59	55	62	176	58.67

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2 hingga 2,7 yang berarti bahwa model komunikasi yang paling efektif yang diterapkan di lingkungan kerja Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir adalah koordinasi dengan jalan pertemuan atau tatap muka langsung antara pihak-pihak terkait guna mencegah terjadinya kesalah pahaman. Penggunaan alat-alat bantu komunikasi hanya sebagai sarana untuk berlangsungnya koordinasi yang dimaksud.

## 2. Indikator Cara Menyampaikan Instruksi (Perintah)

Cara menyampaikan instruksi (perintah) dimaksud di sini adalah cara-cara yang digunakan atasan dalam memerintahkan bawahannya guna pencapaian tujuan organisasi. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Cara menyampaikan instruksi (perintah) nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Indikator Cara Menyampaikan Instruksi (Perintah)

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata
	1	2	3		
1	2	2	2	6	2.00
2	2	2	2	6	2.00
3	2	2	2	6	2.00
4	2	2	2	6	2.00
5	2	1	2	5	1.67
6	3	1	2	6	2.00
7	2	2	3	7	2.33
8	2	2	2	6	2.00
9	2	2	3	7	2.33
10	2	1	3	6	2.00
11	2	1	1	4	1.33
12	2	2	2	6	2.00
13	2	2	2	6	2.00
14	2	2	2	6	2.00

15	2	2	2	6	2.00
16	3	2	3	8	2.67
17	3	2	3	8	2.67
18	3	1	2	6	2.00
19	2	1	2	5	1.67
20	2	2	2	6	2.00
21	2	2	3	7	2.33
22	2	2	2	6	2.00
23	3	2	2	7	2.33
24	2	2	2	6	2.00
25	2	2	2	6	2.00
Jumlah	55	44	55	154	51.33

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,33 hingga 2,67 yang berarti bahwa dalam menyampaikan perintahnya, seorang atasan akan lebih didengar atau diikuti oleh bawahannya apabila perintah tersebut dilakukan dengan cara-cara yang lebih manusiawi, dalam arti melalui pendekatan perseorangan. Perintah yang dilakukan dapat saja bersifat penting yang melibatkan banyak pihak, namun bila dilakukan dengan cara perintah langsung akan jauh tidak efektif bila dilakukan dengan cara menuliskannya pada selembar kertas (misalnya: membuat SK kegiatan).

### 3. Indikator Kemampuan dalam Mengakomodir Suatu Kepentingan

Kemampuan dalam Mengakomodir Suatu Kepentingan yang dimaksud adalah bagaimana setiap orang yang ada di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir mampu menjalankan tugas-tugasnya yang tidak terlepas dari adanya kepentingan di atasnya. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Kemampuan dalam Mengakomodir Suatu Kepentingan nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Indikator Kemampuan dalam Mengakomodir Suatu Kepentingan

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata
	1	2	3		
1	2	1	2	5	1.67
2	2	1	2	5	1.67
3	2	2	2	6	2.00
4	3	2	2	7	2.33

5	2	2	2	6	2.00
6	2	2	2	6	2.00
7	2	2	3	7	2.33
8	2	2	3	7	2.33
9	3	1	2	6	2.00
10	3	2	2	7	2.33
11	3	1	3	7	2.33
12	3	1	2	6	2.00
13	3	2	3	8	2.67
14	3	2	3	8	2.67
15	3	1	3	7	2.33
16	2	1	2	5	1.67
17	2	1	2	5	1.67
18	3	2	2	7	2.33
19	2	2	2	6	2.00
20	2	2	2	6	2.00
21	3	1	2	6	2.00
22	2	1	3	6	2.00
23	3	1	3	7	2.33
24	2	2	2	6	2.00
25	3	2	2	7	2.33
Jumlah	62	39	58	159	53.00

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,67 yang berarti bahwa dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang birokrat tidak terlepas dari adanya kepentingan-kepentingan tertentu yang harus terakomodir. Di sinilah diperlukan kemampuan untuk mengakomodir kepentingan yang dimaksud tanpa mengorbankan diri sendiri, karena adakalanya suatu kepentingan didahulukan dan

mengorbankan kepentingan lainnya yang dianggap tidak berpotensi menimbulkan konflik.

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Variabel Koordinasi secara lengkap. Hasil penggabungan yang dimaksud nampak bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah Indikator Model Komunikasi yang Digunakan, Kemampuan dalam Mengakomodir

Suatu kepentingan, kemudian Cara Menyampaikan Instruksi (Perintah)

Tabel 4. Variabel Koordinasi

No. Resp.	Indikator		
	Model komunikasi yang digunakan	Cara Menyampaikan Instruksi (Perintah)	Kemampuan dalam Mengakomodir Suatu Kepentingan
1	2.67	2.00	1.67
2	2.00	2.00	1.67
3	2.33	2.00	2.00
4	2.00	2.00	2.33
5	2.00	1.67	2.00
6	2.33	2.00	2.00
7	2.67	2.33	2.33
8	2.67	2.00	2.33
9	2.33	2.33	2.00
10	2.00	2.00	2.33
11	2.00	1.33	2.33
12	2.00	2.00	2.00
13	2.67	2.00	2.67
14	2.67	2.00	2.67
15	2.33	2.00	2.33
16	2.33	2.67	1.67
17	2.33	2.67	1.67
18	2.67	2.00	2.33
19	2.00	1.67	2.00
20	2.67	2.00	2.00
21	2.00	2.33	2.00
22	2.67	2.00	2.00
23	2.00	2.33	2.33
24	2.67	2.00	2.00
25	2.67	2.00	2.33

Jumlah	58.67	51.33	53.00
--------	-------	-------	-------

Sumber: Jawaban Responden

#### 4.2.2. Variabel Produktivitas Kerja

##### 1. Efisiensi Waktu dalam Pengerjaan Suatu Kegiatan

Efisiensi waktu dalam pengerjaan suatu kegiatan menunjukkan bahwa koordinasi dapat menghemat waktu pengerjaan suatu proyek. Apabila setiap bagian dalam lingkungan Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Iir bekerja sendiri-sendiri untuk

kepentingan yang sama maka akan sangat tidak efisien bila dibandingkan dengan penyatuan kegiatan menjadi satu kegiatan secara terpadu dan terkoordinasi.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Efisiensi waktu dalam pengerjaan suatu kegiatan sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Efisiensi waktu dalam pengerjaan suatu kegiatan

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata
	1	2	3		
1	2	2	2	6	2.00
2	2	2	2	6	2.00
3	2	2	2	6	2.00
4	2	1	2	5	1.67
5	2	2	2	6	2.00
6	2	2	2	6	2.00
7	2	2	2	6	2.00
8	3	1	3	7	2.33
9	3	1	3	7	2.33
10	3	1	3	7	2.33
11	3	1	3	7	2.33
12	3	3	2	8	2.67
13	2	3	2	7	2.33
14	2	1	2	5	1.67
15	2	2	3	7	2.33
16	3	2	2	7	2.33
17	3	2	2	7	2.33
18	2	2	3	7	2.33
19	3	2	2	7	2.33

20	3	2	2	7	2.33
21	2	2	2	6	2.00
22	2	1	2	5	1.67
23	2	2	2	6	2.00
24	2	2	2	6	2.00
25	2	2	3	7	2.33
Jumlah	59	45	57	161	53.67

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 2,33 yang berarti bahwa di lingkungan Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir upaya koordinasi kadang-kadang saja dilakukan. Kalaupun ada koordinasi hanya sebatas pembicaraan di dalam ruang rapat, namun ketika keluar koordinasi relatif sukar dilakukan. Kesulitan dalam berkoordinasi kurang mendapat dukungan dari unsur pimpinan, sehingga ada kesan setiap orang hanya bekerja menurut pekerjaannya masing-masing.

## 2. Indikator Efektifitas Pencapaian Target-Target Pekerjaan

Setiap perencanaan yang disusun tentu harus diupayakan pencapaiannya. Untuk dapat tercapai diperlukan koordinasi berbagai pihak terkait, dari tingkat terendah hingga pada pihak yang mengambil keputusan. Rekapitulasi jawaban responden terhadap Indikator Efektifitas pencapaian target-target pekerjaan nampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Efektifitas Pencapaian Target-Target Pekerjaan

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata
	1	2	3		
1	1	1	2	4	1.33
2	2	2	3	7	2.33
3	2	2	3	7	2.33
4	2	2	2	6	2.00
5	2	1	2	5	1.67
6	2	1	2	5	1.67
7	2	2	2	6	2.00
8	2	2	2	6	2.00
9	2	2	2	6	2.00
10	2	2	1	5	1.67

11	3	2	1	6	2.00
12	3	2	1	6	2.00
13	3	2	2	7	2.33
14	3	1	2	6	2.00
15	3	2	2	7	2.33
16	3	2	1	6	2.00
17	2	2	1	5	1.67
18	2	2	2	6	2.00
19	2	2	1	5	1.67
20	2	2	1	5	1.67
21	2	2	1	5	1.67
22	2	1	1	4	1.33
23	2	1	1	4	1.33
24	2	1	1	4	1.33
25	2	1	1	4	1.33
Jumlah	55	42	40	137	45.67

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,33 hingga 2 yang berarti Pencapaian target pekerjaan yang dilakukan di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir relatif kurang disebabkan lemahnya koordinasi baik antara staf maupun antara bawahan dan atasan, serta koordinasi dengan bidang-bidang yang terkait lainnya.

### 3. Indikator Efektifitas Komunikasi Antara Pegawai Dalam Organisasi

Efektifitas komunikasi antar pegawai ditandai dengan adanya komunikasi dua arah untuk saling mendukung pada pelaksanaan tugas sehari-hari. Indikator Efektifitas Komunikasi Antara Pegawai Dalam Organisasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Indikator Efektifitas Komunikasi Antara Pegawai dalam Organisasi

No. Resp.	Pertanyaan			Jumlah	Rata-rata
	1	2	3		
1	2	2	2	6	2.00
2	2	2	2	6	2.00
3	2	2	2	6	2.00
4	2	2	2	6	2.00

5	2	2	2	6	2.00
6	2	3	2	7	2.33
7	2	2	3	7	2.33
8	2	2	2	6	2.00
9	3	3	2	8	2.67
10	2	2	2	6	2.00
11	2	3	3	8	2.67
12	3	3	2	8	2.67
13	2	2	3	7	2.33
14	2	2	2	6	2.00
15	2	2	3	7	2.33
16	2	2	2	6	2.00
17	3	2	2	7	2.33
18	3	2	3	8	2.67
19	2	3	3	8	2.67
20	2	2	2	6	2.00
21	2	2	2	6	2.00
22	2	2	2	6	2.00
23	3	2	2	7	2.33
24	3	2	2	7	2.33
25	2	2	2	6	2.00
Jumlah	56	55	56	167	55.67

Sumber: Jawaban Responden

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2 hingga 2,67 yang berarti bahwa komunikasi pegawai cukup efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Komunikasi terjadi tidak hanya di ruang rapat namun juga di ruang kerja, bahkan di luar kantor.

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden disatukan

untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja secara keseluruhan. Hasil penggabungan yang dimaksud nampak bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi ada pada Indikator Efektifitas komunikasi antara pegawai dalam organisasi, Indikator Efisiensi waktu dalam pengerjaan suatu kegiatan dan Indikator Efektifitas pencapaian target-target pekerjaan

Tabel 8. Variabel Produktivitas Kerja

No. Resp.	Indikator		
	Efisiensi waktu dalam pengerjaan suatu kegiatan	Efektifitas pencapaian target-target pekerjaan	Efektifitas komunikasi antara pegawai dalam organisasi
1	2.00	1.33	2.00
2	2.00	2.33	2.00
3	2.00	2.33	2.00
4	1.67	2.00	2.00
5	2.00	1.67	2.00
6	2.00	1.67	2.33
7	2.00	2.00	2.33
8	2.33	2.00	2.00
9	2.33	2.00	2.67
10	2.33	1.67	2.00
11	2.33	2.00	2.67
12	2.67	2.00	2.67
13	2.33	2.33	2.33
14	1.67	2.00	2.00
15	2.33	2.33	2.33
16	2.33	2.00	2.00
17	2.33	1.67	2.33
18	2.33	2.00	2.67
19	2.33	1.67	2.67
20	2.33	1.67	2.00
21	2.00	1.67	2.00
22	1.67	1.33	2.00
23	2.00	1.33	2.33
24	2.00	1.33	2.33
25	2.33	1.33	2.00
Jumlah	53.67	45.67	55.67

Sumber: Jawaban Responden

#### 4.3. Analisa Data Dan Pembahasan

Untuk menghubungkan Variabel Koordinasi (X) dengan Variabel Produktivitas Kerja (y) menggunakan uji

statistik Korelasi *Product Moment* ( $r_{xy}$ ). Hasil Rekapitulasi dari data yang ada dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Korelasi *Product Moment*

No.	Peranan Koordinasi (x)	Produktivitas Kerja (y)	xy	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>
1	6.33	5.33	33.78	40.11	28.44
2	5.67	6.33	35.89	32.11	40.11
3	6.33	6.33	40.11	40.11	40.11
4	6.33	5.67	35.89	40.11	32.11
5	5.67	5.67	32.11	32.11	32.11
6	6.33	6.00	38.00	40.11	36.00
7	7.33	6.33	46.44	53.78	40.11
8	7.00	6.33	44.33	49.00	40.11
9	6.67	7.00	46.67	44.44	49.00
10	6.33	6.00	38.00	40.11	36.00
11	5.67	7.00	39.67	32.11	49.00
12	6.00	7.33	44.00	36.00	53.78
13	7.33	7.00	51.33	53.78	49.00
14	7.33	5.67	41.56	53.78	32.11
15	6.67	7.00	46.67	44.44	49.00
16	6.67	6.33	42.22	44.44	40.11
17	6.67	6.33	42.22	44.44	40.11
18	7.00	7.00	49.00	49.00	49.00
19	5.67	6.67	37.78	32.11	44.44
20	6.67	6.00	40.00	44.44	36.00
21	6.33	5.67	35.89	40.11	32.11
22	6.67	5.00	33.33	44.44	25.00
23	6.67	5.67	37.78	44.44	32.11
24	6.67	5.67	37.78	44.44	32.11
25	7.00	5.67	39.67	49.00	32.11

Jml	163.00	155.00	1,010.11	1,069.00	970.11
-----	--------	--------	----------	----------	--------

Selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{(25)(1.010,11) - (163)(155)}{\sqrt{\{(25)(1.069) - (163^2)\} \{(25)(970,11) - (155^2)\}}}$$

$$= \frac{25.252,78 - 25.255}{\sqrt{(156)(227,78)}}$$

$$= \frac{-12,222}{\sqrt{35.533,33}}$$

$$= -0,06484$$

Dari perhitungan diperoleh  $r_{xy} = -0,06484$  menunjukkan bahwa  $r_{xy}$  berada di antara  $0,00 < r_{xy} < 0,199$ ; artinya terjadi hubungan yang sangat rendah antara Variabel Koordinasi (X) dengan Variabel Produktivitas Kerja (Y).

$$t = \frac{0,065\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,065^2}}$$

$$= \frac{0,3117}{0,9979}$$

$$= 0,3124$$

Apabila  $t_{tabel}(24, 0.025) = 2,064$ ; maka  $t < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan peranan Koordinasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibahas bahwa peran koordinasi sangat strategis dalam pencapaian hasil, yaitu peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir. Koordinasi yang dilakukan nampak lebih efektif ketika setiap pegawai memiliki tanggung jawab bersama sebagai kesatuan tim dalam pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya. Hanya saja dari data yang diperoleh nampaknya bahwa koordinasi yang efektif justru terjadi dalam suasana informal, di mana setiap pegawai dalam

### A. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya Untuk mengetahui apakah hubungan antara Variabel Koordinasi dan Variabel Produktivitas cukup signifikan digunakan uji t dengan rumus:  $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$ . Hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut:

saling berkomunikasi tanpa harus di ruang pertemuan.

Dalam hal koordinasi antara atasan dan bawahan nampaknya masih ada masalah, di mana atasan dalam memberikan instruksi (perintah) seringkali tidak konsisten sehingga menimbulkan keraguan di antara pegawai. Apalagi instruksi yang diberikan berubah-ubah sebelum tugas yang diberikan sebelumnya dijalankan. Artinya di sini koordinasi yang dilakukan atasan terhadap bawahan sangat lemah. Tidak hanya koordinasi terhadap bawahan, koordinasi antar bidang-bidang yang terkait pun sangat lemah sehingga pelaksanaan kegiatan seringkali mengalami hambatan.

Lemahnya koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda

Iilir disebabkan adanya kepentingan-kepentingan tertentu yang menyebabkan program-program yang telah disusun dengan baik harus dikorbankan, sehingga ada hal-hal yang di luar dari perencanaan yang hanya mengkoordinasikan orang-orang tertentu saja.

Lemahnya koordinasi berdampak pada lemahnya produktivitas kerja pegawai. Karena pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya menjadi meleset, akibat diubah menjadi program-program yang diluar sepengetahuan pegawai-pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir.

Pimpinan seakan bekerja sendiri demi menyelamatkan suatu kepentingan. Hal inilah yang menjadikan koordinasi semakin melemahkan produktivitas kerja pegawai. Padahal seharusnya koordinasi dilakukan untuk membangun sinergi agar produktivitas kerja pegawai meningkat. Demikian juga koordinasi antar bidang-bidang yang terkait menjadi lemah karena upaya untuk mensinkronisasi program-program kerja seringkali tidak sejalan dengan pelaksanaan program-program itu sendiri.

Untuk memperbaiki kondisi demikian membutuhkan pengertian semua pihak bahwa koordinasi itu perlu dan harus adanya kesediaan untuk tata pada apa yang telah direncanakan bersama sehingga pencapaian hasil dapat lebih maksimal.

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang berhasil di himpun di lapangan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa koefisien korelasi antara Variabel Koordinasi (X) dengan variabel Produktivitas (Y) uji statistik korelasi product moment ( $r_{xy}$ ), dimana  $r_{xy} =$

$0,06484$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara Variabel Koordinasi (X) dengan Variabel Produktivitas Kerja.

2. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji-t di dapat  $t_{tabel} (24,0,025) = 2,064$ ; maka  $t < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan peranan Koordinasi terhadap Produktivitas kerja pegawai.
3. Koordinasi efektif terjadi di tingkat pegawai dalam suasana informal, sebaliknya koordinasi antara atasan (pimpinan) dengan bawahan berlangsung kurang efektif yang disebabkan kurang konsistennya pimpinan dalam menjalankan program-program kerja.

### 5.2. Saran-saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan berkaitan dengan kesimpulan di atas adalah:

1. Model komunikasi antar pimpinan dan bawahan tidak harus formal namun dapat dilaksanakan secara konsisten, meskipun dalam pelaksanaan tugas tidak terlepas dari adanya kepentingan-kepentingan tertentu yang mempengaruhinya.
2. Perlu adanya kesadaran semua pihak untuk senantiasa berpegang pada nilai-nilai obyektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Pemberian reward sajad cukup dalam memberi penghargaan pada pegawai, namun perlu dilanjutkan dengan komunikasi yang efektif dalam upaya mendorong produktivitas pegawai.

## BIBLIOGRAFI

- Dudy Singadilaga, 1978. *Catatan Kuliah Public Control of Administrative Actions*, Bursa Buku Fisipol Unmul, Samarinda.
- Han Handoko, 2009. *Manajemen*, Edisi II, BPFE dan LMP2M-YKPN, Jakarta.
- International Labour Organization, 1971. *Introduction to Work Study* (terj. J.L. Wetik), Erlangga, Jakarta.
- Julia Brannen, 1997. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (alih bahasa: H. Nuktah Arfawie Kurde, Imam Syafe'I, Noorhaidi A.H.), Kerjasama antara Fakultas Tarbiyah IAIN Antasari Samarinda dengan Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Koentjaraningrat, 1995. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Edisi Ketiga. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1990. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Miftah Thoha, 1973. *Pokok-Pokok Penyempurnaan Tata Kerja*, Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 1987. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sanapiah Faisal, 2001. *Format-format Penelitian Sosial*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- The Liang Gie, 1980. *Administrasi Perkantoran Modern*, Cetakan ke 10, Nurcahaya, Yogyakarta.
- Walizer, Michael H dan Paul L. Wienir, 1993. *Metode dan Analisis Penelitian; Mencari Hubungan* (terj. Arief Sukadi Sadiman dan Said Hutagaol). Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Winarno Surachmad 1982. *Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik*, Tarsito, Bandung.

