

**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Santika Mayang Savitri Artamiviera Sumarta, Dini Zulfiani**

**eJournal Administrasi Publik  
Volume 12, Nomor 1, 2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pengarang : Santika Mayang Savitri Artamiviera Sumarta

NIM : 1802015040

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 8 Desember 2023

**Pembimbing,**



**Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si.  
NIP 19781019 200604 2 003**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

|   |  |
|---|--|
| <b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Publik | <br><b>Koordinator Program Studi<br/>Administrasi Publik</b><br><br><b>Dr. Fajar Apriani, M.Si.<br/>NIP 19830414 200501 2 003</b> |
| <b>Volume</b> : 12                                  |  |
| <b>Nomor</b> : 1                                    |  |
| <b>Tahun</b> : 2024                                 |  |
| <b>Halaman</b> : 89-99                              |  |

# PENGARUH KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMBOJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Santika Mayang Savitri Artamiviera Sumarta <sup>1</sup>, Dini Zulfiani <sup>2</sup>

## *Abstrak*

*Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Untuk variabel Koordinasi Pimpinan sebagai variabel bebas, variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Pengambilan data menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kepustakaan. Penentuan sampel dengan metode sampling jenuh atau sensus dan yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu pegawai kantor kecamatan yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 32 responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui pengujian analisis korelasi product moment, uji determinasi, uji regresi linier sederhana, dan uji parsial. Hasil dari penelitian yang didapat dari proses pengujian yaitu pada uji korelasi product moment terdapat hubungan yang rendah antara koordinasi pimpinan dengan kinerja pegawai kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian, hasil uji determinasi bahwa koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat kecil yaitu 4,5%. Hal ini disebabkan oleh koordinasi struktural tidak berjalan efektif dalam pelaksanaannya. Koordinasi pimpinan telah melakukan upaya evaluasi hasil kerja pegawai dalam mengatasi masalah yang menjadi penghambat pada kinerja pegawai di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.*

**Kata Kunci :** *Koordinasi Pimpinan, Kinerja Pegawai*

## **Pendahuluan**

Sebagai pegawai yang bekerja di suatu pemerintahan atau biasa disebut dengan aparat sipil negeri (ASN) harus dibekali kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dilimpahkan kepadanya. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014) dalam (Republik Indonesia, 2014) Aparatur Sipil Negeri adalah “pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [lely.artameyviera@gmail.com](mailto:lely.artameyviera@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan". Kinerja pegawai itu sendiri dilihat dengan adanya usaha dan kesanggupan untuk menaati dan menerapkan sesuatu yang ditaati dengan rasa kesadaran serta tanggung jawab.

Selain kinerja pegawai, pelaksanaan koordinasi dalam suatu instansi juga sangat penting dalam melancarkan berbagai tugas dan fungsi setiap satuan unit kerja agar dapat terlaksana dengan terarah dan terkendali. Menurut Mc Farland dalam Asmu (2018:88) koordinasi adalah suatu proses pimpinan mengembangkan sistem usaha kelompok secara teratur diantara bawahannya dan menjamin kesatuan tindakan dalam mencapai tujuan bersama. Hakikat koordinasi merupakan bentuk dari sistem kerjasama dalam pembagian tugas dan fungsi serta tanggung jawab pada setiap unit yang berbeda yang tercakup didalam instansi tersebut. koordinasi dalam instansi memberikan kekuatan pegawai untuk bekerja dengan baik hingga tujuan dapat tercapai dengan waktu yang tepat. Pelaksanaan koordinasi ini dilakukan oleh seseorang yang menjabat sebagai pimpinan disuatu instansi untuk mengkoordinir bawahannya agar bekerja dengan selaras dan saling bekerja sama dalam keberhasilan tujuan. Dengan ini, koordinasi pimpinan dapat melancarkan kegiatan dan fungsi unit kerja dengan terstruktur dan terarah serta sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

Berdasarkan observasi bahwa pada kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara terdapat suatu permasalahan yang terjadi berkaitan pada kinerja pegawai kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Kinerja yang dihasilkan pegawai selama jam kerja tidak tercapai dengan baik, ada beberapa kendala yang menghambat berjalannya instansi tersebut yaitu berkenaan pada pegawai yang belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu karena belum memiliki rasa kesadaran diri akan waktu penyelesaian, kemudian dalam penyelesaian tugasnya pegawai masih membuat kesalahan dalam menginput data masyarakat sehingga menambah waktu pengerjaan, dilihat dari permasalahan ini pegawai belum mampu mempergunakan waktu kerja secara efektif dan efisien sehingga masalah itu terus menerus terjadi serta tidak ada kerjasama antara pegawai untuk saling bantu menyelesaikan pekerjaan sebab pegawai sering melakukan interaksi diluar dari kaitannya dengan pekerjaan. Dimana yang seharusnya suatu kinerja itu memberikan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai dengan pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab sesuai dari apa yang menjadi tugas mereka (Mangkunegara, 2000).

Hambatan lain juga menyangkut pada koordinasi pimpinan yaitu kurangnya pengarahan dari pimpinan kepada pegawainya, kurangnya komunikasi yang menjalin hubungan kerjasama antara pimpinan dan pegawai sehingga pengawasan kerja tidak terlaksana optimal, pelaksanaan rapat yang tidak dipergunakan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai serta pimpinan

kurang tegas dalam memberikan perintah kepada pegawai dalam penyelesaian tugas. Pelaksanaan koordinasi pimpinan seharusnya menjadi salah satu faktor memperkuat kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas sehingga tujuan instansi tercapai dan terhindar dari ketidakefisienan pelaksanaan kerja. Dimana koordinasi dalam instansi sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga meyakinkan hasil kerja pegawai akan tercapai sesuai target yang telah direncanakan menurut Handoko dalam Taroreh (2018:23). Dengan koordinasi yang baik diharapkan tercipta suatu kesatuan tindakan, kesatuan langkah dan kesatuan sikap antara pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publick, namun hingga sekarang kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara masih belum terdapat kemajuan dalam peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini yaitu: 1. Seberapa kuat hubungan koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Samboja, 2. Adakah pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Samboja.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Koordinasi Pimpinan***

Koordinasi menurut Mc Farland dalam Asmu (2018:88) koordinasi merupakan sebuah cara ketika pimpinan melakukan pengembangan mengenai pola usaha kelompok dengan sistematis pada pegawainya serta membangun tindakan yang adil supaya tujuan tercapai bersama. Dalam konteks ini, koordinasi merupakan kegiatan mengarahkan, menyatupadukan, dan menyelaraskan segala kegiatan pekerjaan dalam unit yang berbeda-beda agar dalam pelaksanaannya tidak terjadi kekacauan sehingga tujuan tercapai. Koordinasi dalam pelaksanaannya membutuhkan pimpinan yang memiliki kemampuan dalam mengkoordinir para bawahan sehingga dipercaya dapat membangun kesatuan kerja antar unit-unit yang lain. Menurut Istianto dalam Tristina dan Widago (2019:25) kepemimpinan ialah kegiatan untuk memimpin dalam suatu instansi, begitupun pemimpin sebagai ketua yang mempunyai kelebihan dalam mempengaruhi pihak lain sehingga pihak tersebut mengikut perintah yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa koordinasi pimpinan adalah kegiatan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya dengan kesatuan tindakan dan menyatupadukan kegiatan- kegiatan unit kerja secara teratur agar mencapai tujuan bersama.

Menurut Handyaningrat dalam Rukman (2019:14-16) pelaksanaan koordinasi pimpinan pada instansi pemerintahan kecamatan disebut dengan koordinasi struktural yang artinya pelaksanaan koordinasi tersebut dilakukan karena memiliki kesatuan kerja dibawah pimpinan yang sama. Koordinasi struktural dapat digambarkan seperti seorang pimpinan yang memiliki tanggung

jawab dan wewenang untuk mengarahkan bawahannya yang berada dibawah pimpinannya.

#### ***Indikator Koordinasi Pimpinan***

Terdapat indikator koordinasi menurut Manullang dalam Viska (2019:17) bahwa koordinasi memiliki dimensi saling berpengaruh terhadap proses manajemen diantaranya:

1. Pengarahan

Proses yang dilaksanakan agar tujuan instansi tercapai berdasarkan perencanaan dan pengorganisasian

2. Kerjasama

Proses bersama antara sekelompok orang dalam instansi dalam mempersembahkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan bersama-sama

3. Rapat

Proses pertemuan pimpinan bersama para pegawai guna membahas kepentingan kerja yang berkaitan pada instansi

4. Perintah

Kewajiban yang dilakukan pimpinan kepada bawahan untuk dapat menggerakkan pegawai agar pelaksanaan kerja dapat terealisasi dengan baik sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu sesuai aturan

#### ***Kinerja pegawai***

Menurut Byars dalam Huseno (2016:86) kinerja ialah hasil yang dicapai berdasarkan kemampuan usaha dan persepsi tugas, kinerja yang maksimal merupakan langkah utama yang dapat menghasilkan suatu proses pencapaian tujuan instansi. Oleh karenanya, dibutuhkan usaha untuk meningkatkan kinerja tersebut. Adapun Kinerja pegawai menurut Duha dalam Laia (2018:11) kinerja pegawai yakni kemampuan seorang pekerja dalam bertugas untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan ditempatnya bekerja dengan pekerjaan tertentu atau periode tertentu. Dalam konteks tersebut, kinerja berkaitan pada kuantitas dan kualitas yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa tugas pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menaati dan menerapkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab agar menghasilkan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diraih dari pegawai terhadap kegiatan kerja itu sendiri. Tercapainya kinerja pegawai yang baik tergantung pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

#### ***Indikator Kinerja Pegawai***

Indikator kinerja pegawai sebagai acuan guna mengetahui suatu keadaan atau status perubahan yang terjadi pada pegawai itu sendiri dalam pelaksanaan suatu instansi. Terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Keban dalam Sariyanti (2018:26-27) yaitu diantaranya :

1. Kuantitas Kerja

Ukuran seberapa lama atau berapa jumlah item pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam bekerja selama sehari.

2. Kualitas dan Mutu Kerja

Mutu hasil kerja pegawai selama pelaksanaan tugasnya meliputi konsistensi, teratur, ketelitian, dan komprehensif.

3. Pemanfaatan Waktu

Kepandaian pegawai dalam mempergunakan waktu kerja secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai

4. Kerjasama

Dorongan atau kemauan sebagai energi maupun motivasi bagi setiap pegawai yang tergabung dalam tim kerja tersebut

**Hipotesis**

Hipotesis dirumuskan dalam bentuk yakni hipotesis alternatif (H<sub>I</sub>) dan hipotesis nihil (H<sub>0</sub>). Penulis merumuskan hipotesis (H<sub>I</sub>) dan (H<sub>0</sub>) sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> : tidak terdapat hubungan koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara

H<sub>I</sub> : terdapat hubungan koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara

2. H<sub>0</sub> : tidak terdapat pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara

H<sub>I</sub> : terdapat pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara

**Definisi Konsepsional**

Definisi konsepsional pada penelitian ini yaitu koordinasi pimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Koordinasi pimpinan merupakan kegiatan pimpinan dalam mengarahkan, menyatupadukan dan menyelaraskan segala kegiatan unit kerja yang berbeda agar dalam pelaksanaannya berjalan lancar mencapai tujuan. Kinerja pegawai yaitu kemampuan setiap pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu pekerjaan tertentu atau suatu periode tertentu.

**Metode Penelitian**

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana analisis data bersifat statistik. Penelitian ini bersifat korelasional yaitu penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang bertatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil). Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah 32 pegawai PNS.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara penyebaran kuesioner dan kepustakaan. Kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan pada koordinasi pimpinan dan kinerja pegawai yang diberikan kepada 32 responden di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Variabel bebas untuk penelitian ini yaitu koordinasi pimpinan dengan indikatornya yaitu: 1. Pengarahan 2. Perintah 3. Rapat 4. Kerjasama. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan indikator yaitu: 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas dan Mutu Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama. Sedangkan untuk kepustakaan merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan literatur seperti buku, catatan, dan hasil penelitian terdahulu.

Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan teknik skala *Likert*. Untuk memberikan nilai pada setiap jawaban yang diberikan responden maka digunakan skala *Likert* dengan kriteria penentuan skor yaitu: Sangat Setuju dengan skor (5), Setuju dengan skor (4), Cukup Setuju dengan skor (3), Tidak Setuju dengan skor (2), Sangat Tidak Setuju dengan skor (1). Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas. Uji hipotesis meliputi: uji korelasi product moment, uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji parsial. Pada proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan alat bantuan yaitu aplikasi komputer *Statistical Package For Science (SPSS 25 for windows)*

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### ***Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara***

Berdasarkan dari hasil penelitian, uji validitas yang telah dilakukan terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item kuesioner baik koordinasi pimpinan (X) maupun kinerja pegawai (Y) memiliki hasil nilai  $r$  hitung  $> r$  table dengan taraf signifikansinya  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk penelitian bersifat sah atau valid.

Kemudian, untuk hasil uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Diketahui bahwa koefisien *Alpha Cronbach* pada variabel koordinasi pimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $> 0,06$  yang artinya bahwa semua item pernyataan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini memiliki derajat kepercayaan atau konsistensi yang baik atau bersifat reliabel. Sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

| No | Variabel | Koefisien Alpha Cronbach | Keterangan |
|----|----------|--------------------------|------------|
| 1  | Y        | 0,916                    | Reliabel   |
| 2  | X        | 0,907                    | Reliabel   |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.



Pada hasil uji koefisien korelasi product moment diketahui nilai korelasi variabel koordinasi pimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan hal ini maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya yaitu terdapat hubungan antara koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Selanjutnya, pada tingkat keeratan hubungan koordinasi pimpinan dengan kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,213 yang menyatakan bahwa tingkat hubungan antara koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai adalah rendah berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono. Sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199       | Sangat rendah    |
| 0,20 - 0,399       | Rendah           |
| 0,30 - 0,599       | Sedang           |
| 0,60 - 0,799       | Tinggi           |
| 0,80 - 1,000       | Sangat Tinggi    |

Sumber : Sugiyono (2010:216)

Untuk hasil uji determinasi memperoleh nilai R square sebesar 0,045 yang artinya bahwa pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 4,5%. Hal tersebut menandakan bahwa 4,5% dari variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan dari koordinasi pimpinan (X). Sedangkan sisanya ( $100\% - 4,5\% = 95,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain. Sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Determinasi**

| <i>Model Summary<sup>b</sup></i>                   |      |                 |                          |                                   |
|--|------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model  | R    | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1  | .213 | .045            | .013                     | 6.21300                           |
| <i>Predictors: (Constant), Koordinasi Pimpinan</i> |      |                 |                          |                                   |
| <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>         |      |                 |                          |                                   |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Sesuai pada hasil uji diatas, maka terdapat hasil uji parsial (uji t) untuk menentukan hipotesis yang akan diterima pada penelitian ini sebagai jawaban dari rumusan masalah. Hasil uji t memperoleh informasi bahwa nilai t hitung memiliki perolehan nilai sebesar  $1.193 > t$  tabel (0,00083), berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel koordinasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua  $H_1$  diterima.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i> |                                    |                   |                                  |       |      |
|---------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------|------|
| Model                           | <i>Unstandardized Coefficients</i> |                   | <i>Standardized Coefficients</i> | t     | Sig. |
|                                 | B                                  | <i>Std. Error</i> | Beta                             |       |      |
| <i>(Constant)</i>               | 31.863                             | 8.543             |                                  | 3.730 | .001 |
| Koordinasi Pimpinan             | .241                               | .202              | .213                             | 1.193 | .242 |

a. *Dependent Variabel: Kinerja Pegawai*

Sumber : Hasil Penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner untuk indikator koordinasi pimpinan (X) terdapat nilai tertinggi pada indikator rapat dan perintah yang memiliki skor sama yaitu 115 lebih tinggi dari indikator kerjasama dan pengarahan. Dengan demikian pelaksanaan rapat telah terlaksanakan baik dalam membantu persoalan mengenai kegiatan kerja serta mengevaluasi hasil kerja pegawai untuk mempertahankan kualitas pegawai dalam penyelesaian tugas sesuai dengan standar operasional kerja. Sedangkan untuk perintah itu sendiri yaitu telah dilaksanakan sesuai standar pekerjaan dengan memberikan perintah yang jelas setiap hari sehingga pegawai mengikuti perintah dengan baik. Indikator selanjutnya adalah pengarahan dengan skor 110, dengan ini pengarahan juga terlaksana maksimal guna membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan untuk indikator paling terendah yaitu kerjasama bahwa pimpinan kurang membangun hubungan kerja terhadap pegawai sehingga tidak berjalan optimal.

Kemudian hasil penelitian kuesioner untuk indikator kinerja pegawai (Y) terdapat skor tertinggi yang diperoleh indikator pemanfaatan waktu dengan nilai 122, pegawai telah mempergunakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebab evaluasi yang diberikan oleh pimpinan membantu pegawai memiliki kesadaran diri akan waktu kerja sehingga kinerja yang dihasilkan selama bekerja memberikan dampak baik akan penyelesaian kerja secara tepat waktu. Indikator berikutnya adalah kerjasama dengan nilai 113 yang artinya pegawai telah bekerja sama tim dengan baik membangun hubungan kerjasama untuk saling membantu penyelesaian tugas. Kemudian indikator kualitas kerja memperoleh nilai 109 bahwa pegawai memiliki kualitas dalam mempergunakan waktu secara efektif dan efisien serta dalam pengerjaan tugas pegawai masih perlu memperbaiki diri mengenai ketelitian. Sedangkan untuk indikator terendah yaitu kuantitas kerja dengan memperoleh nilai 102, pegawai masih belum optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standar operasional kerja sebab pegawai kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan dalam meningkatkan kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, diperoleh bahwa hubungan antara koordinasi pimpinan dengan kinerja pegawai memperoleh nilai yakni 0,213 yang dapat artikan keeratan hubungan koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori rendah sesuai pada tabel interpretasi koefisien korelasi. Pada uji signifikansi memperoleh nilai signifikansi  $0,242 > 0,05$  yang menandakan bahwa koordinasi pimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk hasil penelitian selanjutnya, diperoleh hasil bahwa koordinasi pimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 4,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa koordinasi pimpinan sangat lemah mempengaruhi kinerja pegawai sehingga koordinasi pimpinan bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut berdasarkan dari hasil penelitian mengenai kinerja pegawai pada indikator kuantitas kerja, kualitas dan mutu kerja, pemanfaatan waktu dan kerjasama. Hasil dari koordinasi pimpinan juga dapat dilihat pada indikator pengarahan, kerjasama, rapat dan perintah belum mampu memberikan dampak besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

Mengenai hasil penelitian ini dapat disampaikan bahwa untuk penelitian yang sudah dilakukan ini belum mampu membuktikan teori Handoko dalam Taroreh (2018:2379) mengatakan bahwa koordinasi pimpinan dapat memingkatkan kinerja pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang baik. Namun terdapat faktor lain yang diduga memiliki pengaruh yang lebih kuat atau besar daripada koordinasi pimpinan.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi Pimpinan telah terlaksana dengan baik namun masih belum kuat untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hubungan koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki tingkat hubungan yang rendah. Koordinasi pimpinan kurang memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Serta pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara hanya memberikan pengaruh sebesar 4,5%. Koordinasi pimpinan memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai sehingga tidak dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

### **Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan rekomendasi yang bisa menjadi masukan bagi pelaksanaan koordinasi serta kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik yaitu pada indikator koordinasi pimpinan yang terlemah mengenai kerjasama, diharapkan pimpinan dapat membangun hubungan kerjasama tim yang baik dengan cara melakukan komunikasi terbuka dengan pegawai, memonitoring pegawai ketika sedang bekerja, dan evaluasi agar pelaksanaan koordinasi dapat terlaksana dengan baik di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.

Indikator terlemah dari kinerja pegawai yakni kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan, diharapkan pegawai mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi dengan cara sadar diri, disiplin, rajin, tepat waktu serta tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan publik di kantor kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

Pada penelitian ini bahwa responden masih kurang lengkap, hanya menggunakan populasi pegawai yang berstatus PNS di kantor kecamatan samboja kabupaten kutai kartanegara. Dalam pengambilan sampel menggunakan jumlah pegawai PNS terdiri dari 32 pegawai saja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar mengambil seluruh populasi pegawai kecamatan Samboja untuk dijadikan sampel pada penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk peneliti berikutnya untuk memili variabel bebas yang diduga memiliki pengaruh yang lebih besar atau kuat dalam meningkatkan variabel terikat.

### **Daftar Pustaka**

- Asmu, H., Haris, I., & Lamatenggo, N. 2018. "Keefektifan Koordinasi Kepala Sekolah dalam Mengintegrasikan Program dan Kegiatan di SMA Negeri 1 Manangu Kabupaten Boalemo". *Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 3(1), 87–94. Diunduh dari <http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/JPS/article/view/168>
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai (Pertama)*. Media Nusa Creative.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Asli). Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Laia, A. 2018. *Pengaruh Koordinasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Telukdalam*. Diunduh dari [https://skripsistie.files.wordpress.com/2018/03/arowanema-laia\\_pengaruh-koordinasi-kerja-dan-komunikasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-camat-susua-kabupaten-nias-selatan.pdf](https://skripsistie.files.wordpress.com/2018/03/arowanema-laia_pengaruh-koordinasi-kerja-dan-komunikasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-camat-susua-kabupaten-nias-selatan.pdf)

- Rukman, A. T. 2019. *Koordinasi Pemerintah dalam Implementasi Program Makassar Ta' Tidak Rantasa di Kelurahan Bongaya Kecamatan Tamalate Kota Kakassar* Universitas Muhammadiyah Makassar. Diunduh dari <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/7212-Full Text.pdf>
- Sarinah, & Mardalena. 2018. *Pengantar Manajemen (Pertama)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sariyanti. 2018. *Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan* Universitas Sumatera Utara. Diunduh dari <https://docplayer.info/222967577-Pengaruh-koordinasi-terhadap-kinerja-pegawai-di-badan-pengelola-pajak-dan-retribusi-daerah-bpprd-kota-medan-skripsi.html>
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan* (11th ed.). Bandung : CV ALFABETA.
- Taroreh, R. N. 2018. “Analisis Koordinasi dan Pengawasan Serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara”. 6(4), 2378–2387. Diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21005>
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. 2019. *Kepemimpinan dan Kinerja* (T. W. Publish (ed.); Pertama). Jember : Wp Wade Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Diunduh dari <https://docs.google.com/file/d/0B0reU8XKVgVJZTISVTR2Nm5kamc/edit>
- Viska, A. 2019. *Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai* Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan. Diunduh dari <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3400>