

# PENGARUH KOORDINASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR BARAT

Sodirin, Nelson, Muhammad Ramadhan Nico Pratama

*Universitas Sang Bumi Rua Jurai*

*\*email: sodirinamrullah@gmail.com, nelsonsaburai@gmail.com, mramadan@gmail.com*

**Abstrak.** Koordinasi menjadi syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu koordinasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat. Setelah dianalisis diperoleh hasil tingkat keeratan hubungan antara variabel yang diteliti, maka diperoleh nilai  $r$  hitung 0,5011 sedangkan  $r$  tabel 50 responden dengan taraf signifikan 5 % adalah 0,279 % berarti  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara koordinasi dengan kepuasan kerja pegawai,  $r$  hitung diinterpretasikan pada tabel yang berada pada 0,400 – 0,600 dari hasil tersebut terdapat pada interpretasi sedang. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh antara koordinasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 25,1% yang berarti koordinasi memberikan pengaruh sebesar 25,1 % terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Koordinasi , Kepuasan kerja

**Abstract.** Coordination is an absolute requirement to ensure that all work activities within the organization can run harmoniously and efficiently. The hypothesis in this study is that coordination has an influence on employee job satisfaction at the Education Office of Pesisir Barat Regency. After being analyzed, the results obtained from the level of closeness of the relationship between the variables studied, then the calculated  $r$  value is 0.5011 while the  $r$  table of 50 respondents with a significant level of 5% is 0.279%, meaning that  $r$  count is greater than  $r$  table. This shows that there is a close influence between coordination and employee job satisfaction, the  $r$  count is interpreted in the table which is at 0.400 – 0.600 of the results contained in the medium interpretation. From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; there is an influence between coordination (X) on job satisfaction (Y), with a level of influence (R-square) of 25.1%, which means that coordination has an effect of 25.1% on job satisfaction.

**Keywords:** Coordinations, Job satisfaction.

## PENDAHULUAN

Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Handoko, 2003). Tujuan koordinasi yaitu menciptakan dan memelihara efektivitas organisasi setinggi mungkin,

mencegah konflik dan menciptakan efisiensi setinggi-tingginya, serta menciptakan dan memelihara iklim dan sikap saling responsif antisipatif dikalangan unit kerja interdependen dan independen yang berbeda-beda (Ndraha, 2011).

Menurut Hasibuan (2011), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi koordinasi, yaitu sebagai berikut:

1. **Kesatuan tindakan.** Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil.
2. **Komunikasi.** Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi.
3. **Pembagian kerja.** Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.
4. **Disiplin.** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Handyaningrat (2002) untuk menciptakan koordinasi yang efektif dibutuhkan ciri-ciri atau karakteristik koordinasi sebagai acuan dalam melakukan koordinasi antar subunit organisasi maupun eksternal organisasi. Adapun ciri-ciri atau karakteristik koordinasi yang perlu diketahui adalah sebagai berikut:

1. **Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan.** Oleh karena itu

koordinasi adalah menjadi wewenang dan tanggung jawab daripada pimpinan. Dikatakan bahwa pimpinan yang berhasil, karena ia telah melakukan koordinasi dengan baik.

2. **Koordinasi adalah suatu usaha kerjasama.** Hal ini disebabkan karena kerjasama merupakan syarat mutlak terselenggaranya koordinasi dengan sebaik-baiknya.
3. **Koordinasi adalah proses yang terus-menerus.** Artinya suatu proses yang bersifat kesinambungan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.
4. **Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur.** Hal ini disebabkan karena koordinasi adalah konsep yang diterapkan di dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu tetapi sejumlah individu yang bekerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
5. **Konsep kesatuan tindakan.** Konsep kesatuan tindakan adalah inti daripada koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha/tindakan-tindakan daripada setiap kegiatan individu sehingga diperoleh adanya keserasian di dalam mencapai hasil bersama.
6. **Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama (common purpose).** Kesatuan usaha/ tindakan meminta kesadaran/ pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok di mana mereka bekerja.

Kepuasan kerja adalah rasa semangat atau tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seorang pekerja atau karyawan atas peranan yang diembannya dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu, rasa puas atau kesenangan terhadap imbalan/payment yang diberikan oleh suatu

perusahaan atau organisasi tersebut juga bisa disebut dengan kepuasan kerja. Sumber lain menurut Dessler kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh individu dari pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan adalah pengalaman perseorangan yang tergantung pada kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan (Dessler 2007 : 236).

Menurut Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Mila Badriyah, (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedangkan menurut Setiawan dan Ghozali (2006: 159) adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Terdapat lima indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi dan upah. Yang dimaksud pekerjaan adalah bahwa setiap hal-hal yang membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Begitu pula atasan, seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Selanjutnya promosi yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Serta upah yaitu faktor pemenuhan kebutuhan

hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak (Levi, 2016).

Koordinasi antar pegawai baik atasan maupun bawahan menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada dasarnya koordinasi merupakan pemrosesan informasi. Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja pegawai, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi oleh kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat sehingga menghambat tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih banyak terjadi, motivasi yang diberikan pimpinan belum optimal.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para atasan dan bawahan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat dapat bekerja secara optimal dan bekerja secara lebih profesional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat yang beralamat di Jalan Lintas Barat, Gg. Mangga, Pekon Seray, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat. Pelaksanaan penelitian mulai bulan Mei sampai Agustus 2020.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui mencatat data-data yang dipublikasikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, dalam bentuk aplikasi lapangan yang sifatnya berkala (*time series*).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar kuisisioner kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dan honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 50 responden.

Penelitian ini menggunakan dua metode analisis yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menggunakan beberapa teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh koordinasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan melalui data dari pengisian kuesioner pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat. Sedangkan analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data

primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi dan uraian tugas terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + et$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi X  
X = Koordinasi  
et = Error

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r \cdot n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t  
r = Koefisien Korelasi  
n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

(Sugiyono, 2011).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Analisa kualitatif mengenai pengkoordinasian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat dengan indikator mengarahkan, melatih, mendukung, serta mendelegasikan. Hasil dari penelitian melalui penyebaran kuisioner yang berjumlah 50 responden mengenai pengkoordinasian sebagai berikut :

**Tabel. Jawaban responden tentang apakah koordinasi tempat bekerja sudah berjalan dengan baik.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Ya	36	72%
2	Kadang-kadang	11	22%
3	Tidak	3	4%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan koordinasi tempat bekerja sudah berjalan dengan baik. sebanyak 36 responden (72%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 11 orang (22%) dan yang menyatakan tidak sebanyak 3 orang (4%). Dengan demikian koordinasi tempat bekerja sudah berjalan dengan baik.

**Tabel . Jawaban responden tentang Koordinasi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Rendah 19 – 21	10	20%
2	Sedang 22 – 24	23	46%
3	Tinggi 25 –	17	34%

	27		
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang koordinasi tinggi sebanyak 17 orang (34%), yang menyatakan sedang sebanyak 7 orang (46%), dan yang menyatakan rendah sebanyak 10 orang (20%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi berada di tingkat sedang dan perlu ditingkatkan lagi.

**Tabel. Jawaban responden tentang apakah hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Ya	38	76%
2	Kadang-kadang	9	18%
3	Tidak	3	6%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan sebanyak 38 orang responden (76%) yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 9 orang (18%) dan yang menyatakan tidak sebanyak 3 orang (6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan.

**Tabel. Jawaban responden tentang apakah hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan juga pada instansi.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Ya	40	80%

2	Kadang-Kadang	8	16%
3	Tidak	2	4%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan juga pada instansi sebanyak 40 orang responden (80%), yang menyatakan belum sebanyak 8 orang (16%) dan yang menyatakan tidak 2 orang (4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan mampu memberikan kepuasan juga pada instansi.

**Tabel. Jawaban responden tentang apakah kantor anda mendapat tanggapan baik dari masyarakat**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Ya	31	62%
2	Kadang-Kadang	10	20%
3	Tidak	9	18%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan kantor mendapat tanggapan baik dari masyarakat sebanyak 31 responden (62%) yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 10 orang (20%), dan yang menyatakan tidak sebanyak 9 orang (18%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mendapat tanggapan baik dari masyarakat.

**Tabel. Jawaban Responden tentang kepuasan Kerja pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	%
1	Rendah 21 –	17	34%

	22		
2	Sedang 23 – 24	24	48%
3	Tinggi 25 – 26	9	18%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kepuasan kerja pegawai tinggi sebanyak 9 responden (18%), yang menyatakan sedang sebanyak 24 orang (48%), dan yang menyatakan rendah sebanyak 17 orang (34%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi.

Koordinasi mempunyai pengaruh yang positif dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh Koefisien Determinasi Koordinasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel. Koefisien Determinasi Koordinasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.236	1.22748

a. Predictors: (Constant), Koordinasi (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,501^2 = 0,251 = 0,251 \times 100\% = 25,1\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Koordinasi (X) menjelaskan variasi

perubahan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 25,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Persamaan regresi antara koordinasi kerja dengan kepuasan kerja yaitu  $Y = 14.946 + 0,354 X$ . Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 4,012$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,676, maka  $t_{hitung} = 4,012 > t_{tabel} = 1,676$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Koordinasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat dapat diterima. Jadi variabel Koordinasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : Nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) variabel koordinasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh koordinasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 25,1 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari analisis diperoleh koefisien korelasi atau t hitung = 4,012 sedangkan t tabel dengan taraf signifikan 1,676 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table  $4,012 > 1,676$ . Hal ini menunjukkan koordinasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui analisis tersebut, maka dapat diketahui dengan menggunakan koefisien penentu ( $r^2$ ) dengan nilai 25,1%, dengan ini koordinasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 25,1%, sedangkan selebihnya

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan analisis dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara koordinasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut

1. Hendaknya pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat lebih meningkatkan lagi kinerjanya dengan cara menanamkan rasa memiliki lingkungan kerjanya dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
2. Hendaknya pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Barat dibekali pengetahuan dan teknologi yang memadai karena dengan pengetahuan dan teknologi akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badiyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko. 2003. *Dasar, Pengertian dan Masalah Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Levi. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Jakarta: Jaya Sentosa.
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbin & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan dan Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.