

PENGARUH KOORDINASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Ahmad Syauqi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
email: ahmad.syauqi@hotmail.com

Paper Accepted: 21 Juni 2019
Paper Reviewed: 23-29 Juni 2019
Paper Edited: 01-18 Juli 2019
Paper Approved: 28 Juli 2019

ABSTRACT

Modern organizational management has become a major need to improve the quality of public services which is the task of regional devices. The city of South Jakarta Administration as an element of the Governor's assistance, requires apparatus resources in carrying out tasks and for the realization of productive, effective and efficient regional device performance. In carrying out the Tasks and Functions of the South Jakarta Administrative City, currently there are several obstacles such as the absence of Minimum Service Standards as a basis for determining performance-based budgets and the amount of budget needed to provide a public service, temporary measurement tools only provided from the Provincial Level.

Keywords: coordination, discipline, performance.

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting membawa banyak perubahan termasuk cara orang berorganisasi dan mengorganisasikan pekerjaan, tidak terkecuali pada penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, contoh yang dapat kita lihat adalah berkembangnya pengelolaan Sistem Informasi pada bidang Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran, Perizinan hingga Pengelolaan Barang dan Jasa Publik. Hal tersebut tentu sangat membutuhkan Pengelolaan Organisasi secara modern. Dukungan sumber daya aparatur dan Pengelolaan Organisasi secara modern tersebut tidak hanya diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kegiatan sistem administrasi pemerintahan dan manajemen pembangunan.

Untuk memperoleh dukungan sumber daya aparatur yang amanah, memiliki kompetensi yang sesuai dengan kedudukannya dan profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, maka diperlukan sistem manajemen dan pengelolaan kepegawaian yang efektif. Artinya, optimalisasi penyelenggaraan sistem administrasi kepegawaian dapat dijadikan salah satu isu aktual untuk mengkritisi penyelenggaraan sistem manajemen kepegawaian daerah. Sesuai Pasal 7 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia, bahwa Wilayah Provinsi DKI Jakarta dibagi dalam kota administrasi dan kabupaten administrasi, yang berarti bahwa Kota dan Kabupaten di Provinsi DKI Jakarta bukan Daerah Otonom seperti Kota atau Kabupaten. lainnya contohnya Kota Depok, Kabupaten Bekasi dan lain-lain.

Kinerja Pegawai dan Kinerja Perangkat Kerja/SKPD secara prinsip memiliki keterkaitan yang erat. Dalam Kontek Kinerja SKPD dimana proses penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Provinsi DKI Jakarta berpedoman pada Regulasi Penyelenggaran Pemerintahan yang dituang dalam urusan desentralisasi (wajib dan pilihan) dan mengacu pada Dokumen Perencanaan Pembangunan, yaitu RPJMD, Renstra SKPD dan RKPD. Hasil pelaksanaan urusan dan kegiatan yang didanai dengan APBD tersebut di setiap akhir tahun wajib dilaporkan kepada Pemerintah Pusat sebagai Pemberi Kewenangan maupun DPRD sebagai pemegang amanah warga DKI Jakarta, dan kemudian dilakukan penilaian. Kegiatan-kegiatan prioritas yang tertuang dalam Perencanaan Anggaran tersebut yang kemudian menjadi target kinerja masing-masing SKPD sebagai Perangkat Daerah. Elemen Kegiatan Prioritas yang telah

dianggarkan tersebut meliputi Target, Hasil dan Besaran Nilai Pekerjaan dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal sebagai standar minimal pelayanan publik yang harus disediakan oleh Kota Administrasi Jakarta Selatan kepada masyarakatnya. Dengan adanya SPM maka akan terjamin kuantitas dan atau kualitas minimal selain sebagai akuntabilitas SKPD.

Ketiadaan Standar Pelayanan Minimal Kota Administrasi Jakarta Selatan saat ini menjadi permasalahan tersendiri untuk mencari dasar dalam menentukan anggaran berbasis kinerja dan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk menyediakan suatu pelayanan publik. Alat ukur sementara untuk menghitung besaran kinerja Kota Administrasi Jakarta Selatan yaitu Program Prioritas, Indikator Kinerja Utama dan Tapkin yang semuanya diberikan (*given*) dari

Tingkat Provinsi.

Penyelenggaraan Tugas-tugas Administrasi pada SKPD Kota Administrasi Jakarta Selatan banyak bertumpu pada Sekretariat Kota, dimana peranannya tentu banyak dipengaruhi oleh Kemampuan SDM-nya. Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan saat ini berjumlah sebanyak 142 Orang dengan rincian sebagai berikut: Eselon II sebanyak 1 orang, Eselon III sebanyak 11 orang, Eselon IV sebanyak 24 orang, JFU Teknis sebanyak 50 orang dan JFU Administrasi sebanyak 56 orang.

Pada awal Tahun 2017 terjadi Perubahan Nomenklatur SKPD dan UKPD di lingkungan Provinsi DKI Jakarta termasuk Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan dimana semula terdiri dari 4 Asisten Sekko dan 10 Bagian menjadi 3 Asisten Sekko dan 8 Bagian.

Tabel
Anggaran Belanja Langsung dan Realisasi Penyerapan
Tahun 2016 s.d. 2017

Tahun	Belanja Langsung (Barang/Jasa, Modal)		Keterangan
	Alokasi	Penyerapan	
2016	43.002.556.603	35.204.406.423	
2017	98.873.416.118	49.436.708.059	

Sumber: Monev Bappeda Provinsi DKI Jakarta

Kepada PNS yang diberikan berdasarkan hasil penilaian Prestasi Kerja, yang bertujuan:

- meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- meningkatkan disiplin dan kinerja PNS;
- meningkatkan keadilan, kesejahteraan dan Integritas PNS;
- meningkatkan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

Ruang Lingkup Penilaian Kinerja Pegawai meliputi **Aktifitas Pegawai** (bobot 70%), **Penilaian Perilaku** (bobot 10%), **realisasi Key Performance Indikator** (bobot 20%). Capaian Kinerja tersebut kemudain akan dibayar setiap bulan dan menjadi Penghasilan Pegawai, yang tentunya Capaian Kinerja tinggi maka Penghasilannya menjadi penuh.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah tentang Kompetensi Pegawai. Masih banyak kemampuan Pegawai yang kurang memenuhi pengetahuan pokok dalam tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kemampuan administrasi dan kemampuan teknis dalam pelaksanaan tugas

pokoknya masih sangat terbatas pada hal-hal yang bersifat umum saja, disebabkan minimnya Diklat-Diklat teknis untuk penunjang Keahlian Pegawai.

Selain itu, sarana dan prasarana penunjang kerja pun sangat terbatas. Salah satu hal dapat dilihat pada Bagian Tata Pemerintahan yang tidak memiliki alat kerja operasional yang mencukupi dan juga tidak didukung alat transportasi yang disediakan oleh Pemerintah, hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang melakukan dinas luar menggunakan kendaraan pribadi tidak didukung dengan kendaraan operasional Pemerintahan Daerah.

Teori Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003:290).

Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyeraskan, menyalurkan, 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 (Ndraha, 2003:290).

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Para pimpinan membagi kerja kedalam fungsi-fungsi atau departemen-departemen khusus untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi organisasi mereka. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas pengkomunikasian yang tepat, maka setiap individu akan dengan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu pegawai, tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada umumnya adalah bentuk pengendalian diri karyawan yang pelaksanaannya teratur dan menunjukkan suatu tingkah kesungguhan tim kerja didalam organisasi, sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Disiplin harus tetap dijalankan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja tersebut perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:291), berpendapat bahwa "Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Siagian (2005:254), berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Siagian (2000:304) mengemukakan bahwa

pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Oleh karena itu, menurut Siagian (2000:304), setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pihak yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Teori Kinerja

Kinerja menurut Wibowo (2007) merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Penilaian Kinerja adalah proses menilai hasil karya personil dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja, dimana pada hakikatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan (Yaslis, 2002: 87). Menurut Robbins (2001:24), ada tiga kriteria yang paling umum yang dinilai adalah hasil kerja perorangan (*task outcome*), perilaku (*behaviour*) dan sifat (*traits*).

Hubungan Teori Koordinasi dengan Kinerja Pegawai

Dengan deskripsi rujukan teori Koordinasi dari Ndraha (2003:290) bahwa koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyeraskan, menyalurkan, 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, menyeraskan, menyalurkan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan diantara bagian-bagian atau unit kerja yang dilaksanakan oleh pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Dari definisi konseptual ini diperoleh 4 dimensi kajian yang dinilai cocok untuk menilai pelaksanaan koordinasi pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, yakni

Dimensi menggerakkan, Dimensi menyasrakan, Dimensi menyelaraskan dan Dimensi menyeimbangkan. Keempat dimensi tersebut dikembangkan menjadi 16 indikator penelitian yang ditentukan berdasarkan karakteristik koordinasi pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, sedangkan merujuk pada teori kinerja dari Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2007:75) yang mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah karakteristik kerja yang tersusun dari upaya pendukungnya yaitu kejelasan, membantu, insentif, evaluasi, keabsahan dan lingkungan hidup. Dengan acuan kedua teori tersebut selanjutnya dikonseptualisasikan bahwa koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Hubungan Teori Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Siagian (2000:305) mengatakan bahwa pendisiplinan terdiri atas pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. *Pendisiplinan preventif*. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. *Pendisiplinan korektif*. Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi in-disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Berdasarkan teori disiplin ini disusun definisi konseptual bahwa Disiplin Kerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah penegakkan kepatuhan dan ketaatan pegawai pada peraturan dan norma kerja yang terungkap dari pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Konsep ini mencakup dua dimensi kajian: Dimensi Pendisiplinan Preventif dan Dimensi Pendisiplinan Korektif. Kedua dimensi tersebut dikembangkan menjadi 12 indikator penelitian yang ditentukan berdasarkan karakteristik disiplin kerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Sedangkan, merujuk pada teori kinerja dari Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2007:75) yang mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah karakteristik kerja yang

tersusun dari upaya pendukungnya yaitu kejelasan, membantu, insentif, evaluasi, keabsahan dan lingkungan hidup, maka, dengan acuan kedua teori tersebut selanjutnya dikonseptualisasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengungkap pengaruh koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah penelitian kuantitatif. Alasan pemilihan pendekatan penelitian kuantitatif adalah bahwa konsep gagasan yang dikembangkan adalah tentang kajian hubungan kausalitas di antara variabel-variabel yang dikorelasikan, dan konsep gagasan tersebut hanya bisa diaplikasikan dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang berbasis pada analisis statistik.

Sampel Penelitian

Merujuk kepada penjelasan Arikunto dalam Riduwan dan Kuncoro (2014:39) bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berdasarkan hasil penghitungan maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 105 responden dari total populasi sebanyak 142 orang. Jumlah sampel ini kemudian didistribusikan kepada masing-masing sub populasi/unit analisis dengan menggunakan (*Stratified Random Sampling Technique*). Teknik ini memerlukan satuan yang disebut *sampel fraction (f)* untuk masing-masing sub populasi sebagai faktor penggalinya, dimana jumlah *sampel fraction* disesuaikan dengan jumlah stratanya dengan menggunakan besarnya *sampling fraction per stratum*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui koefisien korelasi validitas pada setiap item kuesioner penelitian dilakukan penghitungan dengan menggunakan program statistik *SPSS Versi 21 for windows* pada tabel *Item-Total Statistic* kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Kriterianya jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti valid, sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} berarti tidak valid.

Berdasarkan taraf kepercayaan (df) yang dipilih sebesar 95 persen dan alpha 5 persen dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 105 responden didapat r_{tabel} sebesar 0,195.

Sedangkan pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui nilai instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari sampel penelitian reliabel atau tidak reliabel. Reliabel menunjukkan alat ukur yang digunakan dapat diandalkan. Pengujian dengan kriteria jika r hitung $< 0,70$ berarti tidak reliabel dan jika r hitung $> 0,70$ berarti reliabel.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan

Koordinasi sebagai kegiatan yang dilakukan oleh Bagian-Bagian untuk saling memberi informasi dan mengatur bersama yang secara normatif dipandang dalam bentuk keseimbangan, kesamaan arah dan pengendalian diantara Bagian-Bagian pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berdasarkan pengujian hipotesis statistik teruji dan terbukti bahwa terdapat pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Hasil pengukuran koefisien korelasi diantara variabel bebas Koordinasi dengan variabel terikat Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan masuk ke dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Koefisien korelasi ini terbilang positif dan signifikan, dimana variabel bebas Koordinasi dengan variabel terikat Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas. Bersifat positif, artinya apabila variabel bebas Koordinasi mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel terikat Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Kontribusi pengaruh Koordinasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan mencapai 56,7%. Hal ini perlu adanya upaya meningkatkan jalinan Koordinasi pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Menurut Ndraha (2003:290) bahwa koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyetarakan, menyelaraskan, 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 mengaktifkan pembagian kerja. Maka diperoleh definisi konseptual bahwa Koordinasi

merupakan kewenangan untuk menggerakkan, menyetarakan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan diantara bagian-bagian atau unit kerja yang dilaksanakan oleh pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Dengan demikian, berdasarkan rujukan teori Koordinasi yang dikemukakan, dan mengacu pada hasil penelitian terbukti bahwa Koordinasi berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. Untuk peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan dapat dilakukan melalui upaya memberi perhatian terhadap keempat karakteristik Koordinasi yaitu menggerakkan, menyetarakan, menyelaraskan dan menyeimbangkan. Dengan meningkatkan keempat dimensi Koordinasi ini maka diprediksi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Siagian (2000:305) mengatakan bahwa pendisiplinan terdiri atas pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. *Pendisiplinan preventif*. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. *Pendisiplinan korektif*. Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi in-disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Hasil pengukuran dan pengujian Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa di antara Disiplin Kerja yang diposisikan sebagai variabel *antecedent* dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan yang diposisikan sebagai variabel konsekuensi terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas. Hubungan ini bermakna bahwa apabila Disiplin Kerja ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut secara stimulan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai

Sekretariat Kota Jakarta Selatan.

Dengan demikian secara empirik dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor penyebab tinggi rendahnya Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Oleh sebab itu, peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pemberian Insentif kepada pegawai yang berprestasi atau mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil pengujian bahwa pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif diprediksi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan.

Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan

Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebuah karakteristik kerja yang tersusun dari upaya pendukungnya yaitu kejelasan, membantu, insentif, evaluasi, keabsahan dan lingkungan hidup, maka, dengan acuan kedua teori tersebut selanjutnya dikonseptualisasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Merujuk pada hasil pengujian Hipotesis Ketiga telah terbukti bahwa terdapat pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini maka dapat dinyatakan pula di antara Koordinasi dan Disiplin Kerja yang diposisikan sebagai variabel bebas dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan yang diposisikan sebagai variabel terikat terjadi suatu mekanisme hubungan kausalitas. Mekanisme hubungan kausalitas dapat diartikan sebagai suatu proses hubungan situasional, hubungan kondisional atau hubungan fungsional di antara indikator-indikator Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan indikator-indikator Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil penghitungan statistik koefisien determinasi diketahui bahwa tinggi rendahnya Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan sebagian besar dipengaruhi oleh Koordinasi dan Disiplin Kerja. Di samping itu ada faktor-faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini namun juga turut mempengaruhinya, seperti Implementasi Kebijakan Rencana Strategis Kota Jakarta Selatan, Kepemimpinan, Kapasitas Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, Implementasi Kebijakan Publik, Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Daerah, Alokasi Anggaran.

Dalam konteks itu, bila dinilai dari hasil penghitungan statistik persamaan regresi ganda X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y menunjukkan kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan lebih besar dari kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Artinya, hasil penelitian ini layak dianggap aktual, karena Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang dikemukakan lewat pendisiplinan korektif dan pendisiplinan preventif.

Jakarta Selatan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja yang dikemukakan lewat pendisiplinan korektif dan pendisiplinan preventif.

Dengan demikian diperoleh suatu gambaran faktual bahwa peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan dapat dilakukan dengan cara memprioritas upaya peningkatan nilai-nilai Pendisiplinan Korektif dan Pendisiplinan Preventif dalam rangka peningkatan Kinerja Sekretariat Kota Jakarta Selatan yang tergambarkan sebagai karakteristik kerja yang tersusun dari upaya pendukungnya yaitu kejelasan, membantu, insentif, evaluasi, keabsahan dan lingkungan hidup, maka, dengan acuan kedua teori tersebut selanjutnya dikonseptualisasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi/instansi untuk mencapai tujuannya, dimana dalam proses rangkaian manajemen kinerja terdapat Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, dimana disebutkan bahwa dengan Penilaian prestasi kerja akan menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja dan berdampak pada remunerasi atau imbalan bagi PNS disamping Gaji dan Tunjangan.

Terlebih pada Pegawai di lingkungan Provinsi DKI Jakarta sekarang ini segala bentuk pelanggaran disiplin akan berpengaruh pada sanksi tidak mendapat Tunjangan Kinerja Daerah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 46 Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah.

Hasil penelitian terdapat Dimensi yang lemah dari Variabel Koordinasi yakni Dimensi Menyelaraskan, untuk itu perlu ada pengawasan dan evaluasi berkala, serta sinkronisasi terhadap

kualitas kerja. Sedangkan Dimensi yang lemah dari dari Variabel Disiplin Kerja adalah Dimensi Pendisiplinan Korektif, dapat dijelaskan bahwa perlu adanya pengarahan kerja pegawai dari setiap Pimpinan Unit Kerja yang memuat Sistematisasi dan Metode Kerja, dan juga perlu adanya sanksi administratif bagi pegawai yang sering melakukan kesalahan dan Reward bagi yang melakukan Kinerja baik.

Tindak Lanjut Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan

Untuk mendapatkan pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sangat diperlukan adanya media komunikasi kerja Pegawai antar Bagian terutama antara Pimpinan Unit Kerja. Penulis melihat bahwa saat ini sudah ada media koordinasi yakni Jadwal Elektronik yaitu <https://ejadwal-jakartaSelatan.com> yang telah dirilis pada tanggal 19 Juli 2016. Aplikasi yang dapat diunduh di playstore melalui handpone berbasis android ini mempermudah dalam mengakses jadwal acara di lingkungan pemkot Jakarta Selatan, yang bertujuan untuk mengoptimalkan pelayanan publik di Jakarta Selatan sehingga segala kegiatan Pemerintah Kota seluruhnya mampu terlihat disini.

Seluruh UKPD yang akan menyelenggarakan suatu kegiatan diwajibkan untuk menginput secara mandiri melalui aplikasi atau website dengan memasukan *username* dan *password* yang telah ditentukan berikut memesan ruangan tempat pelaksanaan kegiatan dan kelengkapannya, juga melihat jadwal kegiatan yang ada di Kota Administrasi Jakarta Selatan secara keseluruhan dalam periode harian bulanan dan tahunan. Camat, Lurah dan Kepala unit kerja dapat memanfaatkan e-jadwal yang dibangun oleh Bagian Umum dan Protokol Jakarta Selatan. Para Lurah, Camat dan Kepala Unit dapat memanfaatkan aplikasi mulai dari proses penginputan sesuai panduan SOP, sama halnya dengan sistem elektronik, seperti E-Budgeting, E-Katalog, E- Absensi, E-KTP dan sebagainya. Dengan adanya aplikasi e-jadwal, selain simpel dapat dengan mudah digunakan. Harapan kedepannya program aplikasi ini mampu dipergunakan dengan cepat sehingga menjadi kepentingan bersama, dan dapat dikembangkan terus-menerus, diteruskan ditingkat kecamatan dan kelurahan untuk bisa menginput kegiatan yang tujuannya untuk kepentingan bersama.

KESIMPULAN

Menjawab ketiga pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah, berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian Hipotesis pertama teruji bahwa Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebesar 56,7%, mengandung artian bahwa setiap peningkatan Koordinasi sebesar 1% maka Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan akan mengalami kenaikan sebesar 5,67%.
2. Hasil pengujian Hipotesis kedua teruji bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebesar 42,6%, atau berarti juga bahwa bahwa setiap Peningkatan Disiplin Pegawai sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,26%.
3. Hasil pengujian Hipotesis ketiga teruji bahwa Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebesar 83,0%, atau berarti setiap peningkatan Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama sebesar 1% maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 8,3%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan selanjutnya disampaikan Kepada Pimpinan Kota Administrasi Jakarta Selatan saran praktis sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan, dapat dilakukan dengan mengintensifkan Koordinasi antar unit kerja, antar pegawai dan antar pimpinan unit di Sekretariat Kota Jakarta Selatan dengan bentuk menggerakkan, menyeraskan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Secara fungsional, Koordinasi secara rutin akan mengurangi

dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja. Penyampaian rencana kerja, tujuan kerja, prosedur kerja dan capaian kerja oleh Kepala Unit/Bagian kepada Pegawai di unitnya masing-masing agar dilakukan secara mendetail agar semua paham. Dimensi menyalurkan dan menyeimbangkan dioperasionalkan menjadi sinkronisasi kerja dengan menanamkan sifat melayani antar pegawai maupun antar Bagian. Kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Secara fungsional, Koordinasi secara rutin akan mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja. Penyampaian rencana kerja, tujuan kerja, prosedur kerja dan capaian kerja oleh Kepala Unit/Bagian kepada Pegawai di unitnya masing-masing agar dilakukan secara mendetail agar semua paham. Dimensi menyalurkan dan menyeimbangkan dioperasionalkan menjadi sinkronisasi kerja dengan menanamkan sifat melayani antar pegawai maupun antar Bagian. Disamping menjalin kerjasama antar pegawai dan antar Unit yang tidak kalah penting juga koordinasi antar pimpinan unit dengan meminimalisir ego sektoral.

2. Guna meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan, dapat dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai Disiplin Kerja kepada seluruh Pegawai melalui pendisiplinan korektif dan pendisiplinan preventif. Pendisiplinan Preventif diaplikasikan dengan cara seluruh Pegawai memahami dan mentaati standar prosedur operasional, waktu bekerja, norma dan etika kerja, serta akuntabilitas kerja. Penyampaian SOP dan rencana/ tujuan kerja oleh Kepala Unit/Bagian harus benar-benar sampai kepada seluruh Pegawai, konsekuensinya Pegawai yang kurang/tidak memahami agar diberikan peringatan maupun pembinaan. Pendisiplinan korektif diaplikasikan melalui penerapan secara konsisten disiplin mulai dari pengarahan, teguran lisan, teguran tertulis, administratif, sanksi sosial dan sanksi hukum. Tujuan pemberian sanksi lebih kepada membentuk mental yang baik dan kesadaran pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan/pelanggaran.
3. Di antara Koordinasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai

Sekretariat Kota Jakarta Selatan, dapat diaplikasikan melalui Penilaian kerja yang obyektif dari atasan kepada bawahan, meningkatkan sikap mental kerja yang gigih kepada seluruh pegawai dan sikap malu berbuat korupsi atau melanggar aturan yang ditetapkan serta menumbuhkan sikap bersaing untuk memperoleh prestasi sebagai bukti nyata telah berkinerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 1984, edisi ke 1, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta; BPFE_Yogyakarta.
- LAN RI, 1997, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Sutarto, 1998, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Triguno. 1999. *Budaya Kerja*, Jakarta: PT. Golden Terayon Press
- Winardi, J, 2000, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Yakarta.
- Manulang. M., Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Sabardi, Agus. 2001. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: OPP AMP YKPM.
- Handyaningrat, S. 2002. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.
- Yaslis, Ilyas. 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian, Dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- taliziduhu ndraha 2003, *Kybernology Jakarta*, Rineka
- Shermon, J.D. 2004. *Generalizability of an Organizational Commitment Model*. *The Academy of Management Journal* Vol. 24, (3): hal. 512-526.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang. P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Gary Dessler. 2009. Edisi kesepuluh, Jilid 2, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Indeks.

Peraturan dan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil;
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah;

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 286 Tahun 2016 tentang Organisasi Tata Kerja Kota Administrasi;

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Daerah.

Dokumen Lainnya:

- Siswadi. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Satuan Pengaman di PT. Target Kelola Securindo Jakarta*. Tesis. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen IMMI. Jakarta
- Evawati, 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Anak RSUD Tangerang*, Jurnal.
- http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_170051618414.pdf (diakses pada tanggal 20 Des 2017)
- Iqbal Akbarudin, 2007. *Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jakarta Selatan*, Tesis. Universitas Krisnadwipayana. Jakarta