



Penerapan Koordinasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Sosial Kota Sibolga

Implementation of Coordination on Organizational Performance at the Sibolga City Social Service

Hendra Saputra^{1*}, Rifka Hadia Lubis², Alexandra Sindi Sitohang³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author*: sibolga28874@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan koordinasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kota Sibolga. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kota Sibolga sebanyak 47 (empat puluh tujuh) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, penerapan koordinasi yang dilakukan pada Dinas Sosial Kota Sibolga telah sesuai dengan teori kepustakaan dan hal tersebut terbukti memiliki hubungan dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi yang dapat dilihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja dari yang ditargetkan. Untuk hubungan diperoleh korelasi dengan tingkat korelasi kuat sebesar=0,751. Untuk pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,40%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja organisasi) sebesar 56,40% ditentukan oleh variabel bebas (koordinasi) dan sisanya sebesar 43,60% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel peranan pimpinan, komunikasi, kesejahteraan pegawai, pendidikan pelatihan dan lain-lain. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=13,273+0,780X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja organisasi) ditentukan oleh variabel bebas (koordinasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,780, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (koordinasi) atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja organisasi) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesis dalam penelitian ini, terdapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,634 > 2,014$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Kata Kunci : Penerapan; Koordinasi; Kinerja; Organisasi.

Abstract

This study aims to determine the relationship between the implementation of coordination on organizational performance at the Social Service of Sibolga City. To answer these problems used descriptive qualitative research design and quantitative analysis. The population in this study were all employees at the Social Service of Sibolga City as many as 47 (forty seven) people. The results showed that the implementation of coordination carried out at the Social Service of Sibolga City was in accordance with literature theory and it was proven to have a relationship and influence on improving organizational performance which can be seen from the increase in work achievement from the target. For the relationship obtained a correlation with a strong correlation level of = 0.751. For the effect, the coefficient of determination is 56.40%, this means that what occurs in the variation of the dependent variable (organizational performance) of 56.40% is determined by the independent variable (coordination) and the remaining 43.60% is determined by other variables that are not discussed in this study, such as leadership role variables, communication, employee welfare, education training and

others. Based on the simple linear regression model, the regression equation $Y=13,273+0,780X$ was obtained. This means that the effect of the dependent variable (organizational performance) is determined by the independent variable (coordination) with a regression coefficient of 0.780, where if one unit of variable X (coordination) or a certain value is added, the Y variable (organizational performance) will also increase multiplied by that particular value. From the hypothesis test in this study, there is a value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.634 > 2.014$) then the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords: Application; Coordination; Performance; Organization.

PENDAHULUAN

Dalam berbagai kegiatan instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan kinerja dari pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang didukung oleh kecerdasan (skill), ilmu pengetahuan (knowledge) akan berdampak positif kepada kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai. Kinerja kerja terletak pada faktor manusianya sebagai faktor produksi dan juga sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, walaupun sepenuhnya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia yang terampil dan mempunyai ilmu pengetahuan maka peralatan atau (equipment) tersebut tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja organisasi. Organisasi dianggap gagal apabila tujuan organisasi tidak tercapai dan hal tersebut ditengarai banyak faktor seperti, kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, kurang harmonisnya komunikasi kerja dan kesejahteraan pegawai diabaikan. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan langkah untuk mengatasinya dan salah satunya melalui penerapan koordinasi. Dengan adanya koordinasi maka komunikasi dapat berjalan dengan baik sehingga pimpinan dan pegawai dapat bertukar informasi dalam melaksanakan tugas dan mengetahui apa saja yang menjadi keinginan pimpinan dan pegawai agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan kinerja organisasi dapat meningkat.

Pelaksanaan koordinasi terhadap suatu kegiatan yang telah direncanakan mutlak diperlukan, agar jelas apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan dan bagaimana pertanggungjawabannya. Koordinasi tersebut adalah merupakan suatu kesepakatan antara orang-orang yang akan melaksanakan pekerjaan dengan ditetapkan wewenang dan tanggungjawabnya, sehingga suatu pekerjaan tidak dikerjakan secara tumpang tindih. Secara eksplisit dapat dijelaskan, bahwa rencana kerja yang merupakan bagian yang terintegrasi dari kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik bilamana anggota organisasi dapat melaksanakan fungsi koordinasi secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Sosial Kota Sibolga, karena merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan program pemerintah dalam meningkatkan kehidupan sosial masyarakat yang memiliki ruang lingkup tugas yang banyak serta langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga penerapan koordinasi perlu dilakukan agar kinerja organisasi dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah di atas, agar tulisan ini lebih fokus kepada masalah yang dibahas maka penulis membatasi masalahnya hanya pada: Penerapan Koordinasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Sosial Kota Sibolga. Adapun Rumusan masalah yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan penerapan koordinasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kota Sibolga.

Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun

swasta, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Menurut Danim, (2004:12) penerapan adalah “Suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya”. Selanjutnya, Halim (2003:74) mendefinisikan penerapan yaitu “Tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau kelompok untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan”.

Untuk memperkuat tujuan dan hasil penelitian yang ingin dicapai, maka dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu: Asril Efendi (2012). Judul penelitian “Pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja sebesar 67,4% dan sisanya 32,6% dipengaruhi faktor lain. Chandra Irawan (2013) Judul penelitian “Pengaruh koordinasi terhadap kualitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh terhadap kualitas kerja sebesar 66,5%.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Soeharto (2001:14) bahwa: “Kegiatan penelitian diskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan status atau kondisi objek yang diteliti pada saat dilakukan penelitian”. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Sibolga yang berada di Jalan Pasar Inpres No 11, Kecamatan Sibolga Selatan, Kota Sibolga. Adapun jumlah Pegawai pada tahun 2019 berjumlah 29 orang Pegawai Negeri Sipil dan 29 orang Tenaga Harian Lepas.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Studi Literatur yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan. 2) Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara: a) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang koordinasidan kinerja organisasi, b) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Untuk menganalisa data digunakan metode hipotesis korelasional (hubungan) dengan korelasi product moment. Penelitian akan memprediksi bagaimana hubungan variabel independen terhadap dependen. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson dalam Umar (2005:207) untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi. Untuk menghitung korelasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan aplikasi Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows. Besar kecilnya koefisien korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil observasi/pengamatan yang penulis lakukan berkaitan dengan judul penelitian yaitu penerapan koordinasi terhadap kinerja organisasi dapat penulis uraikan, sebagai berikut : 1) Penerapan koordinasi, a) Pegawai Dinas Sosial Kota Sibolga dalam melakukan pekerjaan selalu konsisten dengan apa yang telah diputuskan bersama dalam mencapai tujuan organisasi, b) Pegawai Dinas Sosial Kota Sibolga selalu mentaati setiap kebijakan yang diambil pimpinan, c) Pimpinan dan pegawai Dinas Sosial Kota Sibolga dalam melakukan kegiatan memiliki pemahaman akan apa yang telah menjadi tujuan organisasi. 2) Kinerja organisasi, berdasarkan hasil wawancara penulis, pegawai Dinas Sosial Kota Sibolga memiliki kinerja organisasi kerja yang baik yang dapat dilihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja dari yang ditargetkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3. Target dan pencapaian kerja tahun 2016-2019

No	Sasaran Strategi	Indikator	Waktu pelaksanaan					
			2016		2017		2019	
			T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1	Peningkatan kemampuan pengurus dan kualitas lembaga kemasyarakatan dalam proses pendampingan mencapai keberhasilan pembangunan daerah	Persentasi pelaksanaan pembekalan pengurus lembaga kemasyarakatan	20	21	20	22	20	24
		Persentasi partisipasi dan kerjasama antara Pemerintah - Masyarakat	20	21	20	22	20	23
2	Meningkatnya kualitas pemberian layanan publik	Persentasi penyediaan layanan administrasi perkantoran	20	23	20	24	20	26
		Persentasi pelaksanaan kegiatan pembinaan kelurahan dan koordinasi lintas instansi tingkat kecamatan	20	21	20	22	20	22
		Persentasi ketersediaan dokumen perencanaan	20	20	20	22	20	22
		Persentasi pembuatan dan penyampaian laporan kinerja dan keuangan	100	100	100	100	100	100
3	Meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan untuk kesejahteraan keluarga	Persentasi pelaksanaan kegiatan keolahragaan	20	21	20	22	20	23
		Persentasi efektifitas operasionalisasi BKB-Posyandu-PADU	20	20	20	22	20	23

Sumber : Dinas Sosial Kota Sibolga, 2019

Ket : T = Target

R = Realisasi

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat adanya peningkatan di setiap kegiatan yang dilakukan pada Dinas Sosial Kota Sibolga yang terlihat dari persentasi realisasi lebih tinggi dari pada yang ditargetkan.

Dalam penelitian ini bagaimana responden memberikan tanggapannya mengenai aspek koordinasi, dapat dilihat pada tabel jawaban responden per indikator pertanyaan berikut ini:

Tabel. 4. Jawaban responden mengenai koordinasi (X)

No	Koordinasi (X)															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	66
2	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	58
3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	66
4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	70
5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	67
6	3	1	3	2	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	36
7	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	68
8	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	62
9	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	63
10	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	2	44
11	5	3	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	60
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
13	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	45
14	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	2	42
15	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	67
16	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	34
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
18	3	1	3	2	1	4	2	2	3	1	4	2	2	3	1	34
19	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	66
20	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	28
21	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	36
22	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	67
23	2	1	3	2	3	5	3	4	2	3	5	3	4	2	3	45
24	5	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	5	2	5	4	60
25	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	70
26	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	62
27	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	66
28	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	58
29	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	44
30	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
31	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	29
32	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	59
33	5	1	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	62
34	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	44
35	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	49
36	3	1	3	2	1	4	1	2	3	1	4	1	2	3	1	32
37	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	49

38	2	1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	41
39	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	61
40	2	3	2	1	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	2	40
41	2	2	2	5	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	29
42	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	44
43	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	59
44	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	70
45	3	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	57
46	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	51
47	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	42
Jlh	160	155	154	174	152	179	164	163	162	155	179	164	163	162	155	2.441

Sumber: Angket Penelitian, 2019

Lebih lanjut untuk mencari frekuensi jawaban nilai variable X (koordinasi) dari setiap item, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 5. Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel X setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		D		e				
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	
1	10	50	10	40	16	48	11	22	0	0	47	160	3,40
2	11	55	9	36	16	48	5	10	6	6	47	155	3,30
3	6	30	12	48	19	57	9	18	1	1	47	154	3,28
4	15	75	12	48	12	36	7	14	1	1	47	174	3,70
5	5	25	17	68	12	36	10	20	3	3	47	152	3,23
6	16	80	14	56	11	33	4	8	2	2	47	179	3,81
7	7	35	20	80	10	30	9	18	1	1	47	164	3,49
8	12	60	10	40	16	48	6	12	3	3	47	163	3,47
9	15	75	3	12	19	57	8	16	2	2	47	162	3,45
10	8	40	15	60	10	30	11	22	3	3	47	155	3,30
11	16	80	14	56	11	33	4	8	2	2	47	179	3,81
12	7	35	20	80	10	30	9	18	1	1	47	164	3,49
13	12	60	10	40	16	48	6	12	3	3	47	163	3,47
14	15	75	3	12	19	57	8	16	2	2	47	162	3,45
15	8	40	15	60	10	30	11	22	3	3	47	155	3,30
Jumlah													51,94
Rata-rata													3,46

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai X)

Dari data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variable X (koordinasi) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,46.

Dalam penelitian ini bagaimana responden memberikan tanggapannya mengenai kinerja organisasi, dapat dilihat pada tabel jawaban responden per indikator pertanyaan

dari quisioner berikut ini:

Tabel. 6. Jawaban responden mengenai kinerja organisasi (Y)

NO	Kinerja organisasi (Y)															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	68
2	5	4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	55
3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	67
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	70
5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	63
6	5	3	3	4	5	3	5	2	4	5	3	5	2	4	5	58
7	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	69
8	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	68
9	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	66
10	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	30
11	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	65
12	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
13	4	2	2	3	3	1	4	3	3	2	1	4	3	3	2	40
14	2	1	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	41
15	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	65
16	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	47
17	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	54
18	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	27
19	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	64
20	2	2	1	2	3	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	40
21	1	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	31
22	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	68
23	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	36
24	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	67
25	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	70
26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	51
27	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	67
28	5	3	5	5	5	3	5	2	3	4	3	5	2	3	4	57
29	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	61
30	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	62
31	1	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	43
32	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	67
33	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	69
34	3	1	3	2	2	4	3	2	3	1	4	3	2	3	1	37
35	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	47

36	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	60
37	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	56
38	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	36
39	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	64
40	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	39
41	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	32
42	5	3	2	3	5	3	5	2	3	4	3	5	2	3	4	52
43	3	3	1	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	33
44	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	67
45	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	57
46	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	56
47	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47
Jlh	174	166	152	172	162	174	174	174	165	164	174	174	174	165	164	2.528

Sumber : Angket Penelitian, 2019

Lebih lanjut untuk mencari frekuensi jawaban nilai dari variable Y (kinerja organisasi) dari setiap item, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 7. Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel Y setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e				
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	
1	18	90	10	40	9	27	7	14	3	3	47	174	3,70
2	11	55	16	64	11	33	5	10	4	4	47	166	3,53
3	8	40	9	36	19	57	8	16	3	3	47	152	3,23
4	18	90	8	32	10	30	9	18	2	2	47	172	3,66
5	7	35	19	76	12	36	6	12	3	3	47	162	3,45
6	14	70	14	56	13	39	3	6	3	3	47	174	3,70
7	15	75	10	40	16	48	5	10	1	1	47	174	3,70
8	18	90	6	24	15	45	7	14	1	1	47	174	3,70
9	16	80	6	24	15	45	6	12	4	4	47	165	3,51
10	7	35	18	72	15	45	5	10	2	2	47	164	3,49
11	14	70	14	56	13	39	3	6	3	3	47	174	3,70
12	15	75	10	40	16	48	5	10	1	1	47	174	3,70
13	18	90	6	24	15	45	7	14	1	1	47	174	3,70
14	16	80	6	24	15	45	6	12	4	4	47	165	3,51
15	7	35	18	72	15	45	5	10	2	2	47	164	3,49
Jumlah												53,79	
Rata-rata												3,59	

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai Y)

Dari data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variable Y (kinerja organisasi) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,59.

Analisis uji instrument

a. Uji Validitas

Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besar dari r kritis atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X (koordinasi) yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel. 8. Item-Total Statistik Validitas Variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,689	0,300	Valid
VAR00002	0,550	0,300	Valid
VAR00003	0,647	0,300	Valid
VAR00004	0,675	0,300	Valid
VAR00005	0,800	0,300	Valid
VAR00006	0,631	0,300	Valid
VAR00007	0,791	0,300	Valid
VAR00008	0,713	0,300	Valid
VAR00009	0,672	0,300	Valid
VAR00010	0,816	0,300	Valid
VAR00011	0,631	0,300	Valid
VAR00012	0,791	0,300	Valid
VAR00013	0,713	0,300	Valid
VAR00014	0,672	0,300	Valid
VAR00015	0,816	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (koordinasi) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300, yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (kinerja organisasi kerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut :

Tabel. 9. Item-Total Statistik Validitas Variabel Y

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,739	0,300	Valid
VAR00002	0,726	0,300	Valid
VAR00003	0,690	0,300	Valid
VAR00004	0,777	0,300	Valid
VAR00005	0,713	0,300	Valid
VAR00006	0,658	0,300	Valid
VAR00007	0,640	0,300	Valid
VAR00008	0,739	0,300	Valid
VAR00009	0,764	0,300	Valid

VAR00010	0,756	0,300	Valid
VAR00011	0,658	0,300	Valid
VAR00012	0,640	0,300	Valid
VAR00013	0,739	0,300	Valid
VAR00014	0,764	0,300	Valid
VAR00015	0,756	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (kinerja organisasi) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300, yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 10. Hasil pengolahan data uji reliabilitas

No	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Koordinasi	0,943	15	Reliabel
2.	Kinerja organisasi	0,947	15	Reliabel

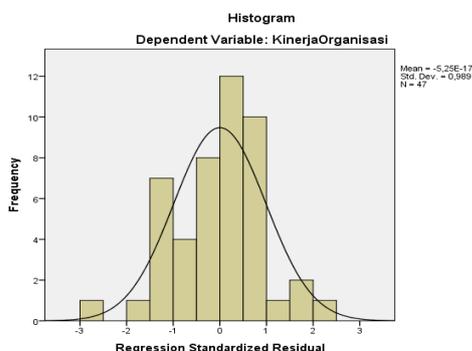
Sumber: Pengolahan data SPSS-23, 2019

Berdasarkan data tabel di atas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (koordinasi) sebesar 0,943 dan untuk variabel Y (kinerja organisasi) sebesar 0,947 dan ini lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X (koordinasi) dan variabel Y (kinerja organisasi) dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang mengikuti distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng dan grafik P-P Plot dikatakan normal apabila sebaran data dekat dengan garis diagonal Selanjutnya adapt dilihat pada gambar grafik berikut:

Gambar. 3. Grafik Histogram

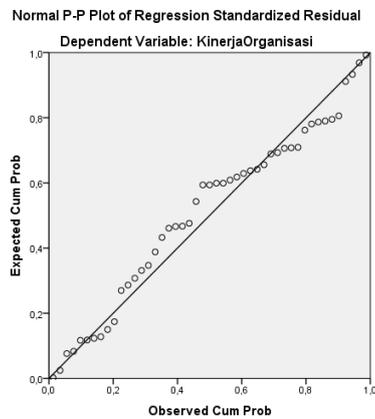


Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Berdasarkan gambar 3 di atas (Grafik Histogram), menunjukkan bahwa distribusi

data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel koordinasi dan kinerja organisasi dapat disimpulkan normal.

Gambar. 4. Grafik P-P Plot



Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Pada output SPSS-23 normal *probability plot of regression*, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva Grafik P-P Plot, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

d. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara koordinasi (variabel X) terhadap kinerja organisasi (variabel Y), maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 11. Output Koefisien Korelasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,273	5,465		2,429	,019
Koordinasi	,780	,102	,751	7,634	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi dari perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi dengan nilai 0,751, artinya terdapat hubungan antara faktor koordinasi (variabel X) dengan kinerja organisasi (variabel Y) dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh koordinasi dengan kinerja organisasi pada Dinas Sosial Kota Sibolga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut:

Tabel. 12. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,7	,564	,555	8,93231

a. Predictors: (Constant), Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data tabel di atas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,40%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variabel terikat (kinerja organisasi) sebesar 56,40% ditentukan oleh variabel bebas (koordinasi) dan sisanya sebesar 43,60% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel peranan pimpinan, komunikasi, kesejahteraan pegawai, pendidikan pelatihan dan lain-lain.

f. Regresi Linear Sederhana

Selanjutnya untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut : $Y=a+bX$

Tabel. 13. Output Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,273	5,465		2,429	,019
	Koordinasi	,780	,102	,751	7,634	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data tabel di atas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=13,273+0,780X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja organisasi) ditentukan oleh variabel bebas (koordinasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,780, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (koordinasi) atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja organisasi) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

a. Uji Hipotesis

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t_{hitung} dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

- 1) Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan:
- 2) Nilai derajat kebebasan, yaitu : $dk = n - 2$, maka $dk = 47 - 2 = 45$ pada taraf interval kepercayaan 95% adalah sebesar 2.014

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel- 13 di atas, maka selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7,634 > 2,014$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka hipotesa alternatif (H_a) diterima dan hipotesa (H_o) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada Bab-I dapat "**diterima**"

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut hasil penelitian menunjukkan bahwa, penerapan koordinasi

yang dilakukan pada Dinas Sosial Kota Sibolga telah sesuai dengan teori kepustakaan dan hal tersebut terbukti memiliki hubungan dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi yang dapat dilihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja dari yang ditargetkan. Untuk hubungan diperoleh korelasi dengan tingkat korelasi kuat sebesar $r=0,751$. Untuk pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,40%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja organisasi) sebesar 56,40% ditentukan oleh variabel bebas (koordinasi) dan sisanya sebesar 43,60% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel peranan pimpinan, komunikasi, kesejahteraan pegawai, pendidikan pelatihan dan lain-lain. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=13,273+0,780X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja organisasi) ditentukan oleh variabel bebas (koordinasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,780, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (koordinasi) atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja organisasi) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesis dalam penelitian ini, terdapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,634 > 2,014$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut : 1) Untuk meningkatkan kinerja organisasi kerja pegawai perlu kiranya pemberian motivasi kepada pegawai di lakukan seperti memberikan pendidikan dan pelatihan, agar timbul semangat kerja para pegawai untuk lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, 2) Untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi kerja pegawai, perlu kiranya organisasi lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai seperti menambah fasilitas kerja yang lebih canggih. 3) Dalam melakukan aktivitas pekerjaan hendaknya para pegawai diberikan sebuah dorongan untuk lebih semangat dalam bekerja seperti pemberian nilai untuk dipromosikan menduduki jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ruky, 2001. *Organisasi*. Penerbit Salemba, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi eEnam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta Nyoman. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Atmosoeparto Kisdarto, 2000, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Azwar. Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Danim Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Furchan Arif, 2000, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Erlangga.
- Halim, Abdul. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen* Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Handyaningrat. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Handoko T.Hani, 2003, *Managemen Personalia Dan Sumber Daya Manusi*, Edisi II, Yogyakarta, BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah**, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Irawan, dkk. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: STIA LAN Presss.
- Kencana Syafie. 2011. **Manajemen Pemerintahan**. Jakarta: Pustaka Reka Cipta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan**. Cetakan ke empat: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 4, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ndraha Taliziduhu. 2011. **Kybernologi1 Ilmu Pemerintahan Baru**. Jakarta: ANDI.
- Prawirosentono Sujadi. 2009. **Manajemen Produktivitas**. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Siregar, Syofian. 2014. **Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS**. Jakarta: Kencana.
- Situmorang, dan Lufti, 2012, **Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)**, Medan : USU Pres.
- Sobandi Baban. 2006. **Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. Kelembagaan Daerah**. Bandung. Alfa Beta.
- Soeharto Boehar. 2001. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3S.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan Penelitian**. Sibolga: STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- 2013. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- 2012, **Metode Penelitian Bisnis**, cetakan ke enam belas, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih. 2005. **Landasan Psikologi Proses Pendidikan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Umar, Housen. 2005. **Metode Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy, 4(2), 174-182.
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431).*
URL: https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 14-22.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairruddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai

- Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
 From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
 From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),
 URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*,V.1,no.4(hal.316-333).
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 44-53.
 From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; *J-LAS (Journal Liaison Academia and Society)*;V.1,No.2;(1-8).