

**PENGARUH KOORDINASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH (DPRD) KOTA BANDAR LAMPUNG.**

Haninun, Yeti Salviyana

**ABSTRACT**

The problems in this study are: (1) Does Coordination affect the Work Effectiveness of Employees at the Secretariat of the Regional Representative Council of Bandar Lampung City, (2) Does Work Discipline affect the Effectiveness of Employee Work at the Secretariat of the Regional Representative Council of the City Bandar Lampung, (3) Does the Coordination and Discipline of work jointly influence the Work Effectiveness of Employees at the Secretariat of the Regional Representative Council of Bandar Lampung City.

The research method used in this study is the analytical survey method. This study aims to analyze the influence between the variables studied namely Coordination (X1), work discipline (X2), improving service quality (Y) in this study used quantitative research types to verify the research hypothesis. These methods and techniques were chosen because they allow a more extensive study of the influence of the research variables

The results showed that Coordination had a significant effect on work effectiveness. The measurement of coordination dimensions, according to Guilford's criteria, is in the sufficient category. Then the Work Discipline affects the effectiveness of work in the Secretariat of the Bandar Lampung Regional Representative Council, or in other words that with adequate human resources will increase the effectiveness of work at the Secretariat of the Bandar Lampung Regional Representative Council, according to the criteria Guilford is in the sufficient category. Then the joint influence of Coordination and work discipline on work effectiveness At the Secretariat of the Regional House of Representatives of Bandar Lampung City, according to Guilford's criteria is in the sufficient category, it occurs because the implementation of coordination by employees has not fully coordinated well between sections or coordination between leaders and subordinates and vice versa, then the ability of human resources is relatively not optimal.

Keywords: Coordination, Discipline, Work Effectiveness.

**A. PENDAHULUAN**

Manusia dalam mencapai tujuan hidupnya senantiasa berorientasi agar tujuan tersebut dapat tercapai secara cepat, tepat dan efektif, sebagai makhluk sosial dalam melakukan kegiatan sehari-harinya tidak lepas dari kegiatan sehari-harinya tidak lepas dari kegiatan organisasi. Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama antara individu, dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Proses kerja sama atau aktivitas organisasi tidak akan lepas dari pengaruh lingkungan di tempat organisasi itu berada. Dengan demikian orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu bersikap responsif terhadap lingkungannya. Termasuk dalam hal ini adalah kepentingan masyarakat

yang membutuhkannya, dalam arti harus dapat bekerja cepat, tepat sasaran dan tanggap terhadap kebutuhan organisasi dalam upaya meningkatkan pembangunan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam kaitannya dengan pelaksanaan koordinasi antar bagian melalui rapat-rapat, yang bertujuan menyerap aspirasi setiap bagian, diadakannya seminar-seminar atau kegiatan yang sejenis dalam rangka melakukan pengkajian atau menindak lanjuti berbagai penelitian untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik sesuai dengan tugas pokok antar bagian yang dilaksanakannya, pergeseran pegawai antar bagian merupakan hal yang biasa tetapi bagi pegawai akan merupakan hal yang baru untuk tugas-tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan, namun demikian apabila pegawai tersebut berkualitas dan sudah mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan terhadap tugas-tugas yang ada pada satu institusi tersebut maka, akan dengan mudah tugas-tugas tersebut dilaksanakan karena sumber daya manusianya siap dan berkualitas.

Secara empirik koordinasi dan disiplin kerja antara bagian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, dapat dikemukakan beberapa kasus sebagai berikut:

1. Dalam organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung kurang mau berkoordinasi antar bagian sehingga masing-masing bagian bekerja sesuai keinginan, sehingga efektivitas organisasi belum terwujud.
2. Lembaga-lembaga yang terkait dalam peningkatan kegiatan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung cenderung menunjukkan kurang memperhatikan tugas yang berkaitan dengan koordinasi.
3. Kalau terjadi masalah yang berkaitan dengan koordinasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, instansi yang berwenang cenderung menunjukkan saling lempar kesalahan, bukannya diselesaikan secara tuntas.
4. Kemudian relative rendahnya disiplin kerja pegawai sehingga terjadi kelemahan yang menjadikan kurang efektifnya koordinasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.

Dari beberapa hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk tesis yang berjudul, Pengaruh Koordinasi dan disiplin kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu : (1) Apakah Koordinasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja pada Sekretariat

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung?; (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung?; (3) Apakah Koordinasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung?.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Kerja sama dalam organisasi (khususnya organisasi formal) adalah masalah koordinasi. Kebutuhan akan pentingnya koordinasi adalah pembagian dan pemancaran tugas pekerjaan bagi suatu organisasi. Dengan demikian kerja sama merupakan prasyarat bagi koordinasi yang efektif. Koordinasi sebagai salah satu prinsip organisasi yang jauh lebih mudah ketimbang menerapkannya, hal tersebut karena masing-masing bagian dalam suatu organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda, walaupun setiap bagian mempunyai keterkaitan kerja, sehingga koordinasi mutkan diperlukan dalam suatu organisasi. Siagian, (2002:41), mengemukakan bahwa ada tiga sumber potensial kesulitan dalam penerapan koordinasi dalam suatu organisasi yaitu, (1) Persepsi bahwa tugas fungsional satuan kerja dimana seseorang bekerja dipandang sebagai tugas yang paling penting, (2) Timbulnya pandangan yang disebut sebagai “*territorial imperative*” yang artinya ialah bahwa “lahan” yang sudah ditetapkan oleh manajemen untuk digarap oleh satuan kerja tertentu tidak boleh dimasuki oleh para anggota organisasi yang lain, karena sudah merupakan teritorial yang hanya mereka boleh menguasainya; (3) Terdapatnya persepsi yang sesungguhnya tidak tepat yang menimbulkan sikap bahwa jika seseorang mau berkoordinasi dengan orang atau pihak lain, yang bersangkutan akan kehilangan sebagian dari wewenangnya.

Proses penyelarasan semua kegiatan yang di arahkan untuk menunjang pencapaian tujuan adalah suatu hal penting bagi suatu organisasi. Kegiatan demikian harus dilaksanakan bila menginginkan kegiatan-kegiatan dalam organisasi berjalan lancar. Tanpa adanya koordinasi setiap orang akan kehilangan pedoman kerja tentang peranan apa yang harus dilaksanakan dalam organisasinya, sehingga koordinasi antar bagian perlu tetap dilaksanakan, namun dalam pelaksanaan koordinasi tersebut perlu dukungan sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, sehingga tugas-tugas yang dilaksanakan antar bagian dapat dengan cepat diakumulasikan atau disinergikan menjadi suatu produk organisasi tersebut.

Pelaksanaan koordinasi pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe, merupakan ikatan kerja, antara bagian yang satu dengan yang lain dalam bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Pernyataan koordinasi disini menunjukkan bahwa pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe yang terdiri dari Bagian-Bagian, tidak dapat bekerja sendiri-sendiri tanpa ada kerjasama. Dengan adanya koordinasi melalui kerjasama yang disepakati maka tujuan organisasi untuk mencapai tujuan dapat terlaksana.

Hal yang terpenting kemudian adalah sejauh mana pemerintah dapat mengelola fungsi-fungsi tersebut agar dapat menghasilkan barang dan jasa (pelayanan) yang ekonomis, efektif, efisien dan akuntabel kepada seluruh masyarakat yang membutuhkannya. Selain itu, pemerintah dituntut untuk menerapkan prinsip *equity* dalam menjalankan fungsi-fungsi tadi. Artinya pelayanan pemerintah tidak boleh diberikan secara diskriminatif. Pelayanan diberikan tanpa memandang status, pangkat, golongan dari masyarakat dan semua warga masyarakat mempunyai hak yang sama atas pelayanan-pelayanan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semakin penting peranan dan pelaksanaan koordinasi yang efektif dan efisien karena koordinasi yang efektif inilah yang akan menopang jalannya organisasi (Sugandha, 1988:43). Dengan demikian bahwa koordinasi merupakan hal yang penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang efektif dalam suatu organisasi.

Pelaksanaan koordinasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, mencakup perencanaan, pengorganisasian, komunikasi dan pengawasan. Perencanaan dilaksanakan ketika suatu pekerjaan memerlukan bagian/unit lain atau menunggu unit lain sebelum melanjutkan pekerjaan, direncanakan. Pada tahap penyusunan program dimana disusun *manning schedule*, pimpinan dapat mengidentifikasi kapan akan berkoordinasi dan dengan siapa berkoordinasi. Pada tahap *organizing*, pimpinan akan menyediakan sumberdaya yang diperlukan termasuk sumberdaya manusia yang ditugaskan dalam tugas koordinasi atau pelaksana tugas kerjasama yang ada. Komunikasi dalam koordinasi adalah menginformasikan satu dengan yang lain di antara pihak-pihak yang bekerja sama agar masing-masing dapat mempersiapkan diri sebelum pelaksanaan tugas oleh pihak-pihak yang berkoordinasi tersebut. Pengawasan dalam hal ini dilakukan melalui pemeriksaan pelaksanaan tugas koordinasi apakah berjalan sesuai dengan kesepakatan atau tidak. Pertentangan yang sering terjadi dilapangan ketika berkoordinasi adalah, adanya pihak yang tidak konsisten untuk mengikuti ketentuan kerjasama atau koordinasi yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Untuk menilai efektivitas organisasi dalam menghadapi satu dari tiga tugas tersebut, maka para manajer dapat mengambil satu pendekatan. Suatu organisasi efektif jika (1) mengamankan *skill* dan sumber daya langka dari luar; (2) secara kreatif mengkoordinasikan sumber daya dengan *skill* karyawan untuk menemukan produk dan berselaras dengan perubahan kebutuhan konsumen (pendekatan sistem-sistem internal); dan (3) secara efisien mengubah *skill* dan sumber daya menjadi barang dan jasa (pendekatan teknis).

Karakteristik koordinasi sebagaimana diuraikan tersebut, menunjukkan bahwa keselarasan tindakan perlu selalu diupayakan untuk mencapai tujuan bersama, dan koordinasi yang memadai, tidak datang begitu saja, tetapi perlu dikondisikan, dibina, dijaga, serta dikembangkan secara; terus menerus dan berkesinambungan (*sustainable*). Perbedaan pendapat harus diakui sebagai pengayaan dan harus dikemukakan secara terbuka dan diselidiki dalam kaitannya dengan situasi secara keseluruhan.

Dengan demikian bahwa pelaksanaan koordinasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, mencakup perencanaan, pengorganisasian, komunikasi dan pengawasan. Perencanaan dilaksanakan ketika suatu pekerjaan memerlukan bagian/unit lain atau menunggu unit lain sebelum melanjutkan pekerjaan, direncanakan. Pada tahap penyusunan program dimana disusun *manning schedule*, pimpinan dapat mengidentifikasi kapan akan berkoordinasi dan dengan siapa berkoordinasi. Pada tahap *organizing*, pimpinan akan menyediakan sumberdaya yang diperlukan termasuk sumberdaya manusia yang ditugaskan dalam tugas koordinasi atau pelaksana tugas kerjasama yang ada. Komunikasi dalam koordinasi adalah menginformasikan satu dengan yang lain di antara pihak-pihak yang bekerja sama agar masing-masing dapat mempersiapkan diri sebelum pelaksanaan tugas oleh pihak-pihak yang berkoordinasi tersebut. Pengawasan dalam hal ini dilakukan melalui pemeriksaan pelaksanaan tugas koordinasi apakah berjalan sesuai dengan kesepakatan atau tidak. Pertentangan yang sering terjadi dilapangan ketika berkoordinasi adalah, adanya pihak yang tidak konsisten dan disiplin untuk mengikuti ketentuan kerjasama atau koordinasi yang sudah ditetapkan.

### **C. METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analytical survey method*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variable yg diteliti yaitu Koordinasi (X1), disiplin kerja (X2), efektivitas kerja (Y) dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif untuk memverifikasi hipotesis penelitian. Metode dan teknik ini

dipilih karena memungkinkan dilakukannya kajian yang lebih luas tentang adanya pengaruh antara variable-variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory*, menurut Singarimbun dan Effendi, (1983:3) survey explanatory merupakan penyelidikan kausalitas dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap pengaruh yang terjadi, yaitu melakukan penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data, dengan menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin pegawai sebagai variabel bebas (*independent variable*), dalam meningkatkan kualitas pelayanan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Peneliti menggunakan pendekatan penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai yaitu menggambarkan fakta empiris yang ditemukan di lapangan, juga akan melakukan analisis inferensial antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan terhadap 43 orang responden pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang hasilnya adalah :

1. Persamaan regresi, sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1.187 + 0.143X_1 + 0.127$$

Dengan demikian bahwa sebelum diadakan pengukuran tersebut, telah ada nilai variabel Koordinasi mempengaruhi Efektivitas kerja sebesar 0.143. Demikian juga variabel Disiplin kerja mempengaruhi Efektivitas kerja sebesar 0.127.

2. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diperoleh nilai ( $X$ )  $t_{hitung} = 7.417$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel} = 1.247$ , Hal ini bahwa sesuai kriteria pengujian jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan taraf kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa koordinasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.
3. Kemudian hasil pengujian koefisien Korelasi Spearman-Brown menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.682, nilai hubungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Koordinasi mempunyai hubungan yang cukup berarti terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, sebesar 68,20 persen. dan Disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup berarti terhadap

efektifitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, yaitu sebesar 0.675, atau 67,50 persen.

4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.573 yang berarti besarnya sumbangan variabel Koordinasi dan Disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, sebesar 57,30 persen. Sesuai derajat hubungan menurut kriteria Guilford yaitu berada pada kategori hubungan yang cukup berarti, bahwa baik koordinasi maupun Disiplin kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung telah dilaksanakan, namun belum optimal karena masih ada variabel lain yang berpengaruh tetapi tidak diteliti.

Dengan demikian sesuai hasil penelitian, maka Koordinasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap efektifitas kerja pada Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, dengan tingkat pengaruh yaitu ada pengaruh tetapi cukup berarti, variabel Koordinasi seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mempermudah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai hasil penelitian bahwa Koordinasi pada Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, akan dibahas secara parsial sesuai dimensi-dimensi pembentuk variabel Koordinasi.

Kemudian Peningkatan kemampuan Disiplin kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung telah dilaksanakan dengan tingkat pendidikan batas-batas wewenang, kewajiban dan tanggung jawab akan menjadi jelas, sehingga kekacauan, konflik kewenangan kekuasaan, tumpang-tindih atau kecenderungan menghindari tanggung jawab dapat dihindari. Namun sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kelemahan-kelemahan, seperti dikemukakan pada hasil pengujian hipotesis.

Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas Disiplin kerja, apalagi jika ingin dilakukan prinsip peningkatan kualitas pelayanan sebagaimana dimensi-dimensinya maka diperlukan kebijakan untuk memperbaiki manajemen dan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.

Kemudian Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, berada pada kategori cukup, hal ini menunjukkan bahwa Koordinasi dan Disiplin Kerja telah dilaksanakan dengan batas-batas wewenang, kewajiban dan tanggung jawab akan menjadi jelas, sehingga kekacauan, konflik kewenangan kekuasaan, tumpang-tindih atau

kecenderungan menghindari tanggung jawab dapat dihindari. Namun sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kelemahan-kelemahan, seperti dikemukakan pada hasil pengujian hipotesis.

Dengan demikian bahwa berbagai perspektif dalam melihat efektivitas kerja pegawai tersebut memperlihatkan bahwa indikator-indikator yang dipergunakan untuk menyusun efektivitas kerja pegawai ternyata sangat bervariasi. Secara garis besar, berbagai parameter yang dipergunakan untuk melihat efektivitas kerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama melihat efektivitas kerja pegawai dari perspektif pemberi layanan, dan pendekatan kedua melihat efektivitas kerja pegawai dari perspektif pengguna jasa. Hal tersebut disebabkan dalam melihat persoalan efektivitas kerja pegawai, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi secara timbal balik, terutama pengaruh interaksi lingkungan yang dapat mempengaruhi cara pandang birokrasi terhadap publik, demikian juga sebaliknya.

Sesuai hasil penelitian bahwa efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh Koordinasi dan disiplin pegawai, sebab pegawai yang selalu mengikuti terhadap Koordinasi atasannya, dan dapat menyesuaikan terhadap didiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka efektivitas kerja dapat terwujud.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung. Pengukuran dimensi-dimensi koordinasi, sesuai kriteria Guilford, berada pada kategori cukup yaitu sebesar 0,682 atau 68.20 persen yang berarti bahwa pelaksanaan koordinasi telah dilakukan, dengan demikian bahwa pelaksanaan koordinasi belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena pegawai masih ada yang belum sepenuhnya mau berkoordinasi dengan teman pegawai atau pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan belum efektif terlaksana.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, atau dengan kata lain bahwa dengan Sumber daya manusia yang memadai akan meningkatkan efektivitas kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, sesuai kriteria Guilford berada pada kategori cukup yaitu sebesar 0.675 atau 67.50 persen. Hasil



penelitian juga ditemukan bahwa diantara ketiga dimensi Sumber daya manusia ternyata dimensi pelatihan relatif lebih rendah kriteria yang diperoleh dibanding dimensi pendidikan dan pengalaman. Selanjutnya dimensi dari variabel efektivitas kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung ternyata dimensi pendidikan memiliki kriteria lebih tinggi dibanding dimensi-dimensi yang lain.

3. Koordinasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung, sesuai kriteria Guilford berada pada kategori cukup yaitu sebesar 0.573 atau 57,30 persen, hal tersebut terjadi karena pelaksanaan koordinasi oleh pegawai belum sepenuhnya berkoordinasi dengan baik antar bagian maupun koordinasi antara pimpinan dan bawahan begitu pula sebaliknya, kemudian kemampuan sumber daya manusia relatif belum optimal.

Saran-saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya bagi pegawai, agar dapat melaksanakan dan tahu tentang pentingnya koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan yang diharapkan, baik berkoordinasi sesama pegawai maupun berkoordinasi dengan atasan, sehingga terjadi keselarasan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan utamanya kerjasama dan kekompakan antar pegawai agar dapat terjadi sinergitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut sehingga kemampuan bekerjasama dapat terwujud, dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja.
3. Pembinaan terhadap pegawai perlu dilakukan secara periodik agar mempunyai pengetahuan, serta keterampilan yang memadai sehingga kualitas pelayanan dapat tercapai dan permasalahan dilapangan yang timbul dapat diatasi, utamanya dalam pelaksanaan koordinasi dan disiplin kerja, sehingga eefektivitas kerja yang diharapkan dapat terwujud.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, Saifuddin. 2000. *“Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya”*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barnes, C.I., 2004. *The Functions of the Exekutive*, Harvard University Press, Massachusetts.
- Davis, Keith. 2002. *Human Relations at Work*. Tokyo Kogalikus : Mc-Graw-Hill. Book Company.
- Denyer, 2004. *Manajemen Perkantoran*, Alih Bahasa, Merry., Gunung Agung., Jakarta.
- Dessler, Gary., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Molan,B., Prenhallindo, Jakarta.
- Dimock, Marshall and Glade Dimock. 1984. *Administrasi Negara*. Terjemahan Husni Thamrin Pane. Aksara Baru. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.

- Kerlingger, Fred N. Alih Bahasa Landung R. Simatupang. 1996. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Koentjaraningrat. 2009. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia. Jakarta.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell, Heinz Wehrick. 2009. *Essentials of Management (Intisari Manajemen)*. Penerjemah Hasymi Ali. Jilid 2. Edisi Keempat. Jakarta: Bina Aksara.
- Kossen, Stan. 2003. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Terjemhan Bakri Siregar. Erlangga. Jakarta.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2001. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2000, Modul I AKIP, Jakarta
- Moleong, Lexy, J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasir M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nigro, felix. A. Llyod G. Nigro. 2004. *Modern Public Administration*. Harper & Row Publisher. New York.
- Pfiffner, John M. & Sherwood, Frank P. 2000. *Administrative Organozation*, Prenttice-Hall. Inc. Englewood Cliffs-N.J.
- Ravianto. 2009. *Produktivitas dan Tenaga kerja Indonesia*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta : Haji Masagung.
- Soemitro, Rochmat. 2000. *Pajak Bumi dan Bangunan*. Eresco. Bandung.
- Soewarno. 2006. *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Stoner, James A. F., Freeman R. Edwar and Daniel R. Gilbert. 2006. *Manajemen*. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Sugandha, Dann. 2008. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi. Intermedis*. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA.
- Sujamto. 2003. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Syarifudin, Ateng. 2006. *Pengaturan Koordinasi Pemerintahan Daerah*. Tarsito. Bandung.
- Terry, George R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerjemah, J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2002. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar 1945. *Setelah Amandemen Kedua Tahun 2000 dan Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999 – 2004*.
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004. *Tentang Pemerintahan Daerah*