

PENGARUH KOORDINASI, PENGAWASAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA BARAT

Wedi Fitriana

STKIP Siliwangi Bandung

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Deskriptif dan tehnik analisis jalur (Path Analysis), sedangkan dalam pengumpulan data penelitian melalui penyebaran koesiner dan didukung oleh kepustakaan. Mengenai sample penelitian diambil secara acak sederhana (Simple Random Sampling) dengan menggunakan metode slovin. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran dan fungsi yang cukup penting serta cukup berat tugasnya dalam melayani keperluan masyarakat. Pelayanan yang baik kepada masyarakat bergantung kepada Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja tidak dapat dipisahkan satu persatu namun harus selalu terpadu dalam pelaksanaannya sehingga memiliki pengaruh yang signifikan

Kata Kunci : koordinasi, pengawasan, iklim kerja, pegawai

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tantangan yang di hadapi institusi di bidang pemerintahan atau swasta pada abad 21 terfokus pada pelayanan kebutuhan masyarakat sebagai customer, tidak hanya pada kepuasan (customer satisfaction), tetapi berorientasi pada nilai (customer value). Sehubungan dengan hal tersebut di atas guna meningkatkan kinerja para aparatur pemerintah di setiap instansi diperlukan manajemen/pengelolaan sumber daya yang baik, sehingga mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pelayanan publik harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmennya sebagai apartur yang memiliki loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan dan kemampuan serta wawasan yang luas. Kesemuanya itu tidak lain untuk mewujudkan pengabdian sebagai pelayan publik dalam akuntabilitasnya untuk memuaskan masyarakat sebagai pelanggan. Sementara itu, terdapat anggapan dari

masyarakat tentang aparaturnya pemerintah yang kurang simpatik, kualitas pelayanan publiknya kurang memuaskan, tidak profesional, lamban bahkan memperlambat/birokratis. Aparatur Pemerintah sebagai pelayan publik seharusnya mengutamakan kepentingan masyarakat/publik, namun pada kenyataannya sulit untuk mewujudkan atau menciptakan aparaturnya pemerintah yang transparan, akuntabel, apalagi untuk memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien atau Good Government. Pemerintah pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, aparaturnya tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Karenanya birokrasi publik berkewajiban dan bertanggungjawab untuk memberikan pelayanan publik yang baik dan profesional. Sementara isu yang berkembang di masyarakat yang mengaitkan bahwa rendahnya mutu pelayanan aparaturnya tersebut ada benarnya apabila dilihat dari segi pendekatan struktural fungsional. Walaupun tugas aparaturnya semakin berat, sedang imbalan yang diterima relatif kecil, maka kurang tepat kalau hal tersebut dijadikan sebagai alasan. Sebagai terapi sekaligus untuk menepis kesan masyarakat yang kurang menyenangkan, pemerintah kini sudah mulai mengadakan perubahan-perubahan yang mendorong pada sikap dan perilaku pegawai ke arah hasil kerja yang lebih baik. Perhatian pemerintah tersebut ditopang dengan upaya koordinasi dan pengawasan yang efektif dan optimal, baik secara vertikal, horizontal maupun fungsional yang diarahkan pada efektivitas kerja sehingga pada gilirannya dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu yang sangat mendasar bagi tenaga kerja atau pegawai adalah kemampuan intelektual dan operasional untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran dan fungsi yang cukup penting serta cukup berat tugasnya dalam melayani keperluan masyarakat adalah Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu dinas yang Sebagaimana telah ditentukan dalam Peraturan Daerah nomor 40 tahun 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat, maka Tugas Pokok Dinas, merumuskan kebijakan operasional bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan Dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan peranserta

masyarakat dan kesetiakawanan sosial dalam Usaha Kesejahteraan Sosial, meningkatkan kemampuan pegawai ke arah profesionalisme, meningkatkan upaya-upaya dalam pelayanan sosial, mewujudkan Sistem Pemberian Bantuan, Perlindungan dan Jaminan Sosial, mewujudkan ketentuan/Peraturan dalam upaya perlindungan sosial, mengembangkan peranan dan fungsi Lembaga Jaminan Sosial, mengembangkan nilai-nilai Kepahlawanan, Keperintisan dan Kejuangan.

Kondisi objektif di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang menjadi fenomena permasalahan yang kiranya menurut penulis perlu dikaji dan diteliti yakni berkisar antara adanya koordinasi antara unit/bagian yang belum terlaksana dengan efektif dan efisien, dikarenakan masih adanya egosentris dari setiap unit/bagian, dimana masih mementingkan pekerjaannya masing-masing tanpa memperhatikan tujuan secara kolektifitas dari organisasi/instansi. Sedangkan dari segi pengawasan terhadap pegawai masih belum terlaksana dengan baik sesuai aturan/ketentuan yang ada dan telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat dari salah satu fenomena dalam kedisiplinan pegawai yaitu antara pegawai yang disiplin dengan yang tidak, tidak ada sangsi yang jelas dan tepat baik itu melalui tegoran lisan maupun tulisan atau sangsi-sangsi lainnya, begitu juga penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi sehingga akan menimbulkan dampak pada iklim kerja pegawai. Mengenai iklim kerja yang dirasakan cenderung masih belum kondusif, dengan salah satu bukti bahwa dari setiap unit/bagian masih ada masalah pekerjaan yang tidak sesuai dengan job deskripsinya masing-masing dengan kata lain tumpang tindih pekerjaan, dimana pekerjaan masih tersentralisasi yaitu pekerjaan hanya ditangani oleh pegawai yang menjadi kepercayaan atasan/pimpinan saja. Berkenaan dengan hal tersebut diatas, dampak yang timbul terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh sekali, sehingga kinerja pegawaipun dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung masih kurang optimal, apa lagi dengan mengacu pada proses pelayanan prima terhadap masyarakat (sasaran pelayanan) di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Ada beberapa indikator yang menunjukkan lemahnya faktor koordinasi, pengawasan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan kenyataan di lapangan sebagai berikut ini:

1. Koordinasi antar unit belum bahkan relatif kurang mendukung sistem pelayanan yang memuaskan. Hal ini terlihat pada waktu menangani pelayanan, para petugas teknis masih melakukan

- kegiatan-kegiatan di tempat tinggalnya, sehingga proses koordinasi sulit dilakukan.
2. Pengaduan masyarakat yang sangat banyak relatif kurang mendapat perhatian, sehingga tidak terlihat perubahan pelayanan menjadi lebih baik, malah pengaduan ketidakpuasan semakin meningkat jumlahnya.
 3. Adanya sistem kepegawaian yang kurang tepat, misalnya jabatan tertentu yang bersifat teknis dijabat oleh tenaga/pegawai dari Pemda dengan kualifikasi administrasi/diluar profesi.

Ternyata koordinasi, pengawasan dan iklim kerja di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat masih dirasakan kurang sehingga belum mendukung terhadap sistem yang dikembangkan seperti kemampuan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia atau memberikan kepuasan kepada masyarakat. Ternyata koordinasi, pengawasan dan iklim kerja di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat masih dirasakan kurang sehingga belum mendukung terhadap sistem yang dikembangkan seperti kemampuan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia atau memberikan kepuasan kepada masyarakat. Permasalahan yang muncul di lapangan juga berdasarkan hasil temuan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, bahwa terdapat indikasi permasalahan yaitu: koordinasi, pengawasan dan iklim kerja yang diterapkan selama ini masih belum optimal dalam pelaksanaannya, karena output kinerjanya masih banyak yang belum efektif. Hal itu kiranya yang akan dikaji dan diteliti secara mendalam, mengingat kebijakan hal tersebut di atas memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan Dinas Sosial secara kolektifitas/keseluruhan.

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Belum optimalnya pelaksanaan koordinasi baik koordinasi vertikal, koordinasi horizontal, koordinasi fungsional dan koordinasi diagonal di dalam organisasi tersebut;
2. Belum optimalnya pengawasan terhadap pegawai terutama pada system pengawasan, penetapan standar, tindakan perbaikan serta supervisi;
3. Belum optimalnya efektivitas kerja pegawai/iklim kerja pegawai.
4. Belum optimalnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Kurangnya koordinasi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

6. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja pegawai
7. Kurangnya efektivitas kerja/iklim kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
8. Kurangnya koordinasi, pengawasan dan iklim kerja terhadap pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanannya.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Koordinasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya.
2. Bagaimana Pengawasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Bagaimana Iklim Kerja pegawai sehingga memudahkan pegawai melakukan pekerjaannya.
4. Bagaimana Kinerja pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan
5. Berapa besar pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai.
6. Berapa besar pengaruh Pengawasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.
7. Berapa besar pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
8. Berapa besar pengaruh Koordinasi, Pengawasan Pegawai dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

TUJUAN PENELITIAN.

1. Untuk mengetahui Koordinasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya..
2. Untuk mengetahui Pengawasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya..
3. Untuk mengetahui Iklim Kerja pegawai sehingga memudahkan dalam melakukan pekerjaannya..
4. Untuk mengetahui Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan .
5. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai.
6. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Pengawasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai
7. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
8. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Koordinasi, Pengawasan Pegawai dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini membawa perubahan yang sangat cepat diberbagai bidang kegiatan organisasi yang berorientasi profit maupun non profit seperti lembaga pemerintahan dan organisasi sosial lainnya. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi maka sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar organisasi dapat berkembang secara produktif. Menurut Veithzal (2004:1) bahwa :”Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia. Kegiatan organisasi tidak terlepas dari koordinasi antar bagian secara vertikal maupun horisontal dimana koordinasi merupakan proses untuk mengembangkan dan memelihara hubungan baik itu kegiatan fisik maupun kegiatan rohaniah. Koordinasi adalah penting dalam organisasi yang kompleks karena disitu terdapat banyak kegiatan yang berlainan dilakukan oleh banyak orang dalam banyak bagian. Menurut Fathoni (2006:20) Koordinasi atau pengkoordinasian adalah: ”Melakukan penyelarasan waktu dan penyatuan bermacam-macam tugas supaya semua mengarah kepada tujuan yang diinginkan”. Kegiatan pengawasan dapat dilakukan saat kegiatan telah selesai. Pengawasan dilakukan dengan maksud menyiapkan segala sesuatu untuk menjamin tidak terjadinya penyimpangan. Fathoni (2006:30) mengatakan bahwa ”Pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan”. Iklim kerja merupakan lingkungan suatu manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaannya, pengertian ini dapat mengacu kepada lingkungan departemen, perusahaan yang penting, atau suatu

organisasi secara keseluruhan. Iklim kerja akan mempengaruhi perilaku mereka didalam organisasi sering digambarkan sebagai budaya organisasi sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai. Menurut pendapat Stoner dikutip Sukmana (2007: 33) iklim kerja merupakan : "Lingkungan fisik dan non fisik dimana para pekerja berada dan menggantungkan nasibnya, melakukan pekerjaannya, dan melakukan fungsi sosial mereka". Iklim kerja dapat dianggap sebagai personality dari suatu organisasi. Iklim kerja merupakan lingkungan internal suatu organisasi yang dipersepsi dan dirasakan oleh para anggota atau para pekerjanya sebagai sesuatu yang khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Kinerja Pegawai bagi karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005 : 67) bahwa: "Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Jadi kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melakukan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dengan mengambil obyek pegawai yaitu tentang Koordinasi, Pengawasan, Iklim Kerja serta Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sosial Provinsi Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan meneliti. variable bebas dan terikat yang terdiri dari 4 variabel, yaitu :
1.Variabel Koordinasi (X1) sebagai variabel bebas (independen).
2.Variabel Pengawasan (X2) sebagai variabel bebas (independen).
3.Variabel Iklim Kerja (X3) sebagai variabel bebas(independen).
4.Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen).
Prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah : Studi lapangan (field research), Penelitian pustaka (library Research), Interview dengan wawancara langsung, Kuesioner, Uji kualitas data dilakukan dengan cara : Uji Validitas menggunakan teknik korelasi, Rumus koefisien korelasi yang dapat dipakai adalah Dr. Sugiyono (2004:182)

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Uji Reliabilitas digunakan teknik korelasi belah dua dari sperman borwn (split half) dengan persamaan Sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap beberapa variabel lainnya. Jadi dalam hal ini persoalannya adalah sebab akibat. Istilah yang akan digunakan dalam analisis jalur ini adalah variable eksogen yang merupakan variable penyebab (X). variable endogen yang merupakan variabel akibat (Y) dan variable implicit (€) yang merupakan faktor-faktor lain dari variable eksogen. Koefisien Determinasi. Berdasarkan perhitungan korelasi yang terlihat pada hasil analisi jalur, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persen yang menunjukkan berapa besar proporsi Koordinasi (X1), Pengawasan (X2), Iklim Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = r \times 100\%$$

Pengujian hipotesis, Hipotesis ke satu (bersama-sama) digunakan uji F dengan rumus :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yx_k}}{k(-R^2_{yx_k})}$$

Hipotesis kedua (parsial) digunakan uji t dengan rumus :

$$t_k = \frac{P_k}{se_{pk}}; (df = n - k - 1)$$

Kriteria uji, Ho ditolak jika nilai t hitung \geq t tabel , dengan demikian Hi diterima.

Hipotesis Y atas Z dan berikutnya digunakan uji t dengan rumus,

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria uji, Ho ditolak jika nilai t hitung \geq t tabel , dengan demikian Hi diterima.

D. PEMBAHASAN

Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang dikukuhkan dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2000 tentang Dinas Daerah. Di dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri dari variabel Koordinasi, Pengawasan Pegawai, Iklim Kerja , dan Kinerja pegawai pernyataan. Berdasarkan pengolahan data dan uji validitas serta reliabilitas maka hasil yang di dapat sebagai berikut :(1).Hasil tanggapan responden dapat dikatakan bahwa gambaran atau tingkat Koordinasi termasuk kategori Baik. Mengenai koordinasi pegawai memang sangat penting dalam melaksanakan tugas agar efektif dan efisien guna tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan, koordinasi tersebut dilakukan pada pekerjaan sehari-hari baik antar Pimpinan/atasan langsung serta selalu melakukan hubungan dengan sesama rekan sekerja,baik antar bagian maupun dalam bagianitu sendiri. Berkordinasi dengan Bagian lain yakni tentang kaitan pekerjaan dan sesuai dengan proporsinya, hal ini guna tercapainya Target Penangana dan Pemberdayaan Penyandang Masalah Sosisla (PMKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang ditangani

oleh Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat sesuai dengan Visi dan Misi yang ada. (2). Hasil tanggapan responden tentang Pengawasan dapat dikatakan bahwa gambaran atau tingkat Pengawasan termasuk kategori Baik. Pengawasan Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang dilaksanakan oleh Pimpinan / Atasan langsung, baik dari segi Aturan atau ketentuan yang berlaku serta tata tertib yang ada juga mengenai absensi kehadiran pegawai diberlakukan secara seksama baik bagi Pimpinan, maupun bawahan (staf). Sehingga Prilaku dan sikap pegawai juga di perhatikan secara seksama serta adanya suatu evaluasi tentang hasil pengawasan pimpinan terhadap bawahan begitu pula sebaliknya, bagi pegawai yang berprestasi diadakan reward/penghargaan sebaliknya bagi yang tidak mentaati peraturan / ketentuan yang ada dikenakan sanksi, baik penurunan penilaian DP3 maupun sanksi administrasi lainnya. (3). Hasil tanggapan responden tentang Iklim Kerja maka dapat dikatakan bahwa gambaran atau tingkat Iklim Kerja termasuk kategori Baik. Iklim kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, dilihat dari mekanisme kerja baik itu Peraturan/ tata tertib, prosedur kerja, kebijakan organisasi dll, dapat dipatuhi serta dilaksanakan dengan baik, baik itu oleh Pimpinan / atasan langsung maupun bawahan (staf) sehingga antara pimpinan, bawahan bahkan rekan sejawat/sekerja memiliki Privasi dalam melaksanakan pekerjaan tanpa terganggu oleh siapapun, karena semua bekerja sesuai job deskripsinya dan tanggungjawab juga wewangannya masing-masing, sehingga ada rasa saling memiliki organisasi yang harus dijalankan dengan baik sesuai ketentuan dan tujuan organisasi. (4). Hasil tanggapan responden tentang Kinerja pegawai dapat dikatakan bahwa gambaran atau tingkat Kinerja Pegawai termasuk kategori Baik. Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat sebenarnya sudah berjalan dengan baik, benar dan sinergis dengan peraturan dan ketentuan yang ada, juga berdasarkan dari hasil angket yang peneliti sebarkan kepada responden dapat dikategorikan bahwa kinerja pegawai itu sudah baik, dimana kinerja pegawai baik Pimpinan/Atasan, bawahan maupun rekan sekerja sudah melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan ketentuan yang ada di organisasi. (5). Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial provinsi Jawa barat, hal ini terbukti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sehari - hari para pegawai dapat melaksanakannya selesai sesuai target waktu dan saling membantu baik antar bagian maupun dalam bagian itu sendiri, serta penuh rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sesuai proporsinya masing-masing, dengan demikian satu pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik tanpa koordinasi yang baik pula, maka koordinasi sangat

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (6). Mengenai pengawasan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, pada intinya bahwa pengawasan pegawai dari Pimpinan/Atasan sangat penting dan diperlukan bagi peningkatan kinerja pegawai. Untuk dapat mengevaluasi juga sejauh mana pekerjaan bawahan/pegawai dalam pencapaian targer pekerjaan maupun prestasi kinerja pegawai. Akan tetapi memang dalam segi pengawasan terhadap pegawai, sebelumnya kurang epektif dalam artian tidak dilakukan waskat secara kontinue, dengan adanya waskat yang dilakukan secara kontinue, motivasi pegawai sangat tinggi apa lagi dengan adanya penghargaan dan reward bagi yang berprestasi dalam kinerjanya, akan dipromosikan untuk menduduki jabatan atau jabatan yang lebih tinggi sesuai proporsi dan profesinya. (7). Iklim kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, hal ini dapat dirasakan oleh para pegawai dengan adanya iklim kerja yang baik dan kondusif jadi menambah semangat bekerja juga menambah motivasi yang tinggi bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, ini terjadi karena antara sesama Bagian yang satu dengan Bagian yang lain sekarang tidak ada egosentris sudah satu prinsip dan satu tujuan yakni melaksanakan pelayanan bagi masyarakat denga proses prmbudayaan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial yang penanganannya harus dilaksanakan secara tujuan kolektifitas/bersama-sama sesuai Job deskripsi serta proporsinya agar tercapaisuatu tujuan juga guna tercapainya misi-misi dan visi dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. (8). Hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut tidak dapat dipisahkan satu persatu namun harus selalu terpadu dalam pelaksanaannya sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini menciptakan pegawai yang baik dan berkualitas antara ke 3 (tiga) variabel diatas, sangat berpengaruh yang signifikan, karena antara variabel yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu sitem yang terpadu dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas sesuai dengan tujuan instansi. dari ke tiga variabel tersebut (Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja) sangat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, meningkatkan Kinerja Pegawai Berkualitas melalui peningkatan SDM yang profesional, guna tercapainya target sasaran dalam memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat dan tercapainya target pemberdayaan pada

Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial di wilayah Provinsi Jawa Barat.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tingkat Koordinasi yang meliputi Hubungan langsung, Kesempatan awal, Kontinuitas, Dinamisme, Tujuan yang jelas, Organisasi sederhana, Wewenang dan tanggung jawab, Komunikasi, Kepemimpinan dan supervisi sesuai dengan hasil pengolahan data, termasuk kategori baik.

Tingkat Pengawasan yang meliputi Menetapkan standar, Mengukur prestasi kerja, Membandingkan hasil, Membetulkan penyimpangan, sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori baik, hal ini terbukti mengalami peningkatan dengan diadakan pengawasan dengan sitem Waskat, sehingga kinerja pegawai meningkat serta termotivasi dengan adanya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi juga adanya kejelasan dan ketegasan dalam penetapan disiplin pegawai sesuai peraturan/ketentuan yang berlaku.

Tingkat Iklim Kerja yang meliputi Conformity, Responsibility, Standards, Rewards, Clarity, Team spirit , sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori baik, dalam hal ini di Dinas Sosial Provisi Jawa Barat Iklim Kerjanya sudah kondusif karena dari setiap Unit/Bagian mulai dari atasan/pimpinan, bawahan sampai dengan staf pelaksana sudah satu presepsi dan satu tujuan yang kolektifitas dari suatu organisasi/instansi yakni memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat (sasaran pelayanan).

Tingkat Kinerja Pegawai yang meliputi Mengukur Kualitas Kerja, Mengukur tanggung jawab terhadap pekerjaan, Mengukur kerjasama dengan rekan kerja, Menilai orientasi terhadap pelanggaran, Mengukur inisiatif karyawan, sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori baik, hal ini dibuktikan dengan adanya motivasi dan peningkatan kinerja pegawai yang dikarenakan adanya suatu penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dengan dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan juga adanya reward lain, baik berbentuk piagam maupun jenis kebutuhan peralatan kantor atau yang lainnya.

Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sesuai dengan uji hipotesa terdapat pengaruh yang rendah signifikannya, hal ini dikarenakan tingkat koordinasi baik antara unit/bagian maupun seksi bahkan sesama pegawai sudah berjalan secara semut, tidak ada lagi istilah egosentris.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sesuai dengan uji hipotesa terdapat pengaruh yang rendah signifikannya, dalam pengawasan ini sudah terlaksana sesuai peraturan/ketentuan yang ada dengan menggunakan sistem pengawasan secara melekat (waskat), jadi atasan/pimpinan langsung yang menilai kinerja bawahannya tersebut dalam menentukan prestasi kerjanya, jadi otomatis terpantau dan termonitoring setiap hari.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sesuai dengan uji hipotesa terdapat pengaruh yang rendah signifikannya, karena iklim kerja sudah kondusif sehingga motivasi dan prestasi kerja pegawaiupun meningkat.

Pengaruh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan, sesuai dengan uji hipotesa terdapat pengaruh yang signifikannya. Hal ini pelaksanaan dari variabel-variabel tersebut sudah dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat secara efektif dan efisien sesuai Peraturan dan Ketentuan yang berlaku.

Saran

Dalam masalah pelaksanaan Koordinasi pada suatu pekerjaan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, perlu ada Komunikasi secara terbuka antara pimpinan / atasan dengan bawahan, hal ini jangan sampai masih terjadi adanya saling menutupi Informasi dan mementingkan egosentris dari setiap Unit / Bagian (sebagian program kegiatan tidak terbuka atau ditutupi). Untuk itu sering diadakan rapat / pertemuan antar pimpinan dan bawahan berupa penjelasan prgram kegiatan, penjelasan tugas pelaksanaan serta evaluasi yang telah dilaksanakan secara rutin..

Pelaksanaan Pengawasan terhadap pegawai, jangan hanya dari segi disiplin pegawai saja dengan maksud hanya penekanan terhadap apel pagi, kehadiran dan pulang kerja tepat waktu, akan tetapi perlu pengawasan pada segi disiplin keuangan yakni perlu menekan hingga sekecil mungkin bahkan menghilangkan kebocoran serta pemborosan

keuangan Negara juga segala bentuk pungutan liar. Tidak lepas juga perlu pengawasan pegawai dari segi kelancaran dan percepatan pelayanan kepada masyarakat/sasaran pelayanan guna terwujudnya program pelayanan prima kepada masyarakat dengan berpedoman bahwa disiplin itu adalah taat, tunduk dan patuh terhadap pimpinan/atasan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku yang terdapat di dalam TUPOKSI.

Mengenai Iklim kerja agar tetap kondusif, Pimpinan/atasan harus berani terbuka dan demokratis menerima pendapat, kritikan ataupun saran/masukan dari bawahan yang tujuannya untuk mengembangkan dan memajukan Organisasi / Instansi. Dalam hal ini jangan bersifat otoriter, kalau pelaksanaan pekerjaan ingin tercapai sesuai target dan tujuan dari Organisasi / Instansi.

Dalam meningkatkan Kinerja pegawai, pimpinan perlu menerapkan metoda berbasis kinerja guna meningkatkan pegawai dapat bekerja dengan cermat tanpa membuat kesalahan dengan cara mengawasi secara berkesinambungan terhadap job description bawahan/ staff dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari dalam bentuk mengoreksi hasil pekerjaan/laporan, menjelaskan program kegiatan yang harus dilaksanakan secara jelas.

Guna meningkatkan kontribusi Koordinasi terhadap kinerja pegawai, diharapkan atasan bisa mensinergikan pekerjaan seluruh bagian secara baik agar tujuan pekerjaan secara kelembagaan bisa tercapai dengan bentuk diadakannya rapat koordinasi seluruh bagian secara rutin.

Guna meningkatkan kontribusi Pengawasan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya pengawasan terhadap absensi pegawai dilaksanakan dengan konsisten serta ada kejelasan pemberian penghargaan dan sanksi terhadap pegawai yang berprestasi baik dengan pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Guna meningkatkan kontribusi Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai, perlu ditingkatkan hubungan kerja atau individu sesama pegawai atau dengan pimpinan yang harmonis lebih dijalin dengan cara adanya kegiatan di luar pekerjaan rutin berupa olahraga bersama, kesenian atau karyawisata serta penyampaian pelimpahan tugas dari atasan kepada bawahan dapat dilakukan dengan cara lebih persuasif.

Guna meningkatkan kontribusi koordinasi, pengawasan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai, melaksanakan ketiga variabel tersebut harus merupakan suatu sistem yang terpadu dimana antara variabel yang satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisahkan dalam mencapai suatu tujuan kualitas kinerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni,2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta. Jakarta.

Asep Tatang, Pengawasan Melekat, Pusdiklat Depsos RI.

Cucu Sukmana,2007, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja serta Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional”,tesis, STIE Pasundan.

Djaslim Saladin, 2004, Manajemen Strategi & Kebijakan Perusahaan, Linda Karya, Bandung.

Istijanto, 2005, Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar, Drs.,M.Si, P.Si, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moekijat,1994, Koordinasi, Mandar Maju, Bandung.

Richard M Steers,2000,Efektifitas Organisasi, LPPM Erlangga, Bandung

Rivai, Veithzal Prof.Dr, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta.

Robert L.,Mathis &John, Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Salemba Empat Patria, Jakarta.

Robins, Stephen P, 1996, Prilaku Organisasi Konsep Kontroersi Aplikasi, jilid 1, Alih Bahasa Handiyana Pujatmaka, PT Prenhalindo, Jakarta

Siagian, Sondang P,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2004, Metode Administrasi, CV Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sumarsono, Sonny, 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

T.Hani Handoko, 2001, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, BPFE-Yogyakarta.