**PENGARUH KOORDINASI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS CIPTA KARYA KEBERSIHAN TATA RUANG DAN LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANJAR**

Oleh :

Nenden Mulyani Kusniawati \*)

Abstract

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| The study was based on the following principal problem areas of coordination and lack of work ethic that still there are some employees who work less sincere less able to do its job properly. To finish the job, it should be directed and guided by his co-workers; there are some employees who are less have accuracy example in making monthly reports are not completed on time; so that the work be completed, there are some employees who arrive late and often absent from work for no apparent reason and their employees who are often absent when the working hours; Lack give satisfaction to other colleagues. The research method used is survey explanatory. The method is used to explain social phenomena which in this case is used to investigate the effect of coordination (independent variables) symbolized by X against the work ethic (the dependent variables)symbolized by Y. This study used quantitative analysis determine the magnitude of the effect of variable etose coordination of work in the village in Banjar, either simultaneously or partially.  The results showed that simultaneous, big influence coordination variable to variable work ethic of 0.896 or 89,6% pales in good coordination will have a positive impact, which will also be a good work ethic, the partial absence of a leader who is responsible for the work ethic or pYX1.1 0,08, partially the on going process towards the work ethic or pYX1.2 0,136, partially structuring human resources of the work ethic or pYX1.3 of 229, partial service and quality of service to the work ethic or pYX1.4 amounted to 0,238, partial service and quality of service to the work ethic or pYX1.4 amounted to 0,293. It was concluded that the partially dimensions coordination consisting of the absence of a leader who is responsible (X1.1), the existence of a continuous process(X1.2), a concept set  komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja (performance) organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini harus siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Organisasi dalam definisi ini tidak hanya organisasi dalam industri atau perusahaan saja, tetapi juga organisasi dalam berbagai bidang lain seperti politik, pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya (Ndraha, 2009:17).  Negara, ditinjau dari definisi ini juga dapat dikategorikan sebagai sebuah organisasi, karena ada suatu usaha yang dilakukan oleh penduduk untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Sebagai sebuah organisasi, negara memerlukan pelaku-pelaku organisasi untuk menjalankan organisasinya. Salah satu pelaku organisasi ini adalah Pegawai Negeri Sipil.  Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.  Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu diperlukan adanya pegewai negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Irmayani, 2006:17). Dengan kata lain diperlukan pengawai negeri sipil yang memiliki etos kerja yang baik. Menurut Batubara (dalam Yoana, 2004:13), salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja. Jadi, jika Indonesia ingin mencapai pembangunan nasional yang baik maka yang harus dilakukan adalah membenahi etos kerja manusianya.  Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sinamo, 2008:5).  penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya  penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengganggu kinerja pegawai. Pada saat inilah faktor koordinasi yang baik akan sangat berperan.  Koordinasi merupakan salah satu alat untuk mencapai kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai perintah, instruksi, pengambilan keputusan penyampaian kebijakan dan kegiatan organisasi lainnya senantiasa memerlukan koordinasi yang efektif. Koordinasi dimaksud adalah kesesuaian dan kesepahaman diantara semua pihak (*stakeholder*) yang terkait dengan kepentingan yang sama.  Terciptanya etos kerja yang baik apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani, dan mengatur masyarakat, dapat optimal.  Etos kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu padahal kalau dikerjakan dapat selesai, kemudian hasil kerja yang tidak optimal yaitu tidak sesuai dengan intruksi pimpinan, proses kerja juga kurang yang dapat dilihat dari laporan dan pertanggung jawaban kegiatan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya bukti laporan-laporan administrasi perkantoran sesuai dengan ketentuan yang berlaku,   1. **Identifikasi Masalah**   Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (problem statement) yaitu etos kerja yang rendah kurangnya koordinasi oleh Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :   1. Bagaimana pengaruh secara simultan koordinasi terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. 2. Bagaimana pengaruh secara parsial koordinasi melalui adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab, adanya proses yang berkesinambungan, konsep yang ditetapkan dalam kelompok, adanya keserasian dalam mencapai hasil, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. 3. **Tujuan Penelitian**   Tujuan dari penelitian ini adalah:   1. Menganalisis besarnya pengaruh koordinasi terhadap etos kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar.1.4 Manfaat Penelitian 2. Mengembangkan konsep teori pengaruh koordinasi terhadap etos kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. 3. Menerapkan secara teoritis tentang koordinasi dalam memecahkan masalah etos kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. 4. **Manfaat Penelitian**   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik dalam pengembangan ilmu maupun terapan ilmu.   * + 1. **Manfaat Teoritis**   Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh koordinasi terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di DCKTLH.  Menurut Tasmara (2008:82) Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah.  Sedangkan Sinamo (2005:20) memformulasikan etos kerja profesional dalam delapan paradigma, yaitu: (1) kerja adalah rahmat, (2) kerja adalah amanah, (3) kerja adalah panggilan, (4) kerja adalah aktualisasi, (5) kerja adalah ibadah, (6) kerja adalah seni, (7) kerja adalah kehormatan, dan (8) kerja adalah pelayanan.  Terciptanya etos kerja yang baik apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani, dan mengatur rakyat, dapat optimal.  Sehingga kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:  Gambar 1  Paradigma Berfikir  Koordinasi  Winardi (2000:39)   1. Adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab 2. Adanya proses yang berkesinambungan 3. Konsep yang ditetapkan dalam kelompok 4. Adanya keserasian dalam mencapai hasil 5. Dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi   Etos Kerja  (Sinamo, 2005:20)   1. Kerja adalah “rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan 9. **Hasil Penelitian**   Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang peneliti sebarkan sejumlah 69 eksemplar untuk 69 orang responden dengan jumlah item pernyataan sebanyak 18 item. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel koordinasi sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan etos kerja sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel Koordinasi yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap Etos kerja, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar.  Indikator – indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pertanyaan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif. Uji validitas dan reliabilitas sangat penting dalam pengujian instrument sebagai alat dalam penelitian ini, uji validitas menilai sejauh mana instrument yang digunakan telah sah untuk mengukur variable dan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat kehandalan instrument penelitian.   1. **Pembahasan**   Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif koordinasi terhadap etos kerja. Koordinasi merupakan salah satu alat untuk mencapai kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai perintah, instruksi, pengambilan keputusan penyampaian kebijakan dan kegiatan organisasi lainnya senantiasa memerlukan koordinasi yang efektif. Koordinasi dimaksud adalah kesesuaian dan kesepahaman diantara semua pihak (*stakeholder*) yang terkait dengan kepentingan yang sama. Terciptanya etos kerja yang baik apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu  Koordinasi adalah fungsi yang harus dilakukan seorang pimpinan agar terdapat suatu komunikasi atau kesesuaian dari berbagai kepentingan dan perbedaan kegiatan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Dengan koordinasi, maka akan tercipta kesatuan tindakan, terjalin komunikasi yang baik (secara vertikal maupun horizontal), adanya pembagian kerja/tugas, dan dapat memunculkan disiplin kerja, yang semua itu pada gilirannya dapat mendorong produktifitas kerja pegawai sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Suatu pekerjaan yang dikoordinasikan dengan baik maka pekerjaan itu akan dapat diselesaikan dengan baik pula, baik koordinasi yang dilaksanakan antar pegawai dalam satu kantor ataupun koordinasi yang dilaksanakan antar dinas/instansi.   1. **Kesimpulan**   Setelah diselesaikan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Koordinasi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan tersebut sebagai berikut:   1. Secara simultan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Dengan demikian variabel koordinasi merupakan variabel penting dalam meningkatkan etos kerja (1) kerja adalah rahmat, (2) kerja adalah amanah, (3) kerja adalah panggilan, (4) kerja adalah aktualisasi, (5) kerja adalah ibadah, (6) kerja adalah seni, (7) kerja adalah kehormatan, dan (8) kerja adalah pelayanan Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara variabel-variabel tersebut dampaknya terhadap etos kerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi (X1.5) memiliki pengaruh paling besar terhadap etos kerja pegawai.   **Saran Praktis**   1. Bagi pegawai Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar diharapkan meningkatkan etose kerja. Hal yang perlu perbaikan dalam koordinasi adalah adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab. 2. Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar harus mempunyai keinginan / komitmen kuat untuk meningkatkan etose kerja diantaranya dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan bimbingan pegawai dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Hal yang masih memerlukan perbaikan dalam pengembangan etos kerja adalah menumbuhkan bahwa kerja harus ikhlas. 3. Pimpinan harus berkompeten dan profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan pembinaan terhadap pegawainya dan mampu memantapkan kesadaran dan partisipasi pegawai untuk taat pada mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan.   **DAFTAR PUSTAKA**  Aditya, 2013. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi PNS Pada Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Kota Malang  Agustino . Leo, 2008. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Alfabeta Bandung  Allain Meyyer, 2007. *Continuance Commitment to The Organization*, Jurnal HRM  Ancok dan Suroso, 2010. Psikologi Islam, Pustaka Pelajar: Yogyakarta  Anoraga, 2010. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta  Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press |  | out in groups (X1.3), their harmony in achieving results (X1.4), and it likes a partnership of every component of the organization (X1.5) significantly affects the work ethic of employees at the Departemant of human settlements hygiene and environment spatial Banjar. However, the results showed a variation value is not equal between these dimensions impact on the quality of the employment. The results showed thet the dimensions of the harmony in achieving results (X1.4), a concept set out in groups (X1.3), the existence of a continuous proses (X1.2). While the dimensiona of the existence of a leader who is responsible (X1.1) have the most influence is small, it indicates that this dimension has not run optimally.   1. **Latar Belakang Penelitian**   Mewujudkan good corporate governance dan pemerintahan yang memiliki daya saing global diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Pada saat ini sangat dirasakan kompetisi yang ketat di dunia kerja sebagai dampak adanya resesi global. Maka organisasi memerlukan SDM yang profesional dan memiliki integritas dalam bekerja. Kompetensi spiritual memiliki peran utama dalam mewujudkan integritas sebagai perilaku kunci untuk membangun kepercayaan dan akhlak yang luhur berdasarkan nilai-nilai agama.  Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM, berupa pemberdayaan karyawan (empowerment) akan dapat meningkatkan  Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu.  Secara umum etos kerja bangsa Indonesia mesih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu.  Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidak disiplinan akan waktu. Disiplin kerja luntur, berakibat pula pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan uang negara (korupsi) (Fitri, 2006:71).  Hal senada juga dikatakan oleh Anoraga (2010:87) namun lebih dispesifikkan kepada pegawai negeri sipil. Anoraga (2010:171) menyatakan etos kerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dalam penentuan dan pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintah. Secara resmi badan-badan pemerintah, kecuali beberapa bank dan BUMN, mempunyai jam kerja untuk hari Senin hingga hari Kamis dari pukul 07.00 hingga pukul 14.00, untuk hari Jum’at mulai pukul 07.00 hingga pukul 11.00, sedangkan untuk hari Sabtu dari pukul 07.00 hingga pukul 13.00. Seluruhnya ada 38 jam per minggu. Namun dalam prakteknya 38 jam itu tidak tercapai. Hal ini karena kebanyakan anggota kantor tidak hadir tepat pada waktu kerja seperti yang telah ditetapkan di atas. Mereka baru mulai bekerja pada pukul 07.30 dan sudah meninggalkan tempat bekerjanya sekitar pukul 13.30, dan pada hari Sabtu bahkan sudah tidak ada di tempat pada pukul 12.30. Maka dalam praktek kantor-kantor pemerintah, jam kerja hanya berfungsi sekitar 33 jam dalam seminggu.  Kondisi di atas juga terjadi di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar yaitu masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum memiliki etos kerja yang baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan apel pagi dilingkungan Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar banyak PNS yang kesiangan mengikuti apel pagi, bahkan tidak ikut sama sekali.  Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan pemerintah pusat terhadap daerah dan  dan antusiasme masih kurang yaitu kurangnya mengindahkan saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan dan sering terjadi data yang dihasilkan kurang akurat, beberapa orang yang meminta data dan laporan kurang ditanggapi dan tidak ramah dalam memberikannya.  Berdasarkan hasil pengamatan sementara, realitas etos kerja pegawai Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar masih rendah, dengan fenomena sebagai berikut:   1. Masih adanya beberapa pegawai yang bekerja kurang tulus kurang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Untuk menyelesaikan pekerjaan, ia harus diarahkan dan di bimbing oleh rekan kerjanya; 2. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mememiliki ketelitian misalnya dalam pembuatan laporan bulanan yang diselesaikan tidak tepat waktu; sehingga pekerjaan menjadi tidak tuntas 3. Adanya beberapa pegawai yang datang terlambat dan bahkan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas serta adanya pegawai yang sering mangkir ketika jam kerja; 4. Kurangnya memberikan kepuasan kepada rekan kerja yang lain. Contohnya apabila suatu seksi memerlukan data dari seksi lainnya terkadang data tersebut sulit untuk mendapatkannya; 5. Pegawai bekerja kurang fokus, hal ini terlihat dari banyaknya kesalahan dalam pembuatan laporan.   Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melihat bagaimana sebenarnya gambaran koordinasi, komitmen dan etos kerja yang penulis tuangkan kedalam penelitian yang berjudul: Pengaruh Koordinasi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar.  **2.Manfaat Praktis**  Penelitian ini bermanfaat bagi pimpinan dan pihak kepegawaian didalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah dalam upaya menumbuhkan motivasi dalam meningkatkan hasil kerja serta bermanfaat bagi pemerintah dalam usaha untuk menetukan model pembinaan kepegawaian.   1. **Kerangka Berfikir**   Pendapat Hasibuan (2008: 85) mengenai koordinasi adalah sebagai berikut:  **“**Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri”.  Menurut Winardi (2000:39) ciri-ciri koordinasi yaitu:   1. Seorang pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap koordinasi dengan baik, dibutuhkan kerja sama dari setiap komponen organisasi. 2. Adanya proses yang berkesinambungan, sebab koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. 3. Koordinasi adalah konsep yang ditetapkan dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu, sejumlah individu yang bekerja sama menghasilkan suatu usaha kelompok harus dapat mengatur usaha dari tiap kegiatan indivdu sehingga adanya keserasian dalam mencapai hasil. 4. Seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap koordinasi. Untuk dapat menjalankan koordinasi dengan baik, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi. 5. Seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap koordinasi. Untuk dapat menjalankan koordinasi dengan baik, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi 6. **Hipotesis**   Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :   1. Koordinasi besar pengaruhnya terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. 2. Koordinasi secara parsial melalui adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab, adanya proses yang berkesinambungan, konsep yang ditetapkan dalam kelompok, adanya keserasian dalam mencapai hasil, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi besar pengaruhnya terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. 3. **Metode Penelitian**   Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian bersifat verifikasi karena melakukan pengujian hipotesis. Hal tersebut ditujukan untuk menyelidiki pengaruh sebab akibat antara variabel koordinasi (X) melalui adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab (X1), adanya proses yang berkesinambungan (X2), konsep yang ditetapkan dalam kelompok (X3), adanya keserasian dalam mencapai hasil (X4), dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi (X5) dan etos kerja (Y), pada Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar.  Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah exsplanatory survey dimana menurut Singarimbun dan Sofian Effendi (1996:2) “Metode exsplanatory survey tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris yang ditemui dilapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh baik parsial maupun simultan antara variabel yang menjadi fokus penelitian”.  melindungi, melayani, dan mengatur masyarakat, dapat optimal.  Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi harus ada keselarasan kerja antara pimpinan dengan bawahan, dimana suatu kondisi organisasi yang efektif dan efisiensi dapat dicapai melalui penerangan suatu kegiatan koordinasi yang baik dan menyeluruh. Salah satu tindakan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, dalam ilmu manajemen dikenal dengan istilah koordinasi. Koordinasi merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, karena dengan koordinasi diharapkan adanya keselarasan antara kegiatan-kegiatan dari individu-individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.  Koordinasi merupakan salah satu alat untuk mencapai kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai perintah, instruksi, pengambilan keputusan penyampaian kebijakan dan kegiatan organisasi lainnya senantiasa memerlukan koordinasi yang efektif. Koordinasi dimaksud adalah kesesuaian dan kesepahaman diantara semua pihak (*stakeholder*) yang terkait dengan kepentingan yang sama. Terciptanya etos kerja yang baik apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap PNS sebagai Aparatur Pemerintah dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani, dan mengatur masyarakat, dapat optimal.  Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi harus ada keselarasan kerja antara pimpinan dengan bawahan, dimana suatu kondisi organisasi yang efektif dan efisiensi dapat dicapai melalui penerangan suatu kegiatan koordinasi yang baik dan menyeluruh. Salah satu tindakan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, dalam ilmu manajemen dikenal dengan istilah koordinasi. Koordinasi merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, karena dengan koordinasi diharapkan adanya keselarasan antara kegiatan-kegiatan dari individu-individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.   1. Secara parsial dimensi-dimensi koordinasi yang terdiri dari adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab (X1.1), adanya proses yang berkesinambungan (X1.2), konsep yang ditetapkan dalam kelompok (X1.3), adanya keserasian dalam mencapai hasil (X1.4), dan dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi (X1.5) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara dimensi-dimensi tersebut dampaknya terhadap kualitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi adanya keserasian dalam mencapai hasil (X1.4), konsep yang ditetapkan dalam kelompok (X1.3), adanya proses yang berkesinambungan (X1.2). Sedangkan dimensi adanya seorang pimpinan yang bertanggung jawab (X1.1) mempunyai pengaruh yang paling kecil, hal ini menandakan bahwa dimensi tersebut belum berjalan secara optimal. 2. **Saran**   **Saran Akademik**  Optimalisasi etos kerja pegawai Dinas Cipta Karya Kebersihan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup Kota Banjar melalui koordinasi, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :  Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan etos kerja.  Mengupayakan agar setiap pekerjaan dilaksanakan dengan memperhatikan ketepatan waktu sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan.  Meningkatkan kemampuan diri melalui pendidikan dan latihan sesuai dengan kebutuhan organisasi.  Fitri, 2006. Hubungan Antara Religiusitas dan Etos Kerja Pegawai Tetap IAIN Sunan Ampel Surabaya. Laporan Penelitian. Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel. Surabaya  Handayaningrat. Suwarno. 2009. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen,  Handoko. T Hani 2009. Manajemen. Rineka Cipta  Hasan. 2002. Statistika, Rineka Cipta Jakarta  Hasibuan Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta Jakarta  Irmayani, 2006. Persepsi Mahasiswa Terhadap Pegawai Negeri. Suatu Karya Ilmiah (tidak diterbitkan). Medan: FISIP USU  Islamy. Irfan. 2000. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara. Bumi Aksara. Jakarta  Kusnan, Ahmad, 2004.Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya  Madjid, Nurcholis, 2005. *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Paramadina, Jakarta:2005  Moh. Nazir. 1999. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia, Jakarta |
|  |  |  |