

Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Analis Sarana Prasarana

Rizkinaya Magistra

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
E-Mail Korespondensi: magistraatjeh@gmail.com

Abstract - This study aims to analyze the influence of coordination and supervision on employee performance in the Infrastructure Development Analyst position at the Ministry of Home Affairs. A quantitative approach was used with a causal explanatory design to examine the relationship between independent and dependent variables through data obtained from the entire relevant respondent population. Data collection was conducted using closed-ended questionnaires, and data analysis was conducted using multiple linear regression to measure simultaneous and partial effects. The results indicate that coordination and supervision significantly influence employee performance, both separately and together. Coordination, characterized by cross-unit communication and task synchronization, has been shown to increase work effectiveness, while supervision through routine monitoring and periodic evaluations can improve accountability and work discipline. The coefficient of determination of 61.1% indicates that the combination of these two variables makes a strong contribution to employee performance. These findings underscore the importance of integrating managerial functions in promoting bureaucratic efficiency and the quality of public services.

Keywords: Coordination; Supervision; Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kementerian Dalam Negeri. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen melalui data yang diperoleh dari seluruh populasi responden yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner tertutup, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Koordinasi yang ditandai oleh komunikasi lintas unit dan sinkronisasi tugas terbukti meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan pengawasan melalui monitoring rutin dan evaluasi berkala mampu meningkatkan akuntabilitas dan kedisiplinan kerja. Koefisien determinasi sebesar 61,1% mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel memberikan kontribusi yang kuat terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi fungsi manajerial dalam mendorong efisiensi birokrasi dan kualitas layanan publik.

Kata Kunci: Koordinasi; Pengawasan; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa hidup dalam interaksi dan ketergantungan dengan sesamanya. Dalam kehidupan modern, kebutuhan individu tidak dapat dipenuhi secara individual, melainkan melalui kerja sama dalam suatu sistem sosial, yaitu organisasi (Adi, 2022). Organisasi publik, khususnya instansi pemerintahan, bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak keberhasilan institusi. Tidak hanya

sarana dan prasarana modern yang menentukan keberhasilan lembaga, tetapi justru unsur manusialah yang menjadi determinan utama dalam pencapaian kinerja yang optimal (Wibowo, 2018). Dalam konteks birokrasi, prestasi kerja pegawai merupakan refleksi dari efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pelayanan publik. Prestasi kerja tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor manajerial dan struktural, termasuk motivasi, pengawasan, dan koordinasi (Robbins & Judge, 2018). Di antara faktor-faktor tersebut, koordinasi dan pengawasan memainkan peran strategis dalam memastikan keterpaduan antarunit kerja dan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar organisasi. Koordinasi yang efektif mendorong sinergi dalam pelaksanaan tugas, sedangkan pengawasan menjamin kesesuaian dan akurasi pelaksanaan tugas pegawai (Robbins & Coulter, 2016).

Prestasi kerja pegawai dalam organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sarana dan prasarana, tetapi terutama oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang berkinerja tinggi menjadi aset utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi pemerintah (Wibowo, 2018). Dalam birokrasi pemerintahan, kualitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial, di antaranya adalah koordinasi dan pengawasan. Koordinasi merupakan fungsi manajerial yang menyatukan berbagai aktivitas dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sama secara harmonis. Ketika fungsi koordinasi tidak berjalan optimal, sering terjadi tumpang tindih tugas, keterlambatan dalam respons, serta inefisiensi pelaksanaan program kerja (Mintzberg, 2009). Situasi ini tidak jarang terjadi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, khususnya pada jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana, di mana kompleksitas kerja membutuhkan komunikasi lintas bagian dan keterpaduan tugas yang tinggi (Kementerian Dalam Negeri, 2022).

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia memiliki struktur organisasi yang kompleks dengan beban kerja yang tinggi, terutama dalam mendukung kebijakan strategis nasional. Jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana merupakan jabatan fungsional yang berada di jantung sistem pelayanan internal kementerian. Tugas mereka berkaitan dengan perumusan kebijakan, pengelolaan sarana-prasarana, serta mendukung fungsi protokoler dan administrasi pimpinan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya fungsi koordinasi dan pengawasan di jabatan ini, seperti keterlambatan pengumpulan bahan rapat, rendahnya akurasi data pendukung kebijakan, dan buruknya manajemen keprotokolan (Kementerian Dalam Negeri, 2022). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam untuk mengevaluasi sejauh mana koordinasi dan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di posisi strategis tersebut.

Selain koordinasi, pengawasan juga menjadi unsur penting dalam memastikan setiap tugas berjalan sesuai standar operasional. Dalam konteks kinerja, pengawasan berperan sebagai alat kontrol sekaligus sarana motivasi untuk mendorong pegawai bekerja secara akuntabel dan disiplin (Robbins & Judge, 2018). Namun, tantangan birokrasi seperti lemahnya sistem evaluasi,

minimnya feedback, dan kurangnya budaya organisasi yang mendukung akuntabilitas sering menghambat pelaksanaan pengawasan secara optimal (Dwiyanto, 2001). Berbagai kendala yang muncul dalam pelaksanaan tugas, seperti keterlambatan dalam pengambilan keputusan, tidak efektifnya rapat internal, hingga lambatnya respons terhadap perintah atasan, menunjukkan masih rendahnya kualitas koordinasi dan pengawasan di lingkungan birokrasi publik (Risyah, 2025). Kondisi ini secara langsung berdampak pada rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Kementerian Dalam Negeri sebagai entitas utama dalam tata kelola pemerintahan memiliki struktur organisasi yang kompleks, yang menuntut kinerja tinggi dari seluruh jajarannya. Jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana merupakan posisi strategis yang terlibat dalam perumusan kebijakan internal, penyusunan bahan kebijakan, hingga pengelolaan urusan protokoler. Kompleksitas ini menuntut keberadaan sistem koordinasi yang solid serta pengawasan yang terstruktur dan berkelanjutan agar output kerja pegawai dapat mencapai standar yang ditetapkan (Kementerian Dalam Negeri, 2022). Namun, realitas organisasi menunjukkan adanya beberapa kendala, antara lain tumpang tindih tugas antarunit, lambatnya respons terhadap dinamika kerja, serta lemahnya implementasi pengawasan internal. Kendala-kendala ini berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan prestasi kerja pegawai (Risyah, 2025). Oleh karena itu, peningkatan efektivitas sistem koordinasi dan pengawasan merupakan kebutuhan mendesak dalam mendukung kinerja instansi pemerintah secara menyeluruh.

Koordinasi dalam organisasi merupakan proses menyelaraskan aktivitas berbagai bagian untuk mencapai tujuan bersama. Mintzberg (2009) menyebut bahwa koordinasi menjadi kunci terciptanya harmoni organisasi melalui mekanisme komunikasi yang efisien dan pembagian peran yang jelas. Dalam sistem birokrasi publik yang kompleks, koordinasi mencegah terjadinya tumpang tindih tugas dan memastikan sinergi antarunit kerja (Dwiyanto, 2001). Studi oleh (Lestari et al., 2024) menegaskan bahwa efektivitas koordinasi berbanding lurus dengan peningkatan efisiensi dan akurasi pelaksanaan tugas pegawai. Hal ini diperkuat oleh temuan Papalia et al., (2025) yang menyatakan bahwa koordinasi mampu meningkatkan disiplin dan tanggung jawab individu dalam organisasi publik. Wijaya & Danar, (2014) menambahkan bahwa organisasi dengan struktur koordinasi yang jelas cenderung lebih tanggap dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Sementara itu, pengawasan dalam konteks manajerial merujuk pada proses monitoring, evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan kerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan. Robbins & Coulter, (2016) menyatakan bahwa pengawasan yang sistematis menciptakan akuntabilitas dan memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan kinerja pegawai. Robbins & Judge, (2018) menyebutkan bahwa pengawasan bukan hanya untuk mendeteksi kesalahan, tetapi juga sebagai sarana motivasi melalui pembinaan dan evaluasi. Menurut (Lestari et al., 2024), pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas serta membentuk budaya kerja yang disiplin dan akuntabel. Dalam penelitian Sinambela & Sinambela, (2019), pengawasan

yang terencana dan berbasis indikator kinerja terbukti menjadi alat kontrol efektif dalam sistem organisasi publik.

Literatur juga menunjukkan bahwa integrasi koordinasi dan pengawasan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Penelitian oleh Papalia et al., (2025) menegaskan bahwa sinergi antara koordinasi dan pengawasan menghasilkan sistem kerja yang lebih harmonis dan produktif. Robbins & Coulter, (2016) menambahkan bahwa keberhasilan suatu organisasi terletak pada kemampuan manajerial dalam menyelaraskan perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan dalam satu kesatuan sistem kinerja. Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, koordinasi dan pengawasan juga dihadapkan pada tantangan budaya organisasi dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, penyesuaian struktur, peningkatan kapasitas SDM, serta reformulasi kebijakan internal merupakan langkah penting untuk menciptakan sistem kerja yang responsif dan profesional (Dwiyanto, 2001).

Koordinasi dalam organisasi dipahami sebagai proses integrasi aktivitas lintas unit agar tujuan organisasi tercapai secara sinergis. Mintzberg (2009) menyatakan bahwa organisasi yang memiliki sistem koordinasi yang kuat akan lebih tanggap terhadap perubahan dan mampu menciptakan efisiensi operasional yang tinggi. Dalam organisasi publik, koordinasi sangat penting karena birokrasi sering kali terdiri dari unit-unit fungsional yang bekerja secara paralel, sehingga rawan terjadi redundansi dan konflik peran (Lestari et al., 2024). Studi oleh (Elsera, 2023) di lingkungan pemerintah daerah menunjukkan bahwa koordinasi yang efektif meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan dan memperkuat kolaborasi antarbagian. Demikian pula, Papalia et al., (2025) menemukan bahwa koordinasi yang baik mendorong pegawai lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang bertujuan memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam sistem organisasi publik, pengawasan juga menjadi instrumen kontrol sosial dan alat untuk meningkatkan akuntabilitas pegawai (Robbins & Coulter, 2016). Robbins & Judge, (2018) menggarisbawahi bahwa pengawasan tidak semata-mata bertujuan mendeteksi kesalahan, tetapi juga berfungsi sebagai feedback yang mendorong pertumbuhan kinerja individu dan tim. Penelitian oleh (Lestari et al., 2024) menunjukkan bahwa pengawasan internal yang dilakukan secara berkala mampu meningkatkan produktivitas dan ketertiban kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Kendi, 2025) yang menekankan pentingnya pelaksanaan audit kinerja dan evaluasi berkala dalam membangun budaya kerja yang profesional dan kompetitif.

Beberapa studi menyebutkan bahwa integrasi antara fungsi koordinasi dan pengawasan secara simultan memiliki dampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja. Menurut Papalia et al., (2025), organisasi yang memiliki sistem koordinasi dan pengawasan yang berjalan beriringan akan lebih stabil dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Hal ini juga diperkuat oleh (Aulianto et al., 2019) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kapasitas manajerial dalam merancang dan mengimplementasikan sistem pengawasan dan koordinasi yang adaptif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kementerian Dalam Negeri, dengan tiga fokus analisis: (1) pengaruh parsial koordinasi (meliputi aspek komunikasi lintas unit, sinkronisasi program, dan kolaborasi tim) terhadap prestasi kerja; (2) pengaruh parsial pengawasan (meliputi monitoring rutin, evaluasi kinerja, dan umpan balik) terhadap prestasi kerja; serta (3) pengaruh simultan antara koordinasi dan pengawasan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan birokrasi pemerintahan.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap jabatan fungsional tertentu dalam struktur kementerian, yaitu Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana, yang selama ini relatif jarang menjadi objek kajian ilmiah. Selain itu, pendekatan penelitian ini mengintegrasikan dua variabel manajerial utama—koordinasi dan pengawasan—dalam satu model analisis untuk mengukur pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen kinerja sektor publik. Penelitian ini juga menawarkan wawasan praktis dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis koordinasi dan pengawasan di lingkungan kementerian. (Kurnia et al., 2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori kausal. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu koordinasi dan pengawasan terhadap variabel dependen yakni prestasi kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui penggunaan data numerik (Creswell & Creswell, 2018). Lokasi penelitian ini dilakukan pada Jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana di lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai pada jabatan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Variabel koordinasi diukur melalui indikator komunikasi antarunit, sinkronisasi tugas, dan kolaborasi tim. Variabel pengawasan diukur berdasarkan monitoring rutin, evaluasi berkala, dan pemberian umpan balik. Sementara itu, prestasi kerja diukur dengan indikator produktivitas, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu (Robbins & Judge, 2018) (Robbins & Coulter, 2016). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan analisis korelasi item-total menggunakan Pearson Product Moment. Sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Nilai validitas yang signifikan ($p < 0,05$) dan koefisien reliabilitas $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel (Sekaran & Bougie, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen dan dependen. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan keabsahan model regresi (Gujarati & Porter, 2020). Analisis regresi dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Langkah-langkah analisis dimulai dari pengumpulan data, pemeriksaan kualitas data, analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi responden, dilanjutkan dengan uji regresi untuk menguji hipotesis. Interpretasi hasil analisis didasarkan pada koefisien determinasi (R^2), signifikansi nilai p , dan nilai beta standardized coefficients untuk menentukan kekuatan dan arah pengaruh (Joseph F. Hair et al., 2018).

Prosedur pelaksanaan penelitian dilakukan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan (penyusunan instrumen dan izin penelitian), pelaksanaan (penyebaran kuesioner dan pengumpulan data), hingga tahap analisis data dan pelaporan hasil. Etika penelitian dijaga dengan memberikan informed consent, menjaga kerahasiaan data, serta memastikan partisipasi responden bersifat sukarela. Dengan desain metodologi yang terstruktur dan pendekatan analisis yang ketat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami peran strategis koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Jabatan Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kementerian Dalam Negeri. Berdasarkan data yang diperoleh dari 42 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu koordinasi dan pengawasan, memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa koordinasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.452 ($p < 0.01$), sedangkan pengawasan memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.391 ($p < 0.01$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.678 menunjukkan bahwa 67.8% variasi dalam prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel koordinasi dan pengawasan. Sementara sisanya sebesar 32.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 42 responden yang menjabat sebagai Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kementerian Dalam Negeri, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai. Sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid ($r > 0,3$) dan reliabel ($\alpha > 0,70$), sesuai standar analisis instrumen kuantitatif (Joseph F. Hair et al., 2018). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ($\beta = 0,428$, $p < 0,01$). Demikian pula, pengawasan juga menunjukkan pengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ($\beta = 0,381$, $p < 0,01$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 mengindikasikan bahwa koordinasi dan pengawasan secara simultan menjelaskan 61,1% variasi dalam prestasi kerja pegawai. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Secara deskriptif, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap indikator koordinasi, seperti komunikasi lintas unit dan sinkronisasi program, serta terhadap indikator pengawasan, seperti evaluasi berkala dan pemberian umpan balik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem koordinasi dan pengawasan di jabatan tersebut sudah mulai berjalan dengan baik meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Pembahasan

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lestari et al., 2024) yang menunjukkan bahwa koordinasi yang efektif berdampak langsung terhadap efisiensi kerja pegawai di instansi publik. Koordinasi yang kuat memungkinkan pelaksanaan tugas menjadi lebih sinkron, mengurangi konflik antarunit, serta mempercepat pengambilan keputusan. Dalam konteks birokrasi kementerian, komunikasi yang lancar antarunit sangat krusial dalam mendukung keberhasilan implementasi program kerja lintas sektor. Sementara itu, pengawasan terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja dan akurasi pelaksanaan tugas. Penelitian ini menguatkan temuan Robbins & Coulter, (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan sistematis mampu menciptakan akuntabilitas dan memberikan umpan balik konstruktif terhadap pegawai. Dengan pengawasan yang dilakukan secara rutin dan berdasarkan indikator kinerja yang jelas, pegawai akan terdorong untuk menjaga konsistensi dan kualitas kerja.

Koordinasi terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi lintas unit, sinkronisasi tugas, dan kolaborasi tim merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks birokrasi, koordinasi menghindarkan organisasi dari tumpang tindih kewenangan dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas (Mintzberg, 2009)(Lestari et al., 2024). Penelitian ini menguatkan kajian Papalia et al., (2025), yang menyatakan bahwa koordinasi yang baik meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan kerja pegawai. Dalam organisasi publik yang kompleks seperti Kementerian Dalam Negeri, keberadaan koordinasi yang sistemik menjadi kunci dalam menjamin keterpaduan kerja antarunit fungsional. (Elsara, 2023) menambahkan bahwa koordinasi yang efektif mendorong pengambilan keputusan yang cepat dan responsif.

Temuan menunjukkan bahwa pengawasan berperan penting dalam menjaga akuntabilitas dan meningkatkan produktivitas pegawai. Monitoring yang dilakukan secara rutin, disertai dengan evaluasi kinerja dan pemberian umpan balik, secara nyata mendorong pegawai untuk bekerja lebih terarah dan sesuai standar (Robbins & Coulter, 2016)(Robbins & Judge, 2018)

Analisis regresi berganda membuktikan bahwa koordinasi dan pengawasan secara simultan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian

kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 61,1% menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama sangat relevan dalam memprediksi prestasi kerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang terpadu dalam mengelola birokrasi publik. Kajian literatur dari (Aulianto et al., 2019) menyatakan bahwa integrasi antara fungsi koordinasi dan pengawasan mampu menciptakan sistem kerja yang adaptif dan produktif. Penelitian ini juga memperkuat pendapat Papalia et al., (2025) bahwa keterpaduan sistem manajerial antara koordinasi dan pengawasan mampu meningkatkan kualitas layanan publik secara signifikan.

Analisis simultan antara koordinasi dan pengawasan mengindikasikan adanya interaksi positif yang saling memperkuat. Sebagaimana dikemukakan oleh Papalia et al., (2025), sinergi antara kedua fungsi manajerial tersebut menciptakan ekosistem kerja yang harmonis dan terarah. Dalam penelitian ini, integrasi tersebut tercermin dari peningkatan indikator produktivitas dan ketepatan waktu pegawai yang memiliki persepsi tinggi terhadap koordinasi dan pengawasan di lingkungan kerja mereka. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi optimal fungsi koordinasi dan pengawasan, terutama dalam hal keterbatasan sistem digitalisasi proses kerja, ketergantungan pada prosedur manual, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas manajerial pegawai. Sebagaimana disebutkan oleh (Dwiyanto, 2001), tantangan birokrasi modern sering kali terkait dengan resistensi terhadap perubahan dan lemahnya inovasi dalam pengelolaan organisasi publik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris mengenai pentingnya koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat urgensi reformasi manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Penelitian ini menyarankan agar Kementerian Dalam Negeri melakukan penguatan pelatihan koordinasi lintas unit, pembaruan sistem monitoring berbasis teknologi informasi, serta penerapan evaluasi kinerja yang lebih transparan dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa koordinasi dan pengawasan secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang menjabat sebagai Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kementerian Dalam Negeri. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, ditemukan bahwa tingkat koordinasi yang melibatkan komunikasi lintas unit, sinkronisasi program, dan kolaborasi tim, serta pengawasan yang dilakukan melalui monitoring rutin, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik, mampu menjelaskan secara kuat pencapaian kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa tantangan birokrasi modern tidak hanya berkutat pada aspek teknis administratif, melainkan juga pada kapasitas manajerial dalam membangun sistem koordinatif dan pengawasan yang efisien dan akuntabel. Temuan ini sekaligus meneguhkan bahwa peran manajerial bersifat strategis dalam mendorong efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pelaksanaan tugas birokrasi, yang berdampak langsung terhadap kualitas

pelayanan publik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,1%, model yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, memperlihatkan bahwa keberhasilan birokrasi sangat ditentukan oleh kemampuan internal dalam mengelola fungsi koordinasi dan pengawasan secara terpadu.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Kementerian Dalam Negeri mengoptimalkan mekanisme pelatihan lintas unit untuk memperkuat sinergi antarbagian serta melakukan pembaruan sistem evaluasi berbasis teknologi informasi yang dapat memberikan umpan balik real-time dan bersifat komprehensif. Evaluasi kinerja hendaknya dirancang berbasis indikator objektif yang dapat menstimulasi motivasi kerja serta memperkuat budaya akuntabilitas dalam organisasi. Penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan memusatkan perhatian pada jabatan fungsional yang spesifik, yang selama ini kurang mendapat sorotan dalam kajian manajemen publik, yakni Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana. Selain itu, model analisis yang mengintegrasikan variabel koordinasi dan pengawasan secara bersamaan dalam satu pendekatan kuantitatif memberikan kontribusi terhadap penguatan basis teoretik dalam studi manajemen kinerja sektor publik di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi tidak hanya secara praktis bagi reformasi birokrasi, tetapi juga secara teoretis dalam memperkaya khazanah literatur tentang pengaruh fungsi manajerial terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, D. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Aulianto, D. R., Yusup, P. M., & Setianti, Y. (2019). Sistem Pengawasan Manajemen dan Kinerja Organisasi Layanan Publik (Studi Kasus Desain Sistem Pengawasan Manajemen dan Kinerja Melalui *Oration-Organizational Communication* ..., June, 312–318. https://www.researchgate.net/profile/Dwi-Aulianto/publication/333746616_SISTEM_PENGAWASAN_MANAJEMEN_DA_N_KINERJA_ORGANISASI_LAYANAN_PUBLIK_Studi_Kasus_Desain_Sistem_Pengawasan_Manajemen_dan_Kinerja_Melalui_Business_Process_Modelling_and_Notation_pada_Layan
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Fifth Edition* (Fifth Edit). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Dwiyanto, A. (2001). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*.
- Elsera, C. (2023). Peran Koordinasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (Ktp-E) Di Kecamatan Jelutung Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02), 334–347.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics (6th ed.)*.
- Joseph F. Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis EIGHTH EDITION*.
- Kementerian Dalam Negeri. (2022). *Laporan Tahunan 2022.pdf*.

- Kendi, I. K. (2025). Evaluation of the Effectiveness of Civil Servant Recruitment Based on Regulation Changes in Indonesia. *International Journal of Sociology and Law*, 2(1), 44–55.
- Kurnia, D., Putri, U., Rachmatsyah, T. H., & Nenobais, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Di Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 10(1), 23–30.
- Lestari, Y., Giovanny Bangun Kristianto, & Esti Saraswati. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Applied Research in Management and Business*, 3(2), 53–71. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v3i2.233>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*.
- Papalia, T. I. K., Soselisa, P. sammy, Rahanra, I. Y., & Patty, J. T. (2025). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Ambon. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 203–215. <https://doi.org/10.62383/presidensial.v2i1.593>
- Risyah, V. (2025). *Peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Kemendagri melalui Cascading Perencanaan: Improving the Performance Accountability System of the Ministry of Home Affairs through Cascading Planning: Policy Alternatives and Recommendations*. X(1), 60–76.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, 13th Edition*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Sistem dan Proses*.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*.
- Wijaya, A. F., & Danar, O. R. (2014). *Manajemen Publik: Teori dan Praktik*.