

# KOORDINASI, BUDAYA ORGANISASI DAN PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI

**Novran Putra**

Program Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

**Abstract: Coordination, Organizational Culture and Employee Duties.** This study aims to investigate the influence of organizational culture on the coordination and execution of tasks of Spatial Planning and Building by employees. This research method is quantitative descriptive using statistics. The study population was all employees of the Department of Spatial Planning and Building Pekanbaru City amounting to 21 people and all the population sampled. In addition, the community is taken as many as 31 people at random method incidental. Data collection techniques are questionnaires and observation. Analysis of data using multiple linear regression. The results showed that the coordination with the organizational culture positive and significant impact on the implementation of employee duties. However restribusi coordination and organizational culture on the implementation of the duties of employees only 61.3% and the remaining 38.7% is determined by other factors.

**Keywords:** coordination, organizational culture, job implementation

**Abstrak: Koordinasi, Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Tugas Pegawai.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan budaya organisasi terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan oleh para pegawainya. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif menggunakan statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru yang berjumlah 21 orang dan semua populasi dijadikan sampel. Selain itu juga diambil masyarakat sebanyak 31 orang dengan metode acak insidental. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi dengan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada pelaksanaan tugas pegawai. Namun restribusi koordinasi dan budaya organisasi pada pelaksanaan tugas pegawai hanya 61.3% dan sisanya 38.7% ditentukan oleh faktor lain.

**Kata kunci:** koordinasi, budaya organisasi, pelaksanaan tugas

## PENDAHULUAN

Kota Pekanbaru merupakan kota yang cita-citakan sebagai kota industri, perdagangan dan jasa mempersiapkan berbagai sarana dan prasarana yang mendukung cita-cita tersebut. Oleh karena itu pemerintah Kota Pekanbaru membuat berbagai kebijakan publik, salah satunya adalah kebijakan di bidang infrastruktur bangunan. Pembangunan infrastruktur itu perlu diberikan payung hukum dan juga pengawasan sehingga pembangunan itu tertata baik sesuai dengan kondisi geografis dan sosial masyarakat Kota Pekanbaru. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 14

Tahun 2000 tentang Izin Bangunan Dalam Daerah Kota Pekanbaru, dimana tata tertib ruang diuraikan pada Pasal 27, yaitu setiap bangunan harus sesuai dengan peruntukkan yang diatur dalam rencana kota. Pada Pasal 28 dinyatakan bahwa dalam perencanaan suatu bangunan atau lingkungan bangunan, harus dibuat perencanaan tapak menyeluruh yang mencakup rencana sirkulasi kendaraan, orang dan barang, pola parkir, pola penghijauan, ruang terbuka, sarana dan prasarana lingkungan, dengan memperhatikan keserasian terhadap lingkungan dan sesuai dengan standar lingkungan yang ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Kota Pekanbaru Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, dimana pada Bab XI berisi tentang Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru dinyatakan pada Pasal 367 bahwa Kepala Dinas Tata Ruang dan Bangunan mempunyai rincian tugas, yaitu: (a) Merumuskan kebijakan teknis dalam bidang tata ruang dan bangunan; (b) Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tata ruang dan bangunan; (c) Membina dan melaksanakan urusan di bidang tata ruang dan bangunan; (d) Melakukan pembinaan dan pelaksanaan di bidang tata ruang dan bangunan; (e) Membina Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkungan tugasnya; (f) Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas; dan (g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pemerintah Kota Pekanbaru melimpahkan kewenangan tentang pembangunan fasilitas gedung dan perumahan itu kepada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru yang berfungsi sebagai organisasi publik dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Tata Ruang dan Bangunan ini terdiri dari kepala dinas sebagai pimpinan yang dibantu oleh sekretaris, 4 kepala bidang (Kabid), 16 kepala sub bagian (Kasubag) dan UPTD. Tugas utama Dinas Tata Ruang dan Bangunan ini yaitu merumuskan kebijakan teknis di bidang tata ruang dan bangunan di Kota Pekanbaru. Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru bertanggung jawab dalam perencanaan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang tata ruang dan pemberian izin serta penagwasan bangunan yang didirikan dalam wilayah Kota Pekanbaru. Ini berarti bahwa bangunan yang didirikan mengikuti kebijakan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan di dalam pembangunan. Pembangunan yang dilakukan harus memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini dan menjamin kesin-

ambungan hidup generasi masa yang akan datang, dengan kata lain pembangunan yang dilaksanakan harus berkelanjutan.

Menurut Rencana Strategis Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru disebutkan bahwa Kota Pekanbaru yang diinginkan untuk masa akan datang adalah Pekanbaru yang benar-benar tertata rapi dan memiliki kejelasan peruntukan lahan. Pada masa depan setiap orang dan badan yang ingin menanamkan modal atau hanya ingin mendirikan bangunan tempat tinggal dapat dengan cepat mengetahui lokasi-lokasi yang sesuai dengan dukungan seperangkat kebijakan yang mengatur mengenai arah pengembangan kota dan pembagian wilayah dalam beberapa segmen kegiatan, seperti kawasan perdagangan, kawasan pemukiman, kawasan industri dan pergudangan. Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru pada masa yang akan datang akan selalu mengusahakan pengawasan yang terus menerus terhadap pendirian dan pemanfaatan bangunan. Penyimpangan- penyimpangan yang sering terjadi dalam pelaksanaan mendirikan bangunan merupakan kendala besar bagi keseimbangan kota dimasa yang akan datang. Dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang tepat sasaran dan tegas, pelanggaran terhadap peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat bangunan akan dapat diminimalisir. Tidak hanya itu, Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru pada masa yang akan datang juga akan lebih khusus memperhatikan mitra dalam usaha pencapaian visi Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru untuk mendukung visi Kota Pekanbaru 2020.

Kenyataan di lapangan masih banyak developer yang tidak memperdulikan tata tertib ruang, khususnya berkaitan dengan sirkulasi kendaraan, orang dan barang, pola parkir dan pola penghijauan. Hal ini dapat ditemukan di beberapa ruas jalan Bukit Barisan dan jalan Sekuntum Tenayan Raya dimana bangunan ruko yang tidak memperhatikan sirkulasi kendaraan sehingga jarak antara jalan raya dengan ruko tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di beberapa

ruas jalan di Bukit Barisan juga ditemukan adanya bangunan ruko yang ruang parkirnya menggunakan ruas jalan raya. Kondisi ini sudah ditangani oleh Satuan Pamong Praja Kota Pekanbaru dengan memberikan garis peringatan. Ditemukan rumah toko (ruko) yang belum memiliki Izin Mendirikan Bangunan (IMB), terutama di daerah Aur Duri dan Tenayan Raya. Ada bangunan di sudah di berdiri secara permanen namun kepemilikan tanah dan GSB (Garis Sempadan Bangunan) nya belum jelas, ini disebabkan kurangnya koordinasi antara Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru dengan Badan Pertanahan Nasional (BPN).

Di sisi lain, adanya pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru tidak mengikuti upacara bendera pada hari senin tanpa adanya informasi jelas tentang keberadaan pegawai bersangkutan. Hal ini mengindikasikan pegawai tersebut kurang membiasakan diri untuk mengikuti norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja, adanya pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru yang tidak menyerahkan surat rekomendasi sakit dari dokter sebagai bukti penyebab ketidakhadirannya dan adanya keluhan dari masyarakat tentang sikap dan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Koordinasi memainkan peranan penting dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi yang diselenggarakan oleh sub-sub bagian sehingga terjadi sinkronisasi kerja antara satu sub bagian dengan sub bagian lainnya. Disamping itu, koordinasi diperlukan agar tidak terjadi konflik internal, baik secara horizontal, yaitu antara individu-individu dan sub-sub bagian yang berada dalam satu organisasi maupun konflik vertikal, yaitu antara pimpinan dengan kepada sub bagian ataupun antara kepala sub bagian dengan pegawainya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini organi-

sasi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan publik. Dengan demikian terjadi sinkronisasi kerja secara berkesimbangan sehingga terbentuk kerjasama yang selaras dalam manifestasi visi dan misi organisasi publik.

Menurut Terry (2012) bahwa koordinasi merupakan sinkronisasi yang teratur dari usaha-usaha individu yang berpengaruh dengan jumlah, waktu dan tujuan mereka sehingga dapat diambil tindakan yang serempak menuju sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai koordinasi tersebut setiap anggota harus dapat melihat bagaimana kegiatan perseorangan dapat membantu pencapaian tujuan. Banyak orang melihat koordinasi adalah sama dengan tujuan manajemen dan bukan menjadi bagian daripada manajemen. Unsur lain yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan adalah budaya organisasi yang telah lama berlangsung di lingkungan kerja dinas tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul di organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola, nilai. Norma dan keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai mengacu pada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi budaya organisasi terhadap pelaksanaan tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

## **METODE**

Metode yang diaplikasikan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru yang berjumlah 21 orang. Semua populasi dijadikan sampel. Selain itu diambil 31 orang warga masyarakat dengan teknik

insidental sampling guna menjawab item kuesioner. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda.

## HASIL

### Deskripsi Koordinasi

**Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Responden tentang Koordinasi**

No	Skor Interval	Kategori	F	P (%)
1	165-204	Sangat Baik	18	90%
2	127-164	Baik	2	10%
3	89-126	Cukup Baik	0	0
4	51-88	Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>20%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Lapangan, Mei 2015

Berdasarkan data pada tabel 1 dimana dari 20 item angkat tentang variabel koordinasi ditemukan bahwa frekuensinya yang masuk kategori "sangat baik" yaitu 18 item dengan persentase yaitu 90 persen, frekuensi yang termasuk kategori "baik" yaitu 2 item yaitu 10 persen dan tidak ada satu item pun yang masuk kategori "cukup baik, kurang baik dan ragu-ragu". Hal ini merefleksikan bahwa koordinasi yang dilaksanakan oleh para pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru dinilai "sangat baik".

### Deskripsi Koordinasi

**Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Responden tentang Budaya Organisasi.**

No	Skor Interval	Kategori	F	P (%)
1	165-204	Sangat Baik	19	95%
2	127-164	Baik	1	5%
3	89-126	Cukup Baik	0	0
4	51-88	Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>20%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Lapangan, Mei 2015

Berdasarkan data pada tabel 2 dimana dari 20 item angket tentang variabel budaya organisasi ditemukan bahwa frekuensinya yang

masuk kategori "sangat baik" yaitu 19 item dengan persentase yaitu 95 persen, frekuensi yang masuk kategori "baik" yaitu 1 item dengan persentase yaitu 5 persen dan tidak ada satu item pun yang masuk kategori "cukup baik, kurang baik dan ragu-ragu". Hal ini merefleksikan bahwa budaya organisasi yang diimplementasikan oleh para pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru dinilai "sangat baik".

### Deskripsi Pelaksanaan Tugas

**Tabel 3. Frekuensi dan Persentase Kategori Jawaban Responden tentang Pelaksanaan Tugas**

No	Skor Interval	Kategori	F	P (%)
1	165-204	Sangat Baik	15	75%
2	127-164	Baik	5	25%
3	89-126	Cukup Baik	0	0
4	51-88	Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>20%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Lapangan, Mei 2015

Berdasarkan data pada tabel 3 dimana dari 20 item angket tentang variabel pelaksanaan tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru ditemukan bahwa frekuensinya yang masuk kategori "sangat baik" yaitu 15 item dengan persentase yaitu 75 persen, frekuensi yang masuk kategori "baik" yaitu 5 item dengan persentase yaitu 25 persen dan tidak ada satu item pun yang masuk kategori "cukup baik, kurang baik dan ragu-ragu". Hal ini merefleksikan bahwa pelaksanaan tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru yang diimplementasikan oleh para pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru dinilai "sangat baik".

### Hubungan Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis uji parsial ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Koordinasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df$  51 pada taraf signifiakansi 0.05, dimana nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2.371 poin, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1.675 poin. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan konstruksi hipotesisnya sebagai berikut:  $t_{hitung} 2.371 > t_{tabel} 1.675$  dengan  $df$  51 dengan taraf signifikansi 0.05.

Berdasarkan konstruksi hipotesis diatas dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dalam ungkapan dapat dinyatakan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Koordinasi secara sendiri-sendiri terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Temuan diatas punya implikasi bahwa: semakin baik koordinasi internal yang terjalin antara sesama pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru maupun koordinasi eksternal dengan Pemerintah Kota Pekanbaru dan DPRD Kota Pekanbaru serta dengan pengusaha di bidang bangunan, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas oleh Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Koordinasi ditemukan bahwa besarnya sumbangan variabel Koordinasi terhadap variabel Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru, yaitu 39.7 % setiap kali terjadi peningkatan pada Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Hasil analisis uji parsial ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df$  51 pada taraf signifiakansi 0.05, dimana nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2.790 poin, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1.675 poin. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan konstruksi hipotesisnya sebagai berikut:  $t_{hitung} > 2.790$   $t_{tabel}$  1.675 dengan  $df$  51 dengan taraf signifikansi 0.05.

Berdasarkan konstruksi hipotesis diatas dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dalam ungkapan dapat dinyatakan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi secara sendiri-sendiri terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Temuan diatas punya implikasi bahwa: semakin baik Budaya Organisasi di lingkungan Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas oleh Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi variabel

Budaya Organisasi ditemukan bahwa besarnya sumbangan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru, yaitu 49.8 % setiap kali terjadi peningkatan pada Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Hasil analisis uji F ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Koordinasi dan Budaya Organisasi lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan  $df$  51 pada taraf signifiakansi 0.05 dimana nilai  $F_{hitung}$  yaitu 14.459 poin, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2.393 poin. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan konstruksi hipotesisnya sebagai berikut:  $F_{hitung}$  14.459  $> F_{tabel}$  2.393 dengan  $df$  51 dengan taraf signifikansi 0.05.

Berdasarkan konstruksi hipotesis diatas dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dalam ungkapan dapat dinyatakan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Koordinasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Temuan diatas punya implikasi bahwa: semakin baik Koordinasi dan Budaya Organisasi di lingkungan Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas oleh Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis nilai Determinasi  $R^2$  ditemukan bahwa besarnya sumbangan variabel independen (Koordinasi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru), yaitu 61.3 %, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 38.7 % merupakan sumbangan dari aspek lain, seperti; komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kelengkapan sarana dan prasarana, insentif, motivasi kerja dan lain-lain yang tidak masuk dalam kajian penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Pelaksanaan koordinasi memang sudah baik, tetapi konstribusinya pada pelaks-

anaan tugas pegawai masih kecil (39.7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa para pegawai mesti menjalin koordinasi internal dan eksternal yang baik dan berkesinambungan agar pelaksanaan tugas-tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan dapat terwujud sesuai dengan visi dan misi dinas. Semakin baik koordinasi yang dilakukan oleh para pegawai, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas-tugas dinas tersebut. Oleh sebab itu, Kepala Dinas harus mendorong bawahannya untuk melakukan koordinasi internal dan eksternal yang baik, harmonis dan berkesinambungan dalam melaksanakan tugas pokok mereka masing-masing pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Jika hasil penelitian ini dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaeman (2010) ditemukan bahwa Koordinasi terhadap berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi. Temuan terdahulu tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini dimana Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas-tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Maka dari itu temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu tentang pengaruh Koordinasi dalam organisasi.

Budaya organisasi pegawai sudah dapat memberikan kontribusi sebesar 49.5%. Ini berarti bahwa para pegawai mesti melaksanakan norma-norma dan nilai-nilai dari budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja dinas agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dinas. Semakin baik pelaksanaan dan pengalaman norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan oleh para pegawai, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas-tugas dinas tersebut. Oleh sebab itu, Kepala Dinas harus mendorong bawahannya untuk mentaati dan mengamalkan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di lingkungan Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) ditemukan bahwa budaya orga-

nisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yolandari (2011) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. Temuan terdahulu tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini dimana Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas-tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru.

Dengan besarnya kontribusi koordinasi dan budaya organisasi (61.3%) terhadap pelaksanaan tugas pegawai, maka selanjutnya para pegawai mesti menjalin koordinasi internal dan eksternal yang baik, harmonis dan berkesinambungan. Mereka juga mesti melaksanakan dan mengamalkan norma-norma dan nilai-nilai dari budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja dinas agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dinas. Semakin baik koordinasi internal dan eksternal yang dijalin dan semakin baik pelaksanaan dan pengalaman norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan oleh para pegawai, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas-tugas dinas tersebut. Oleh sebab itu, Kepala Dinas harus mendorong bawahannya untuk menjalin koordinasi yang baik, harmonis dan berkesinambungan serta mendorong mereka untuk mentaati dan mengamalkan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi agar tugas-tugas mereka di Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru dapat terlaksana dengan baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaeman (2010) bahwa Koordinasi terhadap berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yolandari (2011) bahwa budaya

organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. Maka, temuan terdahulu tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini dimana Koordinasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yang diteliti peneliti, baik oleh peneliti terdahulu maupun oleh peneliti sekarang ini.

#### SIMPULAN

Pelaksanaan koordinasi dalam pelaksanaan tugas pegawai termasuk kategori sangat baik dan begitu pula budaya organisasi yang diterapkan dalam membentuk perilaku pegawai dalam bekerja. Penelitian ini menemukan: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Koordinasi terhadap variabel Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Maksudnya adalah jika para pegawai menjalin koordinasi internal dan eksternal dengan baik harmonis dan berkesinambungan, maka tugas-tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru akan terlaksana pula dengan baik, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Maksudnya adalah jika para pegawai melaksanakan dan mengamalkan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik, maka tugas-tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru akan terlaksana pula dengan baik dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

Koordinasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap variabel Pelaksanaan Tugas Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Pekanbaru. Kontribusi koordinasi dan budaya organisasi pada pelaksanaan tugas pegawai cukup besar (61.3%) dan sisanya sebesar (38.7%) ditentukan oleh faktor lain.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang*, Makassar (tesis tidak dipublikasi), Universitas Negeri Hasanuddin.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Malayu Sondang P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaeman, Achdijat. 2010. *Pengaruh Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Andir Kota Bandung*, Bandung (tesis tidak dipublikasi), Universitas Padjadjaran.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Yolandari, Verlita. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto*, Purwakarta (tesis tidak dipublikasi), Universitas Jenderal Soedirman.