

# **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian Kompensasi Pegawai Dengan Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon**

Rosdiana<sup>1\*</sup>, Aam Amaliah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik PGRI Banten

<sup>2</sup> Program Studi Teknik Mesin, Politeknik PGRI Banten

---

## **ABSTRAK**

Riset ini bertujuan untuk memahami hubungan antara koordinasi antar sekolah dan kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber, Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan memakai angket yang didistribusikan pada pegawai UPT Dinas Pendidikan di lingkungan kecamatan. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang diteliti. Instrumen pengujian yang digunakan adalah pengujian koefisien korelasi, pengujian koefisien determinasi, dan pengujian persamaan regresi dengan menggunakan software SPSS versi 27.0 for Windows sebagai alat perhitungannya. Hasil kajian menyatakan bahwa ada kaitan yang signifikan antara koordinasi antar sekolah dengan kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber. Selain itu juga terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai di UPT. Dari penelitian ini terlihat jelas bahwa perlu lebih banyak perhatian diberikan pada koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di institusi pendidikan tersebut.

### **Keywords:**

Koordinasi antar sekolah, Pemberiaan kompensasi, Kinerja pegawai

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [rose@politeknikpgribanten.ac.id](mailto:rose@politeknikpgribanten.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Mutu pendidikan merupakan faktor penting bagi pembangunan daerah. Koordinasi yang efektif antar lembaga pendidikan dan pengelolaan SDM yang optimal di lingkungan UPT Dinas Pendidikan adalah hal yang penting untuk mencapai standar pendidikan yang unggul. Dalam hal ini, yang penting adalah kemitraan antar sekolah-sekolah di Kecamatan tersebut serta penyediaan kompensasi yang sesuai bagi staf. Sebagai bagian dari sistem pendidikan Indonesia, Kecamatan Cibeer, Kota Cilegon, tidak luput dari tantangan dalam menjaga mutu pendidikan. Dalam konteks ini, UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeer menjadi garda terdepan dalam menjamin pendidikan yang berkualitas. Kolaborasi antar sekolah dalam suatu Kecamatan menjadi landasan utama harmonisasi berbagai kegiatan pendidikan, mulai dari pengembangan kurikulum hingga pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler. Sinergi antar sekolah menjadi kunci untuk memastikan seluruh siswa mendapatkan pendidikan yang setara dan berkualitas (Suweta, 2023). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memegang peranan yang sama pentingnya.

Koordinasi ini dilakukan untuk memberikan bimbingan antara pihak sekolah dengan dinas pendidikan seperti Unit Pelaksana Teknis Pelayanan (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeer Kota Cilegon guna mewujudkan perubahan dan perbaikan di sekolah. Sangat penting untuk menciptakan dan memeliharanya. Mencapai tujuan (perbaikan, pengembangan) dengan risiko minimal dan menekan ketidakjelasan akan datang. Penyesuaian sekolah adalah prosedur memastikan aksi masa depan yang akurat bagi sekolah melewati serangkaian keputusan yang relevan dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia (Amon & Harliansyah, 2022). Koordinasi tersebut menghasilkan terciptanya dan dilaksanakannya suatu dokumen yang menggambarkan kegiatan sekolah dan dilaksanakan secara berkesinambungan untuk mencapai perubahan dan menetapkan tujuan sekolah.

Namun, menjaga hubungan antar sekolah dan memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya sulit dilakukan. Faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya, perbedaan kebutuhan antar sekolah, dan kebijakan pemerintah daerah menjadi tantangan yang harus diatasi. Karena itu, sistem kompensasi yang bagus adalah sistem yang dapat menarik, mempertahankan, dan menjamin kepuasan organisasi yang mempekerjakan sejumlah besar pegawai berbakat demi kepentingan publik. Kompensasi pegawai merupakan salah satu alat untuk mendorong kinerja optimal (Situmorang et al., 2022). Penghargaan yang berkaitan dengan kinerja dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dalam memenuhi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Wijaya, 2021).

Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2001 mengatur masalah gaji berdasarkan pangkat dan golongan. Namun pendapatan (remunerasi) lainnya, seperti pembayaran insentif, diatur oleh otoritas masing-masing sesuai dengan kontrol keuangan yang telah ditetapkan. Penentuan

**Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

pemberian imbalan berupa insentif memerlukan suatu model untuk mengukur prestasi kerja yang dapat dicapai. Kompensasi mengacu pada segala bentuk keuntungan finansial, keuntungan material dan margin yang diterima seorang pegawai sebagai bagian dari ikatan kerja (Simamora, 2001:619). Pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai semasa jangka waktu khusus dan diibaratkan dengan standar yang telah disepakati bersama sebelumnya (Soeprihanto, 2000:7).

Banyak orang yang masih percaya bahwa pegawai yang berkinerja tinggi (produktivitas tinggi) harus diberi insentif yang lebih tinggi. Namun, kendala keuangan menyebabkan kebijaksanaan dalam menetapkan insentif tidak dilaksanakan sebagaimana diharapkan. Bentuk kompensasi lain yang ditawarkan organisasi kepada staf manajemennya adalah kerja kelompok (team work) yang biasanya dilakukan secara rutin setiap tahunnya atau dengan kegiatan khusus, seperti komite.

Dalam kerangka tersebut, pengkajian ini bermaksud buat mengetahui lebih jauh hubungan koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber, Kota Cilegon. Interpretasi yang lebih erat atas dinamika termaktub diharapkan bisa berujung pada ditemukannya strategi efektif untuk mengoptimalkan kualitas pendidikan di kecamatan ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Koordinasi Antar Sekolah**

Koordinasi antar sekolah adalah pengorganisasian dan sinkronisasi kegiatan dan sumber daya antara dua sekolah atau lebih dengan tujuan mencapai tujuan bersama, meningkatkan efisiensi, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan hasil pendidikan, itu sebuah proses (Rosdiana et al., 2022). Koordinasi ini mencakup berbagai aspek seperti pertukaran informasi, pembagian tugas, kolaborasi, pengembangan kurikulum, peningkatan profesional staf, dan penggunaan sumber daya bersama.

Dalam konteks pendidikan, koordinasi antar sekolah sanggup dilakukan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. **Pertukaran Siswa-Guru:** Kerjasama antar sekolah untuk memfasilitasi pertukaran siswa atau guru guna meningkatkan pengalaman belajar atau mendukung program tertentu.
2. **Pengembangan Kurikulum:** Berkolaborasi dalam pengembangan kurikulum untuk menjamin konsistensi dan relevansi dalam Pendidikan.
3. **Pembagian Sumber Daya:** Pembagian sumber daya seperti fasilitas dan peralatan dengan tujuan meningkatkan efisiensi pemanfaatan dan memperluas akses.

### **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

4. Kerjasama Pedagogi Tambahan: Menyelenggarakan kegiatan bersama seperti seminar, kursus pelatihan, dan proyek penelitian untuk meningkatkan pemahaman dan praktik pedagogi.
5. Pertukaran informasi dan praktik terbaik: Pertukaran informasi, pengetahuan, dan praktik terbaik untuk meningkatkan mutu pendidikan di kedua sekolah.
6. Bimbingan dan Dukungan Sosial: Memberikan bimbingan kolaboratif dan dukungan sosial kepada siswa yang membutuhkan.

Koordinasi antar sekolah seringkali merupakan strategi yang efektif dalam mengatasi tantangan pendidikan yang kompleks dan mengeksplorasi sumber daya yang ada sebaiknya untuk memaksimalkan hasil edukasi secara keseluruhan (Denih et al., 2023).

### **Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan penggantian yang dibagikan kepada seseorang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atau kerugian yang diderita (Matondang & Atika, 2022). Dalam lingkungan bisnis dan tenaga kerja, kompensasi biasanya merujuk pada kombinasi berbagai faktor seperti gaji, tunjangan, insentif, dan tunjangan lain yang diberi kepada karyawan sebagai upah atas aktivitas yang dilakukan. Maksud utama kompensasi adalah untuk menstimulasi karyawan, mempertahankan mereka di perusahaan, dan membuat mereka merasa dihargai atau berkontribusi. Kompensasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja di satu institusi dibandingkan lainnya (Sanaba et al., 2022); (Bmd & Armaniah, 2018). Menurut Luthan (2011) remunerasi atau bonus adalah stotal seluruh kompensasi yang didapat seorang karyawan sebagai balasan atas jasanya.

Pengelompokkan kompensasi menjadi dua bentuk umum:

- 1). Kompensasi langsung yakni gaji pokok dan upah, insentif dan bagi hasil.
- 2) Kompensasi tidak langsung, berupa tunjangan dan agenda penyajian. Kompensasi tidak langsung dibedakan menjadi 2 macam. Yang satu menyediakan dengan sengaja oleh pemberi kerja dan yang lainnya diatur oleh undang-undang hukum.

Perusahaan memiliki jenis kompensasi yang berbeda-beda. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) kompensasi dibagi dua bagian, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial, terdiri dari dua jenis: kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).
  - a. Kompensasi finansial langsung mencakup pembayaran pokok (gaji), pembayaran insentif, pembayaran prestasi, komisi, bonus dan bagi hasil, sedangkan pembayaran yang ditangguhkan mencakup manfaat pensiun dan akumulasi saham.

### **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

- b. Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri dari tindakan perlindungan seperti asuransi, tunjangan hari tua, pendidikan anak, dan dana pensiun. Kompensasi luar jam kerja mencakup lembur, liburan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan biaya yang sesuai untuk fasilitas, akomodasi, perjalanan, dan kendaraan.
2. Kompensasi non finansial, terdiri dari keamanan kerja, meliputi keamanan jabatan, kesempatan promosi, pengakuan karya, penemuan baru, dan pencapaian khusus, sedangkan konteks kerja mencakup pujian, keramahan, dan kenyamanan, yang mencakup kerja keras, kesenangan, dan kebaikan.

### **Definisi Kinerja**

Kinerja mengacu pada sejauh mana atau efektivitas individu atau organisasi menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Murdani et al., 2023). Dalam konteks bisnis atau organisasi, kinerja sering kali diukur dengan pencapaian tujuan atau kriteria tertentu yang berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, kualitas, inovasi, atau tujuan strategis lainnya. Penilaian kinerja biasanya melibatkan pengukuran hasil kerja, evaluasi kompetensi, dan membandingkannya dengan tujuan dan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengevaluasi kontribusi individu, tim, dan organisasi, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau kembangkan.

Kinerja adalah mengenai pelaksanaan pekerjaan, hasil yang dicapai dengan melaksanakan pekerjaan, hasil yang dicapai dengan pekerjaan, serta apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan (Rivai Ahmad, 2021). Sedangkan menurut (Lestari, 2018) "Kinerja merupakan performa aktual yang menyiratkan oleh setiap individu sebagai unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sepadan dengan tugasnya dalam perusahaan".

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seseorang dalam suatu fasilitas dipengaruhi oleh beberapa factor. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, adalah:

1. Faktor pribadi yang memperlihatkan oleh tahap keterampilan, kekuatan yang ada, motivasi, dan komitmen pribadi.
2. Unsur kepemimpinan ditentukan oleh taraf desakan, bimbingan, dan bantuan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.
3. Faktor tim diakui dari kualitas dukungan dari kawan kerja.
4. Faktor sistem diwakili ditunjukkan oleh sistem bisnis dan peralatan yang tersedia oleh organisasi.

### **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

5. Faktor situasional dan keadaan ditandai dengan tingginya stres dan modifikasi bagian internal dan eksternal.

## **METODE, DATA, ANALYSIS**

Metode penelitian merupakan suatu kerangka berpikir dalam penelitian (Waruwu, 2023). Studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kerjasama sekolah dengan kinerja pegawai, ikatan pemberian reward pegawai dengan kinerja pegawai, dan sejauh mana terdapat hubungan antara koordinasi sekolah, pemberian reward dan kinerja pegawai, memahami, dan menganalisis seberapa kuat di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeer Kota Cilegon. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut kemudian dilakukan dengan mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel dan sejauh mana perubahan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini diharapkan dapat membangun sistem kerja yang lebih baik untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan meningkatkan kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan di Kecamatan Cibeer Kota Cilegon.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban atas pertanyaan penelitian yang secara teoritis paling mungkin dan mempunyai tingkat kebenaran yang paling tinggi (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Diduga ada hubungan yang erat antar koordinasi antar sekolah dan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan (UPTD) Kecamatan Cibeer Kota Cilegon.
- b. Diduga ada hubungan yang positif antara kebijakan kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan (UPTD) Kecamatan Cibeer Kota Cilegon.
- c. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan (UPTD) Kecamatan Cibeer Kota Cilegon. diyakini terdapat hubungan yang positif dan kuat antara koordinasi antar sekolah, pemberian kompensasi pegawai dan kinerja pegawai.

Populasi penelitian ini terdiri dari guru dan pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeer kota Cilegon yang berjumlah 63 orang, dan sampel penelitian 54 orang. Instrumen penelitian berupa angket berdasarkan skala likert. Alat pengujian yang dipakai adalah uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan persamaan regresi dengan memanfaatkan software SPSS versi 27.0 For Windows sebagai alat perhitungannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

Merupakan penelitian kuantitatif yang memakai model asosiatif untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan yang digunakan adalah yang bersifat kausal, variabel koordinasi antar sekolah, kompensasi dan kinerja pegawai. Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeer Kota Cilegon sebanyak 54 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner berdasar skala likert.

Uraian data dalam penelitian ini meliputi hubungan koordinasi antar sekolah dengan kinerja pegawai, kemudian hubungan antara pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai dan hubungan antara koordinasi antar sekolah dengan pemberian kompensasi pegawai dan kinerja pegawai. Dari total kuesioner yang disebar pada responden, terdapat 57 eksemplar yang kembali dan 3 lembar rusak atau jawaban tidak memenuhi kriteria yang ditentukan sehingga total berjumlah 54 eksemplar. Data diperiksa dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis memakai statistik deskriptif, inferensi, dan evaluasi model.

Secara umum, setelah dilakukan pengambilan sampel karakteristik tiga variabel: koordinasi antar sekolah (X1), kompensasi pegawai (X2), dan kinerja pegawai (Y), standar data yang dikerjakan dengan SPSS 27.0. kemudian diperoleh karakteristik ketiga variabel pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Data Statistik**

Deskripsi		Kinerja Pegawai	Koordinasi Antar Sekolah	Pemberian Kompensasi Pegawai
N	Valid	54	54	54
	Missing	0	0	0
Mean		62,4444	61,0185	60,8704
Std. Error of Mean		,3535	,66325	51126
Median		62,5000(a)	62,000(a)	60,7692(a)
Mode		62,00	63,00	60,00(b)
Std. Deviation		2,59656	4,87385	3,75699
Variance		6,742	23,754	14,115
Skewness		-,216	,045	-,039
Std. Error of Skewness		,325	,325	,325
Kurtosis		-,178	-,908	-,553
Std. Error of Kurtosis		,639	,639	,639
Range		12,00	19,00	16,00
Minimum		56,00	53,00	52,00
Maximum		68,00	72,00	68,00
Sum		3372,00	3295,00	3287,00
Percentiles	25	60,6667 (c)	56,5714 (c)	58,0909 (c)
		62,500	62,000	60,7692
		64,400	64,6667	63,6667
50				
75				

Uraian masing-masing variabel dan hubungannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Variabel Koordinasi Antar Sekolah (X1)**

**Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

Variabel koordinasi antar sekolah (X1) Nilai mean variabel koordinasi antar sekolah pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber terhadap 54 responden adalah 61,01, median 62,00, standar deviasi 4,87, dan variansnya adalah 23,75. Variabel ini memiliki rentang 19, dengan skor minimal 53, dan skor maksimal 72, sehingga total skor 3295. Frekuensi hasil evaluasi data survei variabel koordinasi antar sekolah (X1), dapat dinyatakan dalam bentuk distribusi frekuensi pada Tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi data variable koordinasi antar sekolah (X1)**

Data Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
53,00	2	3,7	3,7	3,7
54,00	4	7,4	7,4	11,1
55,00	4	7,4	7,4	18,5
56,00	3	5,6	5,6	24,1
57,00	4	7,4	7,4	31,5
58,00	2	3,7	3,7	35,2
59,00	3	5,6	5,6	40,7
60,00	1	1,9	1,9	42,6
61,00	1	1,9	1,9	44,4
62,00	6	11,1	11,1	55,6
63,00	7	13,0	13,0	68,5
64,00	3	5,6	5,6	74,1
65,00	3	5,6	5,6	79,6
66,00	5	9,3	9,3	88,9
67,00	2	2	3,7	92,6
68,00	1	1,9	1,9	94,4
69,00	1	1,9	1,9	96,3
70,00	1	1,9	1,9	98,1
72,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan Angket Kuisisioner

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 54 responden, 6 orang atau 12% responden tercantum dalam kelompok rata-rata, sedangkan 24 atau 44% responden termasuk kelompok di atas rata-rata, dan sisanya 24 atau 44% berada di bawah rata-rata kelompok.

**2. Variabel Pemberian Kompensasi Pegawai (X2)**

Dari 54 responden yang disurvei, variabel pemberian kompensasi kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber mempunyai mean sebesar 60,87, median sebesar 60,76, standar deviasi sebesar 3,75 dan variansi 14.11. Variabel ini memiliki range 16, minimum 52, maksimum 68, dan total 3287. Untuk menjelaskan hasil skor frekuensi pada data penelitian maka variabel kompensasi pegawai (X2) dapat dinyatakan pada bentuk distribusi frekuensi Tabel 3 dibawah ini :

**Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi data variable koordinasi antar sekolah ( X2)**

Data Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
52,00	1	1,9	1,9	1,9
54,00	1	1,9	1,9	3,7
55,00	2	3,7	3,7	7,4
56,00	2	3,7	3,7	11,1
57,00	4	7,4	7,4	18,5
58,00	6	11,1	11,1	29,6
59,00	5	9,3	9,3	38,9
60,00	7	13,0	13,0	51,9
62,00	6	11,1	11,1	63,0
63,00	5	9,3	9,3	72,2
64,00	7	13,0	13,0	85,2
65,00	2	3,7	3,7	88,9
66,00	1	1,9	1,9	90,7
67,00	33	5,6	5,6	96,3
68,00	2	3,7	3,7	100
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan Angka Kredit

Dari kuesioner yang berjumlah 54 responden, 7 orang atau 13% responden dalam kelompok rata-rata, 26 atau 48% responden kelompok di atas rata-rata, dan sisanya 21% atau 39% termasuk kelompok dibawah rata-rata.

**3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber mempunyai mean sebesar 62,44, median sebesar 62,50, standar dseviiasi ssebesar 2,59 dan varian sebesar 6,74. Variabel ini mempunyai rentang 12, minimal 56, maksimal 68, dan total 3372. Untuk mengilustrasikan frekuensi data survei mengenai variabel kinerja pegawai (Y) bisa dinyatakan dalam bentuk distribusi frekuensi pada Tabel 4.

**Tabel 4. Distribusi frekuensi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Data Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
56,00	1	1,9	1,9	1,9
57,00	1	1,9	1,9	3,7
58,00	2	3,7	3,7	7,4
59,00	2	3,7	3,7	11,1
60,00	7	13,0	13,0	24,1
61,00	5	9,3	9,3	33,3
62,00	10	18,5	18,5	51,9
63,00	6	11,1	11,1	63,00
64,00	7	13,0	13,0	75,9
65,00	8	14,8	14,8	90,7
66,00	2	3,7	3,7	94,4
67,00	2	3,7	3,7	98,1
68,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Data hasil pengolahan Angket

Dari survei terhadap 54 responden, 10 atau 19 % responden dalam kelompok rata – rata, 26 atau 48 % responden kelompok diatas rata – rata, dan 18 atau 33 % responden kelompok dibawah rata-rata. Untuk mengungkap sebaran data variable kinerja pegawai (Y) yang fluktuatif.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji t untuk Hipotesis Pertama Hubungan koordinasi antar Sekolah ( X1 ) dengan kinerja pegawai ( Y )**

Hipotesis penelitian yang diajukan pertama adalah terdapat hubungan koordinasi antar sekolah dengan kinerja pegawai bagian unit pelaksanaan teknis dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon, secara matematis dapat dirumuskan sebagai: ( 1 )  $H_0 : b_1 = 0$  : tidak ada hubungan koordinasi antar sekolah dengan kinerja pegawai di unit pelaksana teknis dinas pendidikan kecamatan cibeber , ( 2 )  $H_1 : b_1 \neq 0$  : Hubungan koordinasi antar sekolah dengan kinerja pegawai di UPT Dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon.

Jika nilai Fhitung >ttable, H0 ditolak dan H1 diterima.

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS didapat nilai t hitung sebesar 6,590, sedangkan ukuran t table independen (df) sebesar 2 dan 51 (0,025) 2,0086. Oleh karena itu, karena nilai thitung(6,590)>ttabel yaitu (2,0086) , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan membuktikan thitung > ttabel, diperoleh bahwa koordinasi antar sekolah memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis dinas

**Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

pendidikan kecamatan cibeber. Dengan kata lain semakin baik koordinasi antar sekolah, maka baik pula kinerja pegawai di UPT dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon,

## **2. Uji t untuk Hipotesis Kedua Hubungan Variabel Pemberian kompensasi Pegawai( X2 ) dengan kinerja pegawai ( Y )**

Mengenai hipotesis penelitian kedua, diasumsikan terdapat hubungan antara kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon, (1)  $H_0 : b_2 = 0$  : Terdapat hubungan pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai di UPT Dinas pendidikan kecamatan cibeber, (2)  $H_1 : b_2 \neq 0$  : Tidak terdapat hubungan pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai di unit pelaksana teknis dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon.

Untuk nilai thitung > ttabel  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dari hasil olah data dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 5,718, sedangkan nilai t table dengan derajat bebas (df) 2 dan 51 pada (0,025) adalah 2,0086. Oleh karena itu, karena nilai thitung(5,718) > t tabel ( 2,0086), maka jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Melalui bukti thitung > ttabel diperoleh bahwa pemberian kompensasi pegawai mempunyai hubungan yang positif yaitu lebih proporsional terhadap kinerja pegawai pada UPT dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon. Semakin tinggi kompensasi yang dibagikan kepada pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai di UPT dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon.

## **3. Uji t untuk Hipotesis Ketiga Hubungan koordinasi antar sekolah ( X1 ) dan pemberian kompensasi pegawai (X2) dengan kinerja pegawai ( Y )**

Terhadap hipotesis ketiga yang diajukan, dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara koordinasi antar sekolah dengan pemberian kompensasi pegawai sesuai dengan kinerja pegawai pada UPT dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon, dinyatakan secara matematis dapat ditulis sebagai berikut: (1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  : Tidak terdapat hubungan koordinasi antar sekolah dengan pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon. (2)  $H_1$ : Salah satu atau keduanya  $b_i \neq 0$  : Terdapat hubungan koordinasi antara sekolah dan pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai di unit pelaksana teknis dinas pendidikan kecamatan cibeber kota cilegon.

Apabila dari perhitungan dan analisis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, namun nilai Fhitung dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{142,881}{1,403} = 101,815$$

**Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

Besar kecilnya nilai MSR dan MSE ditentukan dari pengolahan data penelitian dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS, sehingga diperoleh nilai Fhitung sebesar 101,815. Sedangkan dengan derajat kebebasan (dt) 2 dan 51 serta alfa 0,05 maka nilai Ftabel sebesar 3,15. Dikarenakan nilai Fhitung (101,815) > Ftabel (3,15), H0 jelas ditolak dan H1 harus diterima. Menggunakan Fhitung > Ftabel, diperoleh hubungan positif antara koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai, dengan kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Dengan kata lain, semakin baik koordinasi antar sekolah dan semakin proporsional remunerasi yang diberikan pada pegawai, maka semakin baik juga kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dipergunakan untuk memahami besarnya variasi variabel terikat Y (kinerja pegawai) akibat adanya perbedaan antara variabel bebas 1 (koordinasi antar sekolah) dengan variabel bebas 2 (kompensasi pegawai). Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{285,763}{357,333} = 0,800$$

Dengan bantuan komputer pengolahan data penelitian berdasar perhitungan SPSS ternyata bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa 80% perbedaan kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon disebabkan oleh perbedaan Koordinasi antar sekolah dan Pemberian kompensasi pegawai, dan 20% sisanya diakibatkan oleh faktor lain.

### Persamaan Regresi Berganda

Merupakan model persamaan linier yang menilik hubungan antara variabel koordinasi antar sekolah (X1), variabel kompensasi pegawai (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil olah komputer berdasar hitungan SPSS dihasilkan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\ = 25,838 + 0,283 X_1 + 0,318 X_2$$

Persamaan ini berarti:

1. Dengan asumsi nilai konstan pada variabel kompensasi pegawai, maka tiap peningkatan 1 skor pada variabel koordinasi antar sekolah akan meningkatkan skor pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,283.
2. Dengan asumsi nilai variabel koordinasi antar sekolah nilainya konstan, maka setiap kenaikan skor variabel kompensasi pegawai dikaitkan dengan peningkatan skor variabel kinerja pegawai sebesar 0,318.

### Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....

## **2. Pembahasan**

Berikutnya perlu dibahas keberadaan masing-masing variabel, dengan mengacu pada hasil analisis hubungan koordinasi antar sekolah, pemberian kompensasi pegawai dan kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber:

### **a. Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dengan Kinerja Pegawai.**

Berdasar hasil olahan data riset memakai aplikasi SPSS versi 27.0 diperoleh nilai thitung sebesar 6,590, dan nilai ttabel dengan derajat kebebasan (df) 51 pada  $\alpha$  (0,025) adalah 2,0086. Karena nilai thitung (6,590) > ttabel (2,0086), maka hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian, terlihat bahwa koordinasi antar sekolah di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber erat kaitannya dengan Kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber. Dengan kata lain semakin baik koordinasi antar sekolah maka semakin baik pula kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber.

Hasil survei terhadap 54 responden mengenai pendapatnya mengenai koordinasi antar sekolah, 6% dan 12% responden kelompok rata-rata, dan 24% dan 44% responden masing-masing dalam kelompok diatas rata-rata. Dan 12% ditemukan dalam kelompok rata-rata. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa sekitar 56% responden menyambut baik pernyataan mengenai variabel dan indikator yang ditentukan mengenai koordinasi antar sekolah, meliputi aspek komunikasi, organisasi, peralatan, dan teknologi. Respon sangat baik terhadap pernyataan pada variabel koordinasi antar sekolah pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

### **b. Hubungan Pemberian Kompensasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai 5,718. Sedangkan ukuran tabel dengan derajat bebas (df) 51 dan  $\alpha$  (0,025) adalah 2,0086. Karena nilai thitung (5,718) diberi label (2,0086), maka hipotesis harus menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Berdasar hasil perhitungan statistik tersebut, maka muncul thitung ttabel, maka dapat diketahui bahwa kompensasi pegawai mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber. Dengan kata lain, semakin proporsional kompensasi yang dibagikan kepada pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 54 responden mengenai pernyataan remunerasi pegawai, 7 atau 13% responden kelompok rata-rata, 26% dan 48% responden berada di atas rata-rata, dan sisanya 21 dan 39% tergolong kelompok rata-rata. Dari hasil tersebut, pernyataan mengenai kompensasi pegawai dengan indikator yang teridentifikasi dapat tergolong

### **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

cukup baik. Hal ini tergambar dari fakta bahwa sekitar 61% responden menyambut baik pernyataan tersebut. Respon yang baik terhadap pernyataan pemberian kompensasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

### **c. Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian Kompensasi Pegawai secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.**

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Fhitung sebesar 101,815, dengan derajat bebas (df) 2 dan 51 serta  $\alpha (0,05)$  sebesar 3,15. Karena nilai Fhitung dengan Ftabel, maka hipotesis yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Hasil perhitungan statistik ketika Fhitung > Ftabel, menyatakan bahwa faktor koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber. Dengan kata lain, semakin baik koordinasi antar sekolah dan proporsional kompensasi pegawai, maka semakin baik juga kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Dua faktor penting yaitu koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai menjelaskan hubungan yang cukup positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber. Selain itu jika dilihat dari koefisien determinasinya, derajat keberagaman sebenarnya sebesar 80%, dan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber disebabkan oleh keberagaman antar disiplin ilmu dan koordinasi antar sekolah dan kompensasi pegawai. Hal ini jelas menunjukkan bahwa faktor koordinasi antar sekolah maupun faktor kontribusi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (20%). Kinerja karyawan berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini, antara lain: Seperti disiplin pegawai, supervisi atasan, kebijakan organisasi, dan masih banyak lagi faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang tidak dijadikan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Hasil survei pelaporan kinerja pegawai dari 54 responden menunjukkan bahwa 10% dan 19% responden berada pada kelompok rata-rata, 26% dan 48% ada pada kelompok diatas rata-rata, dan 18% dan 33% berada pada kelompok dibawah rata-rata. Dengan demikian dari hasil angket, upaya peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari gaya kerja, keterampilan dan kemampuan kerja termasuk dalam kategori "baik", dengan sekitar 67% responden memberikan jawaban baik terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber. Hal ini diharapkan akan memberi kontribusi yang besar terhadap peningkatan kualitas Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan termasuk kinerja pegawai, guna meningkatkan daya saing dan efisiensi di era globalisasi.

### **Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

## SIMPULAN

Berdasar hasil kajian dan pembahasan hubungan koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor koordinasi antar sekolah dan pemberian kompensasi pegawai secara keseluruhan memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Dengan kata lain, semakin baik koordinasi antar sekolah maka semakin banyak pula manfaat yang bisa diperoleh. Semakin proporsional kompensasi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Hal ini disebabkan nilai  $F_{hitung}$  101,815, namun nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas (df) 2 dan 51 dan  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,15. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis yang dihasilkan adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .
2. Koordinasi antar sekolah erat kaitannya dengan kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Dengan kata lain semakin baik koordinasi antar sekolah, maka semakin baik juga kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Hal ini disebabkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,590, sedangkan ukuran tabel dengan derajat bebas (df) 51 pada  $\alpha$  (0,025) adalah 2,0086. Oleh sebab itu, karena nilai  $t_{hitung}$  (6,590) dan  $t_{tabel}$  (2,0086), maka hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .
3. Pemberian kompensasi pegawai berhubungan positif dengan kinerja pegawai pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Dengan kata lain, semakin proporsional remunerasi yang dibagi pada pegawai maka semakin baik kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kota Cilegon, namun hubungannya masih belum menunjukkan angka yang optimal. Hal ini terlihat dari besar kecilnya nilai  $t_{hitung}$  yaitu 5,718, sedangkan ukuran  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas (df) 51 pada  $\alpha$  (0,025) adalah 2,0086. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  (13,027) lebih besar dari (2,0086), sehingga hipotesis yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

## Referensi

- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147–162. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.258>
- Bmd, P. T., & Armaniah, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf*. 2014.

- Denih, A., Syaodih, C., Santosa, A. P., Islamy, H. A. S., & ... (2023). Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Di SMKN 3 Bandung. *Al-Afkar, Journal For ...*, 6(2), 500–513. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.552.Quality>
- Lestari, S. (2018). Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Globalisasi. *Edureligia; Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 94–100. <https://doi.org/10.33650/edureligia.v2i2.459>
- Matondang, A. M. S., & Atika, A. (2022). Analisis Sistem Penggajian Pegawai Berdasarkan Standar Upah pada PT Asurans Jiwa Syariah Bumiputera 1912 Cabang Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 875–883. <https://ummaspul.ejournal.id/JKM/article/download/3265/1096>
- Murdani, A., Nurdyansa, & Syaharuddin. (2023). Efektivitas Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Aparat Di Desa Wejang Mali Kecamatan Lamba Leda Timur Kabupaten Manggarai Timur. *Journal of Communication Research*, 1(1), 38–48.
- Rivai Ahmad. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- Rosdiana, R., Herawaty, H., & ... (2022). Pengaruh Supervisi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Mirai ...*, 7(3), 544–554. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2935%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2935/1906>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Suweta, I. M. (2023). *Sinergi Teknologi dalam Kurikulum Pembelajaran yang Positif ( Studi pada Sekolah Harapan Mulia Bali )*. 3, 425–438.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan
- Hubungan Koordinasi Antar Sekolah dan Pemberian....**

Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28.  
<https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>