

**Pengaruh Semangat Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor
Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan**

Erasma F. Zalogo¹, Progresif Bu'ulolo², dan Edven Halawa³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan pegawai Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Kuesioner uji validitas dan reliabilitas sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya semangat kerja dan koordinasi kerja lebih ditingkatkan lagi. Hal ini akan meningkatkan kelancaran kerja dan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Kata kunci : Semangat Kerja, Koordinasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih dari waktu ke waktu, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi di dalam dunia pekerjaan. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Sebuah instansi atau organisasi yang berada dalam kondisi apapun, baik dalam lingkup pekerjaan yang berskala besar maupun yang berskala kecil, peranan sumber daya manusia sangat penting dan tidak dapat diabaikan keberadaannya.

¹ DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (erasmafau@gmail.com)

² DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (progresif@gmail.com)

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE nias Selatan (edvenhalawa@gmail.com)

Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang mampu memberikan tenaga, ide, bakat dan usahanya pada tempat di mana ia bekerja. Untuk mencapai tujuan sebuah instansi atau organisasi yang telah direncanakan, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Dalam sebuah organisasi unsur kinerja pegawai harus diperhatikan, agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal., sehingga target yang diinginkan dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individual.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil akhir atau kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa senang, aman, nyaman, tentram, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tersebut merasa tidak puas, tidak nyaman dan tentram dalam bekerja, serta kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, maka hal ini menurunkan semangat dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai semangat kerja lebih produktif kinerjanya daripada mereka yang tidak ada semangat kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan koordinasi kerja serta pegawai memiliki kompetensi yang baik dan handal. Dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, perlu melakukan koordinasi kerja atau mengorganisasi satu kesatuan yang harmonis. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai kinerja pegawai di lingkungan birokrasi diperlukan koordinasi yang efektif. Hal inilah yang mendasari pemikiran peneliti bahwa fungsi-fungsi manajemen (termasuk koordinasi) perlu dijalankan di lingkungan birokrasi dalam pelaksanaan tugas birokrat memberi pelayanan bagi publik dengan baik. Dengan adanya semangat kerja dan koordinasi kerja yang dimiliki setiap pegawai diharapkan kinerja pegawai akan selalu meningkat. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai kinerja pegawai di lingkungan birokrasi diperlukan koordinasi yang efektif. Hal inilah yang mendasari pemikiran peneliti bahwa fungsi-fungsi manajemen (termasuk koordinasi) perlu dijalankan di lingkungan birokrasi dalam pelaksanaan tugas birokrat memberi pelayanan bagi publik dengan baik. Dengan adanya

semangat kerja dan koordinasi kerja yang dimiliki setiap pegawai diharapkan kinerja pegawai akan selalu meningkat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, bahwa produktivitas pegawai belum optimal. Faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai tersebut adalah instansi kurang memperhatikan pegawai, semangat kerja menurun sehingga kinerja pegawai kurang maksimal, faktor keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja kurang diperhatikan, serta masih kurangnya fasilitas pendukung pegawai dalam bekerja. Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian secara ilmiah dengan judul. **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan”**.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam sebuah kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Menurut Hasibuan (dalam Lesmarnil dan Kasmiruddin 2015:8), “semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Selanjutnya menurut Nitisemito (dalam Wibisono 2017:621). “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Sedangkan menurut Badriyah (2015:242), “semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik disebuah organisasi”.

Konsep Koordinasi Kerja

Koordinasi merupakan salah satu alat utama bagi organisasi untuk mempercepat proses pencapaian tujuan. Koordinasi diperlukan pada semua tingkat organisasi, baik pada tingkat perumusan kebijaksanaan maupun tingkat pelaksanaan. Menurut Handoko

(2003:195), “bahwa koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien”. Menurut Anonim, 2003 (dalam Husaini 2013:488), “koordinasi adalah suatu sistem dan proses interaksi untuk mewujudkan keterpaduan, keserasian, dan kesederhanaan berbagai kegiatan inter dan antara institusi-institusi di masyarakat melalui komunikasi dan dialog-dialog antarberbagai individu dengan menggunakan sistem informasi manajemen dan teknologi informasi”. Sedangkan menurut Husaini (2013:489), “koordinasi itu sendiri adalah bagian penting diantara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung. Semakin banyak pekerjaan individu-individu atau unit-unit yang berlainan tetapi erat hubungannya, semakin besar pula kemungkinan terjadinya masalah-masalah koordinasi”.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Menurut Mangkunegara (2000:67), “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sulistiyani (2003:223), “kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan menurut Fahmi (2011:228), “kinerja pegawai yaitu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja pegawai mencerminkan perasaan senang serta kegairahan kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat memperlancar pelaksanaan kerja serta terciptanya hubungan kerjasama yang baik. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat memperlancar pelaksanaan kerja serta terciptanya hubungan kerjasama yang baik didalam organisasi, dengan demikian dapat meningkatkan

kinerja pegawainya. Menurut Bruce (2004:69), mengatakan semangat kerja ada kaitannya dengan antusiasme dan komitmen yang pekerja bawa dalam pekerjaan mereka setiap harinya, semangat kerja mempengaruhi motivasi untuk berkinerja. Menurut Kuswadi (2004:24), karyawan yang mempunyai semangat kerja lebih produktif kinerjanya daripada mereka yang tidak ada semangat kerja. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaannya lebih cepat dapat terselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efesiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koordinasi merupakan usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas atau kegiatan organisasi. Menurut Terry (dalam Hasibuan 2009:85), mengatakan koordinasi adalah suatu usaha sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan kinerja atau tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Sebuah koordinasi dapat dilakukan apabila kedua pihak menciptakan suatu kegiatan yang didalamnya saling berkaitan satu sama lain. Selanjutnya menurut Silalahi dalam Rika (2007), koordinasi yang tepat akan memotivasi pegawai sehingga menimbulkan antusias yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi koordinasi yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreativitas dan prakasarya juga akan berkembang, sehingga koordinasi ini akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dari organisasi.

Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri pegawai. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Menurut Hasibuan (2005:5), indikator semangat kerja ada 3 (tiga) yaitu:

1. Kerjasama
Sebuah tindakan didalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih agar bisa mencapai tujuan serta demi keuntungan bersama.
2. Disiplin kerja

Sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

3. Kegairah kerja

Kesenangan yang mendalam dalam pekerjaan.

Indikator Koordinasi Kerja

Menurut Handayani (1989:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator:

1. Komunikasi
Antara pimpinan dan anggota harus ada interaksi begitu pula dengan sesama anggota
2. Kesadaran pentingnya koordinasi
Para bawahan atau atasan sadar adanya koordinasi yang berlaku diorganisasi
3. Kompetensi partisipan
Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
4. Kesepakatan, komitmen, dan insentif koordinasi
Ada tidaknya kesepakatan atau komitmen antara bawahan dan atasan.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Berikut menurut para ahli mengenai indikator kinerja. Menurut Becker dan Klimoski (1989:348), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Sikap
4. Kerjasama
5. Komunikasi
6. Kinerja keseluruhan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dalam penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Data Penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, artinya data diperoleh langsung dari objek penelitian yakni melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis data regresi linear berganda, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang menggunakan rumus persamaan matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) dan 1 variabel terikat (produktivitas kerja). Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

atau

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + U_i$$

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas atas daftar kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang diisyaratkan. Suatu alat ukur atau instrumennya pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Semangat Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan dapat dijelaskan dalam bentuk model regresi berganda dibawah ini:

$$\hat{Y} = 1.946 + 0.202 X_1 + 0.769 X_2$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti peningkatan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (semangat kerja dan koordinasi kerja) akan meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas 1.946 nilai kinerja pegawai pada saat semangat kerja dan koordinasi kerja 0. Maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,202 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada semangat

kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,202 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,769 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada koordinasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,769 satuan.

1. Pengujian hipotesis untuk X^1 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}(1.788) > t_{tabel}(1,686)$ dan tingkat signifikan $0,209 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel semangat kerja (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, semangat kerja dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan dan meningkatkan kinerja pegawai secara individu atau kelompok dalam organisasi.

2. Pengujian hipotesis untuk X^2 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel koordinasi kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, karena nilai $t_{hitung}(5.001) > t_{tabel}(1,686)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel koordinasi kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.

3. Pengujian hipotesis secara simultan

Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel semangat kerja (X^1) dan variabel koordinasi kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan sebesar yang ditunjukkan nilai $F_{hitung}14.079 > \text{nilai } F_{tabel} 3.245$ pada df numerator 2, df denominator 38 pada $\alpha = 5\% (0,05)$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja dan koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel semangat kerja dan koordinasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.

1. Dengan nilai t_{hitung} untuk $X_1(1.788) > t_{tabel} (1.697)$ dan tingkat signifikan $.209 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.
2. Dengan nilai t_{hitung} untuk $X_2(5.001) > t_{tabel} (1.697)$ dan tingkat signifikan $.000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel koordinasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gomo Kabupaten Nias Selatan.
3. Hasil dari F_{hitung} untuk variabel bebas (semangat kerja dan koordinasi kerja) sebesar 14.097 dengan tingkat signifikan sebesar .000, Sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 3.316 maka variabel semangat kerja dan koordinasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa R^2 sebesar 47.0% variabel bebas (semangat kerja dan koordinasi kerja) menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dan 53.0% dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi. dkk. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) di Kuta, Badung. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume;12-45.
- Anonim, 2003 dalam Husaini. 2013:488. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Oktober 2014.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Media.
- Bruce. 2004:69. Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*. Vol. 8 No. 2 September 2010
- Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Volume 1-526.
- Fahmi, Irham. 2011:228. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Oktober 2014.

- Handoko. 2003:195. Koordinasi Kerja Pimpinan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Kapuas*. Jilid 12, Nomor 2, Maret 2014.
- Handyaningrat. 1989:80. Koordinasi Antar Institusi dalam Pengelolaan Benda Cagar Budaya Candi Borobudur. *Jurnal Koordinasi Antar Institusi*. (Noviana Wahyu Prabandary dan Argo Pambudi).
- Hasibuan. 2004:105. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 7, No. 2, Juli 2010.
- Hendri. 2010. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Pemerintahan Integratif*. Volume; 5-269.
- Husaini. 2013:489. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Oktober 2014.
- Kuswadi. 2004;24. Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*. Vol. 8 No. 2 September 2010.
- Lesmarnil dan Kasmiruddin, 2015. Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan *Need Achivment* pada Bank BNI Cabang Rengat). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 2-8.
- Makarim, Muhammad Harfiansyah, 2018. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang BRI Sleman. *Jurnal Ilmiah Penelitian*. 2018.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2002. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2. Oktober 2014.
- Moeheriono. 2011. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*.

- Nitisemito. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: Volume 5, Nomor 2, Feb 2016.
- Prabandary Noviana Wahyu, 2014. Koordinasi Antar Institusi Dalam Pengelolaan Benda Cagar Budaya Candi Borubudur. *Jurnal Koordinasi Antar Institusi*.
- Silalahi. (2002;243). Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Jalan dan Jembatan Propinsi Sumatera Utara. *Jurnal Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi*.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003:223. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Oktober 2014.
- Terry (2009:85). Pengaruh Koordinasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Coordination of Leadership and Performance*.
- Wibisono, A. Albertus. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. *Jurnal Fekon*. Volume; 4-621.