

PENGARUH KOORDINASI KERJA TERHADAP PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ULU IDANOTAE KABUPATEN NIAS SELATAN

Novita Erlina Halawa

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(novitahal@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu idanotae Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan penyebaran angket, dengan Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan teknik dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 5.824 > t_{tabel} 1,702$, artinya ada pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu idanotae Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam menyelesaikan tugas adakala di koordinasikan di setiap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tercapai secara maksimal. (2) Dalam meningkatkan kinerja di suatu organisasi maka sebaiknya pegawai wajib mengikuti prosedur pelaksanaan penelitian. (3) Untuk menjaga kenyamanan antar rekan kerja maka pegawai sebaiknya perlu menjalin komunikasi yang baik.

Kata Kunci: Koordinasi kerja; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work coordination on employee performance at the Ulu Idanotae District Office, South Nias Regency. The type of research used is a causal quantitative type. The source of the data was from employees of the Ulu Idanotae Sub-District Office, South Nias Regency using a questionnaire. The population and sample in this study were all employees at the Ulu Idanotae Sub-District Office, South Nias Regency, consisting of 30 respondents. Data collection techniques are questionnaire techniques and documentation techniques. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the research results of testing the hypothesis with a tcount of $5,824 > ttable$ of 1.702 , it means that there is an effect of work coordination on employee performance in the Ulu Idanotae District Office, South Nias Regency. The suggestions for this research are (1) To improve employee performance, completing tasks is sometimes coordinated in each job, so that organizational goals are achieved optimally. (2) In improving performance in an organization, employees should be obliged to follow the procedures for carrying out research. (3) To maintain comfort between colleagues, employees should establish good communication.

Keywords: *Work; coordination; employee performance*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam organisasi sangat penting, oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengeleloan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Organisasi dan pegawai pada hakekatnya saling membutuhkan, pegawai sebagai sumber organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan bisa berjalan, begitu juga pegawai tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya organisasi sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang pegawai miliki. Setiap organisasi berusaha untuk bisa mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu melaksanakan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah kemajuan dunia kerja dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, kerjasama yang kuat antara setiap anggota merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud, oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian, agar pelaksanaan aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Koordinasi kerja adalah suatu kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dilingkungan organisasi bahwa koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari pegawai yang bekerja sama merupakan sesuatu hal yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat dominan, sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan penuh dengan kesadaran yang tinggi serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya pada akhirnya segala tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagaimana mestinya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditentukan. Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh setiap pegawai dalam tugas kerjanya, artinya seorang pegawai dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetkan oleh organisasi di tempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Apabila tugas kerja dapat dicapai

sesuai target, berarti pegawai tersebut telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan, artinya kinerja pegawai telah terpenuhi. Peningkatan kinerja pegawai perlu diupayakan dengan pendekatan dengan mengarah kepada pegawai yang menunjukkan kemajuan akibatnya proses kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai secara optimal. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh belum efektifnya pelaksanaan koordinasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan terdapat beberapa masalah pada kinerja pegawai sehingga mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang masih kurang menaati peraturan kantor contohnya disiplin waktu terkadang pegawai terlambat masuk kerja pada waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi misalnya jam 08:00 wib ketentuan waktu masuk kerja sehingga terkadang pegawai dilanggar dari waktu tersebut, hasil kerja yang kurang efisien dalam melaksanakan tugas karena fasilitas yang kurang memadai seperti komputer. Selain permasalahan kinerjanya, koordinasi kerja kurang berjalan dengan baik, hal ini dapat terlihat beberapa pegawai yang kurang mengikuti prosedur dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti pegawai tidak mengikuti jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, terjadinya komunikasi yang kurang nyaman sehingga tidak bisa dijalankan pekerjaan yang telah dibebankan.

B. Kajian Pustaka

Konsep Koordinasi Kerja

Koordinasi kerja merupakan upaya suatu organisasi untuk menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai di dalam organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik. Menurut Silahi et al., (2020:91) “koordinasi kerja adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.” Menurut Darmanto (2018) koordinasi kerja adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terhadap saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi.

Berdasarkan konsep di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa koordinasi kerja merupakan usaha kerja sama antara pegawai dalam organisasi untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah direncanakan, dibagi kepada masing-masing pegawai oleh pimpinan organisasi.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Fauzi & Hidayat (2020:5) “kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* pada setiap saat melaksanakan tugasnya". Menurut Duha (2014:215) kinerja pegawai adalah "bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya."

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja. Menurut Harist (2020) apabila kewenangan untuk menggerakkan, menyerasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang dikoordinasi kerja spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu maka kinerja pegawai dapat meningkat sesuai keinginan. Setiap organisasi pada umumnya ingin dan tetap berusaha mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan itu, berbagai usaha dicapai seperti memberikan pelatihan kepada pegawai, memberikan motivasi dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, koodinasi kerja tidak lepas juga

pada organisasi, dimana tanpa ada koordinasi kerja yang baik maka tujuan organisasi sulit dicapai.

Indikator Koordinasi Kerja

Dalam mengetahui tingkat keberhasilan kerja para pegawai, perlu mengetahui dan melakukan penilaian kerja. Menurut Mamik (2016:206) indikator koordinasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Hirarki manajerial, yaitu: Rantai aliran informasi dan kerja wewenang, wewenang formal, hubungan tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas serta dilaksanakan dengan pengarahan yang tepat.
- b) Aturan dan prosedur, yaitu: Aturan-aturan dan prosedur-prosedur adalah keputusan-keputusan manajerial yang dibuat untuk menangani kejadian rutin, sehingga dapat juga menjadi peralatan yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan rutin.
- c) Rencana dan penetapan tujuan, yaitu: Pengembangan rencana dan tujuan dapat digunakan untuk mengkoordinasikan melalui pengarahan seluruh satuan organisasi terhadap sasaran-sasaran yang sama. Ini diperlukan bila aturan dan prosedur tidak mampu lagi memproses seluruh informasi yang diperlukan untuk mengkoordinasikan kegiatan-

kegiatan, satuan-satuan organisasi.

Untuk melihat sejauhmana tingkat pelaksanaan koordinasi tersebut, dapat dilihat dari indikator yang terkandung dalam koordinasi kerja sebagaimana dijelaskan oleh Sugandha dalam Harist (2020) sebagai berikut:

- a) Unit-unit atau kelompok-kelompok kerja di dalam suatu organisasi yang tentunya mempunyai fungsi yang berbeda. Sumber-sumber atau potensi yang ada pada unit-unit suatu organisasi adalah tenaga kerja, keterampilan dan pengetahuan personilnya, teknologi, anggaran serta fasilitas kerja lainnya.
- b) Kesatupaduan, artinya terdapat peraturan atau hubungan diantara sesamanya sehingga mewujudkan suatu integritas atau suatu kesatuan yang kompak.
- c) Gerak kegiatan, adalah segala daya upaya, segala sesuatu tindakan yang dikerjakan oleh pejabat-pejabat maupun kelompok kerja dalam melakukan tugasnya.
- d) Kesorasian, artinya ada yang tersusun secara logis, sistematis atau dilakukan dalam waktu yang bersamaan akan tetapi tidak menimbulkan duplikasi

(pengulangan) maupun pertentangan.

- e) Arah yang sama, dalam hal ini sebagai pedoman adalah sasaran yang sudah ditetapkan berupa potensi sehingga tidak terjadi penyimpangan.

Sedangkan menurut Pramana et al., (2021:69) indikator koordinasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kesatuan tindakan
Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri.
- b) Komunikasi
Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya.
- c) Pembagian kerja
Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri.
- d) Disiplin
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator koordinasi kerja merupakan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja dan disiplin kerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Sinaga et al., (2020:20) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta efisien dalam melaksanakan tugas.
- b) Perilaku kerja, meliputi: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
- c) Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Dalam mencapai tujuan yang maksimal, organisasi penting menilai masalah-masalah yang terjadi dikinerja setiap pegawai. Menurut Duha (2014:232) pengukuran kinerja pegawai yaitu:

- a) Kuantitas
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standar kerja

normal) dengan kemampuan sebenarnya.

- b) Kualitas
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan
- d) Kehadiran
Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- e) Kemampuan bekerja sama
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

Dalam kajian teori ini, pengukuran kinerja merupakan tolak ukur pada peningkatan tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Wibowo (2016:86-88) terdapat tujuh indikator kinerja pegawai yaitu:

- a) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

- b) tandar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) mpan balik
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) lat dan sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) ompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
- f) otif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

S

U

A

K

M

- g) eluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

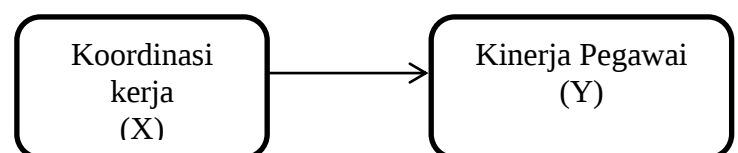
P

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan organisasi melalui hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi pegawai.

Kerangka Berpikir

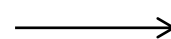
Kerangka berpikir ini apabila pegawai membudidayakan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tentu koordinasi kerja akan meningkat, sehingga mempengaruhi kinerja akan semakin meningkat. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, maka dibuat suatu kerangka berpikir yang menjelaskan pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti 2023

Keterangan:



: Garis pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Tempat penelitian ini adalah di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu observasi awal penelitian ini dilakukan sejak tanggal 12 bulan Januari s/d 15 Januari 2022. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 responden.

Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Instrumen penelitian adalah uji validitas dan rentabilitas. Metode analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

D. Temuan Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Kecamatan Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan merupakan pemekaran dari Kecamatan Gomo Kabupaten Nias Selatan yang sudah berdiri sejak Tahun 1958 atau 1959 diresmikan oleh Bupati Nias Selatan Fahuwusa Laia, SH., MH. Tugas dan fungsi kantor Camat ini adalah pelayanan administrasi publik tingkat kecamatan. Kepala Camat Ulu

Idanotae adalah di pimpin oleh Bapak Ohiziduhu Telaumbanua, S.Pd.

Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

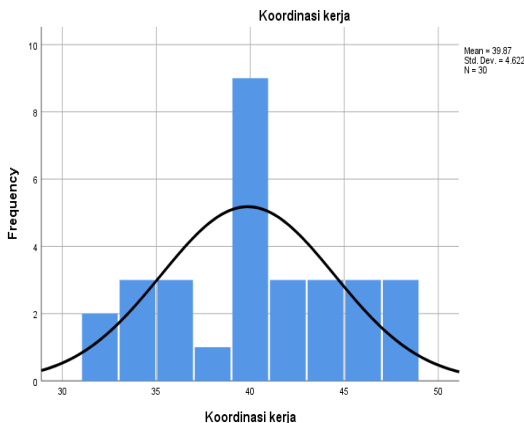
Tabel 1
Deskriptif variabel koordinasi kerja (X)

Statistics		
Koordinasi kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		39.87
Std. Error of Mean		.844
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.622
Skewness		-.082
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.888
Std. Error of Kurtosis		.833
Minimum		32
Maximum		48
Sum		1196
Percentiles	25	35.00
	50	40.00
	75	44.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram koordinasi kerja dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

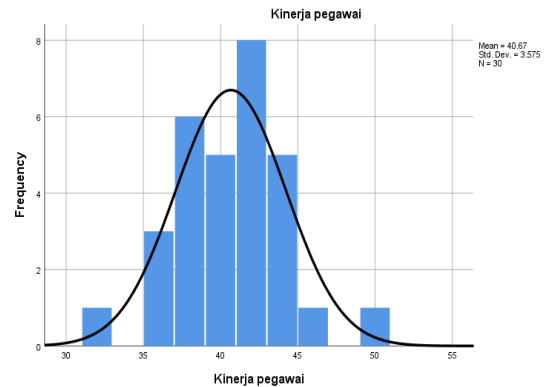
Gambar 1
Histogram koordinasi kerja (X)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram keberhasilan usaha dapat di lihat pada gambar 2.

Gambar 2
Histogram variabel kinerja pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2022)

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji instrumen penelitian kepada pegawai Kantor Camat Telukdalam dengan responden sebanyak 13 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 2
Deskriptif variabel kinerja pegawai (Y)

Statistics		Kinerja pegawai
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		40.87
Std. Error of Mean		.648
Median		42.00
Mode		42
Std. Deviation		3.550
Skewness		-.081
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		1.031
Std. Error of Kurtosis		.833
Minimum		32
Maximum		50
Sum		1226
Percentiles	25	41.00
	50	45.00
	75	47.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan			
	R_Hitung koordinasi kerja	R_Hitung Kinerja pegawai	R tabel 13 N	Ket
1	0,889	0,964	0,556	Valid
2	0,889	0,791	0,556	Valid
3	0,889	0,964	0,556	Valid
4	0,999	0,935	0,556	Valid
5	0,999	0,728	0,556	Valid
6	0,999	0,728	0,556	Valid
7	0,883	0,964	0,556	Valid
8	0,883	0,964	0,556	Valid
9	0,883	0,964	0,556	Valid
10	0,883	0,964	0,556	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil data uji validitas pada instrument pada uji coba penelitian yang bersumber dari pegawai Kantor Camat Telukdalam telah sebanyak 13 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk 20 pernyataan variabel baik koordinasi kerja dan kinerja pegawai dikatakan valid..

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel tabel 4.

Tabel 4

Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Koordinasi kerja		Kinerja pegawai	
X		Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,978	10	,973	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada uji coba penelitian yang bersumber dari angket yang telah dibagikan kepada pegawai Kantor Camat Telukdalam sebanyak 13 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha koordinasi kerja sebesar $0,978 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,973 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel koordinasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		30	30
Normal	Mean	.0000000	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.000000	.9826073
Most Absolute		.126	.179
Extreme Positive		.120	.166
Differences Negative		-.126	-.179
Test Statistic		.126	.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

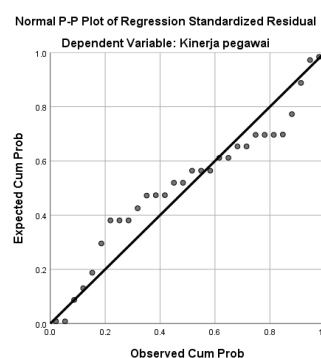
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,179 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,066 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3

Normal Probability Plot



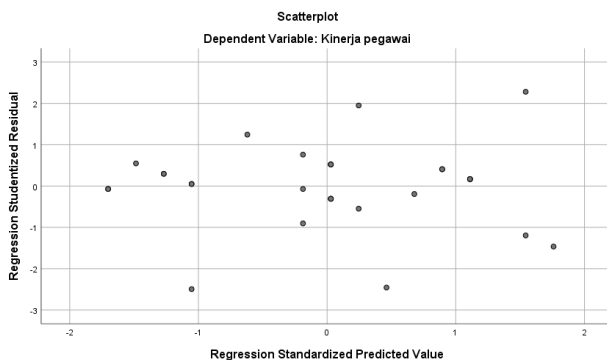
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.523	.001
	Suasana toko	5.824	.000
a. Dependent Variable: Minat beli konsumen			

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 5,824 > t_{tabel} 1,702$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.740 ^a	.548	.532	2.447
a. Predictors: (Constant), Koordinasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

Sumber Hasil Pengujian R^2 Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 0.548 artinya koordinasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 54,8%, sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana ini dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 17,842 + 0,573X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 17,842 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai ketika nilai koordinasi kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi koordinasi kerja (X) = 0,573 menunjukkan nilai koordinasi kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,573.
3. Apabila koordinasi kerja kurang satu (-1) maka nilai kinerja pegawai menurun.

E. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa hasil model regresi $Y = 17,842 + 0,573X$, hal ini di dukung oleh beberapa nilai pengujian hipotesis yaitu

1. Ada pengaruh signifikan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 5.824 > t_{tabel} 1,702$.
2. Hasil uji determinasi bahwa nilai $RSquare (R^2)$ sebesar 0.548 artinya koordinasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 54,8%, sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

2. Saran

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam menyelesaikan tugas adakala di koordinasikan di setiap pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tercapai secara maksimal.
2. Untuk menjaga kenyamanan antar rekan kerja maka pegawai sebaiknya

komunikasi yang baik yang dapat dibangun sehingga terjalin kenyamanan antara sesama pegawai.

F. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanaf Publishing.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Briliani (2006) Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Perhubungan Sulawesi Tengah. *Jurnal e-Proceding Of Management: (Online) Vol. 6. No. 2.* ([http://Pcm, id,ic](http://Pcm.id,ic), diakses Agustus 2006).
- Dadang. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: CV Qiara Media.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>

- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi-1, Cet 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, Akhmad dan Hidayat, Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Cetakan II. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Hardjati (2006) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manuis*, Vol, 1. No.8
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning:

- Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lombu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Harist (2020) Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemungut PBB (Pajak Bumi Dan Bangunan) Di Kecamatan Pataruman, Kota Banjar. *Jurnal Ilmu Administrasi Volume 11, Nomor 2, Juni 2020*
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Cetakan II. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>

- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Taman Sidarjo: Jifatama Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Masyarani dkk (2014) Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)* (Online) Vol. 22, No. 3. (ISSN, diakses Desember 2014).
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663.
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Nugraha (2014) Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Sanggar Kabupaten Sumedang. *Jurnal Manajemen Magister* (Online) Vol. 04. No. 02, diakses Juli 2014.
- Pramana, Cipta. Utama, Angka. Ririmase Olivia. 2021. *Dasar Ilmu Manajemen*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Setiawan dan Kusri. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Silahi, Marto. Imas, Komarsih dan Anggi, Puspita Sari. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen dan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, Hasibuan dan Priyoadmiko. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jawa Barat: Yayasan Kita Menulis.
- Sumber Buku
- Sumber Jurnal
- Suryani & Kosasih. (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran*, Vol,52. No71.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50-61.

- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai
"Kimia Analisis farmasi." Nuha
Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Zefraningsi (2017) Pengaruh Koordinasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
Kantor Camat Pekan Baru. *Jurnal
Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2.
No.1.