

**PENGARUH KOORDINASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Ernawati Dachi¹, Reaksi Zagoto², Anskaria S. Gohae³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel penelitian dengan jumlah 30 orang pegawai Kantor Camat Telukdalam dengan menggunakan metode analisis data regresi berganda dimana nilai $\hat{Y} = 1.069 + 0.436 X_1 + 0.544 X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan diperoleh dengan nilai $F_{hitung} (32.912) > F_{tabel} (3.340)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel koordinasi kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709 (70,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,709 keragaman variabel terikat (Kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (koordinasi kerja dan pengawasan) sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Koordinasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : Koordinasi Kerja, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sebuah organisasi atau instansi diuntut untuk mampu mengelola segala sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pengelola operasional organisasi untuk menghasilkan dayaguna dan hasil guna dalam setiap kegiatan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi atau instansi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberadaan Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan penting, karena tenaga kerja menjalankan aktifitas organisasi. Agar sumber daya manusia dapat

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (ernawatidakhi@gmail.com)

² DTY STIE Nias Selatan (reaksizgt@gmail.com)

³ DTY STIE Nias Selatan (anskaria1867@gmail.com)

dimanfaatkan secara maksimal, maka dibutuhkan suatu koordinasi pekerjaan yang efektif dan upaya pengawasan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan. Dalam hal ini, upaya menciptakan efektifitas organisasi secara menyeluruh sehingga pelaksanaan koordinasi kerja dan pengawasan dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian koordinasi kerja dan pengawasan dalam sebuah instansi sangat perlu agar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengamatan awal penulis di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, menunjukkan bahwa: hubungan kerja sama antara pegawai dan pimpinan tidak terjalin dengan baik, hal ini ditunjukkan masih banyak program yang belum tercapai dengan baik. Kemudian masih ada pegawai yang kurang menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, pimpinan masih kurang memperhatikan keluhan para pegawai terlihat pada banyaknya keluhan pegawai yang masih belum diperhatikan dengan baik seperti keluhan pada peningkatan kesejahteraan pegawai, peningkatan motivasi dan masalah yang dihadapi oleh pegawai, sehingga hal ini menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah dan apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai.. Merujuk dari latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan?
2. Adakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan?
3. Adakah pengaruh koordinasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan?

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Koordinasi Kerja

Dalam sebuah organisasi koordinasi kerja merupakan upaya suatu organisasi untuk membangun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai di dalam organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik dan cepat. Menurut Arifin dan Muhammad (2016:67) “Koordinasi kerja didefinisikan 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”. Sedangkan menurut Fathoni dalam Fitriana (2013:68) koordinasi kerja adalah “melakukan penyelarasan waktu dan penyatuan bermacam-macam tugas supaya semua mengarah kepada tujuan yang diinginkan”.

Konsep Pengawasan

Pada dasarnya pengawasan merupakan proses pemantauan yang langsung dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya atas setiap tugas yang menjadi tanggungjawab bawahannya itu. Menurut Manullang dalam Prayoga (2015:4) Pengawasan adalah “Suatu Proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Sedangkan menurut Terry dalam Yuyun (2016: 88) pengawasan adalah “Suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen sesuai dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Konsep Kinerja pegawai

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil pekerja akibat dari kemampuan kerja yang dilakukan para pegawai. Menurut Cahayani (2005:89) mengatakan bahwa “kinerja adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu organisasi. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja organisasi pun secara otomatis tidak baik”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) istilah kinerja berasal dari karta *job perfomance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi pada umumnya ingin dan tetap berusaha mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan itu, berbagai usaha dicapai seperti pelatihan kepada pegawai. Selain itu, koordinasi kerja tidak lepas juga pada organisasi, dimana tanpa ada koordinasi kerja yang baik maka tujuan organisasi sulit dicapai. Menurut Handoko (2003) dalam Lovihan, dkk (2018:4) Mengatakan bahwa koordinasi kerja berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan dalam suatu organisasi dimana memiliki hubungan yang positif dan mendorong meningkatnya kinerja pegawai yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Octorano (2015) koordinasi yang tepat akan memotivasi pegawai sehingga menimbulkan antusias yang tinggi bagi

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga koordinasi ini akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dari organisasi.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi pengawasan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan pencapaian yang diharapkan organisasi. Menurut Fleishninan (1999) dalam Marsaoly, dkk (2016:25) pengawasan berpengaruh dengan kinerja pegawai dengan asumsi bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) dalam Alfahmi (2016:6) Pengawasan efektif merangsang moral kerja karyawan karena karyawan merasa dapat pelatihan, bimbingan petunjuk pengarahan dari atasannya atau dengan asumsi pengawasan yang baik dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong karyawan agar lebih bekerja giat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Indikator Koordinasi Kerja

Dalam mengetahui tingkat keberhasilan kerja pegawai, koordinasi kerja merupakan ukuran melihat pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2008) dalam laia (2018:21) ada tujuh untuk mengukur koordinasi yaitu:

1. Prentasi kerja
Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut mengenai uraian pekerjaannya.
2. Tanggungjawab
Kejadian pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil dari bawahannya.
3. Ketaatan
Menaati segala peraturan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.
4. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain.
5. Kerjasama
Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. Kepemimpinan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Seterusnya menurut Ndraha (2003) dalam Setiyanto (2017:10) ada beberapa indikator-indikator koordinasi kerja yang perlu diukur dalam koordinasi kerja yaitu:

1. Informasi, komunikasi dan teknologi informasi
2. Kesadaran pemahaman akan pentingnya koordinasi dan berkoordinasi dalam setiap job atau task.

3. Partisipan yang memiliki kompetensi diharapkan mampu mengambil keputusan yang tepat.
4. Pencapaian kesepakatan bersama dan komitmen setiap anggota organisasi.
5. Insentif koordinasi, yaitu sanksi diberikan bagi pihak yang ingkar atau tidak menaati terhadap kesepakatan bersama.
6. Feedback, yaitu adanya feedback atau masukan-balik kedalam proses yang digunakan untuk berkoordinasi.

Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan merupakan tolak ukur dalam mengetahui implementasi sistem pengawasan yang diterapkan kepada bawahan. Menurut Siagian (2008) dalam Yuyun (2016:3) Indikator-indikator pengawasan terdiri dari:

a. Pengawasan Langsung

1. Inspeksi langsung
Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan oleh bawahnya pada saat kegiatan sedang dilakukan.
2. Observasi ditempat
Observasi ditempat adalah yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
3. Laporan ditempat
Laporan ditempat adalah yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan dilakukan.

b. Pengawasan Tidak Langsung

1. Laporan tertulis
Laporan tertulis adalah merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.
2. Laporan lisan
Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun saran-saran.

Sedangkan menurut Manullang (1988) dalam Supriadi (2014:7) mengemukakan bahwa pengawasan perlu dilalui beberapa indikator:

1. Menetapkan ukuran baku (standar) sebagai hasil patokan hasil kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Mengukur hasil nyata yang telah dicapai agar dapat diketahui hambatan penyimpangan.
3. Melakukan perbaikan atau pembetulan terhadap hambatan dan penyimpangan tersebut.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Mangkunegara (2009:75) mengemukakan dan menguraikan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
Kualitas merupakan tingkat seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Kuantitas kerja tingkat seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu organisasi yang dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas merupakan tingkat seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan tingkat terhadap kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
5. Kemampuan
Kemampuan merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Ketepatan waktu (*Promptness*)
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Sedangkan Menurut Moeheriono (2012:32) menguraikan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Pertumbuhan kompetensi pegawai (*competency growth*).
2. Pemanfaatan fasilitas yang diukur ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
3. Tingkat kepuasan dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
4. Kecepatan waktu penyelesaian tugas (*cycle time duty*).
5. Ketepatan pelayanan (*on-time services*).
6. Perputaran keefektivan waktu kerja (*cycle effectiveness*).
7. Rasio ketersediaan informasi.
8. Tingkat pemberdayaan pegawai.
9. Tingkat produktifitas pegawai.
10. Persentasi sasaran yang diimplementasikan.
11. Tingkat pencapaian kriteria pendukung keberhasilan tim, dan lain-lain.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu oleh Octorano (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Koordinasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai ULP Kemenag Pusat. secara simultan Hasil penelitian mengatakan bahwa nilai F hitung = 87.093, sedangkan F tabel adalah 2.76 yang diperoleh dari F tabel dengan ketentuan $df_1 (N_1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 (N_2) = n - k = 64 - 4 = 60$, sehingga diperoleh bahwa nilai F Hitung > F tabel. Nilai signifikansi (sig) pada tabel Anova adalah 0.000, dimana nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) < α (0,05). Hasil uji F menunjukkan bahwa F Hitung (87.093) > F tabel (2.76) dan nilai signifikansi (sig) (0.000) < α (0,05), sehingga disimpulkan bahwa

koordinasi, kompetensi dan disiplin secara simultan/ bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian lain yang dilakukan Fitriana (2013) dengan judul Pengaruh koordinasi, pengawasan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas sosial Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Deskriptif dan tehnik analisi jalur (Path Analysis), sedangkan dalam pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuisioner dan didukung oleh kepustakaan. Mengenai sample penelitian diambil secara acak sederhana (Simple Random Sampling) dengan menggunakan metode slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja tidak dapat dipisahkan satu persatu namun harus selalu terpadu dalam pelaksanaannya sehingga memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Selanjutnya penelitian oleh Alfahmi (2016) dengan judul pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan Tanjung Balai Asahan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan dan pelatihan berpengaruh serempak (*simultan*) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil Fhitung $99,655 > F_{tabel} 3.978$ dengan sig. $F 0,023 < \alpha 5\%$. Dengan Koefisien determinasi (Adjusted R Square) hasil regresi adalah 74,1% menunjukkan bahwa variabel bebas 74,1% dapat menjelaskan 74,1% terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hal ini menyatakan bahwa hipotesisnya sebelumnya diterima.
4. Penelitian lain yang dilakukan Sari (2015). Dengan judul pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang pematang siantar. Hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil pengujian regresi adalah $Y = 8,193 + 0,561X$ berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai korelasi $r = 0,708$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengawasan sebesar 50,1%. Hipotesis H_a diterima, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun (2016) dengan judul pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. Dari hasil penelitian menunjukkan analisis regresi linear sederhana sebesar 0,323 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,295

dalam kategori ini memiliki hubungan yang rendah antara pengawasan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 8,7% yang artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Pipit Mutiara Indah, sisanya sebesar 91,3% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel yakni pengaruh Koordinasi kerja dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian instrument penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, maka hasil tersebut dapat dianalisis dimana pengujian F_{hitung} memiliki nilai sebesar $F_{hitung} (32.912) > F_{tabel} (3.340)$. Pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa koordinasi kerja dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Secara parsialnya Koordinasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,302) > t_{tabel} (1,701)$. Sedangkan Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menunjukkan nilai $t_{hitung} (4.402) > t_{tabel} (1,701)$.

$$\hat{Y} = 1.069 + 0.432 X_1 + 0.544 X_2$$

Interprestasikan hasil persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, konstanta β_0 1.069 menunjukkan nilai signifikan jika Koordinasi kerja dan pengawasan = 0 maka Kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 1.069. maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,432 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Koordinasi kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 43,2%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,544 artinya setiap kenaikan

sebesar 1 satuan pada pengawasan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 54,4 %.

KESIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa koordinasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel koordinasi kerja (X1)

Berdasarkan nilai t_{hitung} (3,302) $> t_{tabel}$ (1,701) dan tingkat signifikansi (0,003) $< 0,05$. Dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

2. Variabel pengawasan (X2)

Berdasarkan nilai t_{hitung} (4,402) $> t_{tabel}$ (1,701) dan tingkat signifikansi (0,000) $< 0,05$. Dengan demikian maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

3. Berdasarkan nilai F_{hitung} (32,912) $> F_{tabel}$ (3,340) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel koordinasi kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Alfahmi, Muhammad. 2016. Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*. Vol.2. No.2 Agustus 2016; 1-16).
- Baharuddin, dan Mardjuni Sukmawati, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal of Indonesia management*. Vol 2. No.1; 81-96).
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta Barat : PT Indeks.

- Fitriana, Wedi. 2013. Pengaruh Koordinasi, Pengawasan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Empowerrment*. Vol.2, Nomor 1 ; 2252-4738).
- Laia, Arowanema. 2018. Pengaruh Kooedinasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan. *Skripsi*. Telukdalam: Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan.
- Lovihan. Tewal. Dan Taroreh. 2018. Analisis Koordinasi dan Pengawasan Serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minihasa Utara. *Jurnal Emba*. Vol.6. Nomor 4. September 2018. 1-10).
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Rafika.
- Marsaoly, Kurshin. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*. Volume 02. Nomor 02: 24-33).
- Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurtika, Sari. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*. Volume 01. Nomor 01. Juni 2015; 49-55).
- Octorano, Feronika. 2015. Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP KEMENAG PUSAT). *Jurnal MIX*. Volume V. Nomor 01: 108-123).
- Prayoga, Adi. 2015. Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pada PT. Geliga Bagan Riau-Rokan Hilir) *Jurnal Fisip*. Vol.2 Nomor 2.
- STIE. Nias Selatan. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi* (program studi manajemen) : STIE Nias Selatan.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta.CV. ANDI OFFSET.
- Supriadi, Bambang. 2014. Pelaksanaan Pengawasan Izin Mendirikan Bangunan Oleh Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Di Kabupaten Siak. *Jurnal Jom Fisip*. Volume 01. Nomor 02 : 1-15).
- Umar, Husein, 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Yuyun, Anastasya. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 4, Nomor 2 ; 386-399)