

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Di dalam organisasi menuntut setiap pegawai bekerja dengan lebih baik, dan diharapkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diharapkan (Yulandri & Onsardi, 2020:56).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran yang lebih besar terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan - persaingan ketat dengan negara - negara lain di dunia (Yulihardi & Iskamto, 2018:23). Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi (Josiah, 2020:56). Apabila di dalam organisasi tersebut terdapat SDM yang baik maka kinerja pegawainya akan tinggi dan tujuan dari organisasi tercapai dengan maksimal (Yamin, Nuzleha, &

Hidayat, 2021:23). Dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jufrizen & Hadi, 2021:78)

Selain dari pada itu berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin juga merupakan titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan. (Tanjung, 2015:66)

Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya koordinasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para pegawai, maka dalam hal ini Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya

Faktor lain yang mendukung kinerja adalah koordinasi. Koordinasi merupakan dimensi yang paling penting dalam merealisasikan tujuan organisasi. Proses koordinasi pada instansi pemerintahan seperti sulitnya mengatur pegawai dan ketidaksamaan keinginan antara atasan dan pegawai itu sendiri harus diatasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang keorganisasian dan pelaksanaan kerja, hal ini menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melaksanakan sebuah kegiatan atau pekerjaan secara efektif dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Sari, Marnisah, & Roml, 2020:12).

Menurut Stoner, Freeman, Gilbert dalam (Suryana & Jauhari, 2016:25) mengemukakan bahwa koordinasi adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien. Agar koordinasi berhasil, dalam arti mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka dalam pelaksanaannya harus memiliki prinsip-prinsip dasar yang kuat, yang perlu diterapkan demi terciptanya kondisi pelaksanaan koordinasi yang optimal. Dalam hal ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan membina pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi diperlukan koordinasi yang efektif.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, keadaan yang terjadi pada Kantor Desa Limau Manis, bahwa pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin kerja belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang tingkat kehadirannya kurang, koordinasi juga belum optimal terlihat

dari belum terjalin kerja sama yang baik antara pegawai dan kinerja pegawai belum optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi.

Sebelumnya, sudah banyak penelitian yang membahas tentang variabel ini diantaranya penelitian oleh (Syauqi, 2019:27) mengenai pengaruh koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan hasil koordinasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Lumintang, Lengkong, & Taroreh, 2022:16) mengenai pengaruh kedisiplinan dan koordinasi terhadap kinerja Pegawai pegawai balai pelaksanaan jalan nasional Sulawesi Utara dengan hasil disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020:2) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Selanjutnya penelitian oleh (Ekhsan, 2019:11) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, yang terakhir penelitian oleh (Ferawati, 2017:40) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Cahaya Indo Persada secara serentak.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “**Pengaruh Disiplin Kerja**

## **Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian umum tersebut dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai masih rendah karena masih ada pegawai yang hadir tidak tepat waktu.
2. Masih ada pegawai yang kurang memiliki keterampilan kerja
3. Koordinasi antar pegawai masih kurang, terlihat banyaknya masyarakat yang kecewa terhadap hasil kerja pegawai
4. Kinerja pegawai masih rendah karena masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Desa Limau Manis, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada disiplin dan koordinasi pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja di Kantor Desa Limau Manis.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah umum tersebut dapat diuraikan masalah-masalah khusus sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Limau

Manis Kecamatan Tanjung Morawa.

2. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Apakah disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa
2. Untuk menganalisis pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan dan informasi khususnya tentang pengaruh disiplin dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa

b. Secara praktis dari penelitian ini.

1. Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan menjadi informasi tambahan bagi mahasiswa untuk mengetahui tentang pengaruh disiplin dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Bagi kantor desa, penelitian ini diharapkan nantinya bisa menjadi rujukan pada pihak pegawai desa untuk melihat aspek apa saja yang menjadikan disiplin dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan hal yang penting dalam unsur kehidupan manusia. Disiplin memiliki kaitan dengan pengendalian diri (*self control*) yang merupakan bagian dalam diri manusia. Disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menggambarkan nilai- nilai ketaatan pada suatu aturan. Disiplin mampu menciptakan individu yang dapat memahami serta dapat membedakan hal- hal yang harusnya dilakukan, wajib dilakukan, atau hal- hal yang seharusnya dilarang untuk dilakukan. Bagi individu yang disiplin, setiap sikap atau perilaku yang dilakukan bukanlah suatu beban tetapi malah akan menjadikan beban bagi dirinya apabila tidak berdisiplin. Sebab nilai- nilai kepatuhan telah melekat pada individu yang disiplin. Pada dasarnya nilai disiplin yang mantap pada diri manusia berasal dari kesadaran individu itu sendiri. Disiplin berarti mentaati tata tertib pada segala aspek kehidupan, baik di dalam pergaulan, dalam beragama, berbudaya dan dalam aspek kehidupan lainnya. Dengan demikian berarti kedisiplinan merupakan ketaatan pada diri individu yang terbentuk melalui proses serangkaian tingkah laku individu yang menggambarkan nilai ketaatan.

Disiplin berkaitan dengan giatnya usaha dan pemenuhan target serta waktu yang tepat. Disiplin diri merujuk pada latihan yang membuat orang merelakan dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu atau menjalankan pola perilaku tertentu, walaupun sebenarnya yang ada adalah rasa malas.(Mustari, 2018:36).

Menurut catatan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2019: 98) disiplin merupakan ketaatan pada tata tertib yang ada, dan berdisiplin yang berarti mentaati tata tertib, serta kedisiplinan yang meliputi semua hal yang terkait dengan berdisiplin.

Any (2019:34).yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sugeng, (2016:264) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial. Lydia, (2017:18). yang menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar.

Menurut Setiawan (2018:78) disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan Pegawai untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap

yang salah pada pegawai. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dinyatakan oleh beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan penekanan dan kepatuhan terhadap perilaku taat pada aturan yang berlaku yang timbul dengan dorongan kesadaran dalam diri individu itu sendiri.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dalam dunia pekerjaan, banyak ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di perusahaan. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017:29) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang pegawai ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Izin pegawai

Izin bagi pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, naik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi pegawai yang mengambil cuti.

c. Absensi pegawai

Absensi pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para pegawai ditempat kerja.

c. **Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:16) bahwa jenis disiplin kerja dapat dibedakan menjadi :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan atura kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan sesuatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang terbukti melanggar

disiplin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

### 3. Disiplin progresif

Suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan tiga pendekatan utama, yaitu: 1) Pendekatan proses manajemen kinerja 2) Pendekatan tindakan komunikasi yang persuasif dan menjatuhkan konsekuensi yang sifatnya ringan 3) Penggunaan kekuasaan manajemen sepihak yang amat besar, seperti pemecatan.

#### d. **Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator Disiplin Kerja Menurut Setiawan, 2018:78 indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja dan selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
4. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
5. Memiliki semangat kerja yang tinggi
6. Memiliki sikap yang baik
7. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

#### e. **Hubungan disiplin kerja dengan Kinerja**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu

upaya untuk menjadikan Pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja Pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja Pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (Pegawai) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai dalam suatu organisasi.

Sumber daya yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja Pegawainya, guna mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Dalam meningkatkan produktivitas kinerja Pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Pegawai yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, faktor lingkungan sosial, dan disiplin kerja (Setiawan, 2018:116).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu Pegawainya. Dimana kinerja Pegawai tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari Pegawai yang baik, maka kinerja Pegawai pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja Pegawai (Sutrisno, 2019:26).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin Pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal

mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja Pegawai dan kinerja perusahaan. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari Pegawai yang baik, maka kinerja Pegawai pun juga akan terlaksana dengan baik pula, guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja Pegawai, dari segi ketepatan waktu dan target kerja yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, juga akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula, sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Anoraga (2021:23) berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, akan masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu patuh pada tata tertib, merasa belum efisien jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan khususnya lingkungan perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah personal yang paling sulit dihadapi perusahaan. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja Pegawai,

tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang Pegawai yang juga berpengaruh pada hasil yang dihasilkan. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola sehingga menjadi suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Serta demi tercapainya tujuan pencapaian target oleh suatu perusahaan atau organisasi yang lainnya lagi. Pada intinya suatu kinerja yang baik, itu berhubungan langsung dengan kedisiplinan kerja yang secara global berpengaruh pada perusahaan itu sendiri.

### **2.1.2. Koordinasi**

#### **a. Pengertian Koordinasi**

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu Pegawai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Koordinasi merupakan kegiatan yang dikerjakan oleh banyak pihak dari satu organisasi yang sederajat dan untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan kesepakatan masing-masing pihak agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja baik mengganggu pihak yang satu dengan pihak yang lainnya (Ningrum. 2020:34). Koordinasi adalah 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 (Asmu, Et.al. 2018:67)

Handoko. (2015:195) memberikan pengertian Koordinasi sebagai berikut: Koordinasi (*coordination*) adalah proses pengintegrasian tujuantujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Lumintang (2022:39) koordinasi pegawai adalah suatu proses pengintegrasian dan penyesuaian tujuan dan rencana kerja yang telah ditetapkan pada semua unsur, bidang fungsional, dan departemen dalam suatu organisasi. Tujuan dari koordinasi pegawai adalah untuk menghasilkan tindakan yang seragam, harmonis, efektif, dan efisien. Koordinasi merupakan proses pengaturan aktivitas dan tugas di antara individu atau unit kerja agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Handayani (2019:117) koordinasi adalah usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan kerja (unit-unit) organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, maka salah satu yang dibutuhkan adalah koordinasi yang baik. Proses koordinasi pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota gunungsitoli seperti sulitnya mengatur pegawai dan ketidaksamaan keinginan antara atasan dan bawahan itu sendiri dan kadang berselisih paham terjadi, dan harus diatasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang keorganisasian dalam pelaksanaan kerja, hal ini menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melaksanakan sebuah kegiatan atau pekerjaan secara efektif dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan dan dapat tercapai dengan baik (Lase & Zega, 2022:56)

Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan benar-benar sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Menyatakan keefektifan dapat dengan menspesifikasi sasaran-sasaran untuk seluruh organisasi dan individu serta kelompok pada organisasi perlu koordinasi. Sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu membagi-bagi pekerjaan atas bagian yang Menangani bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (Skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif (Haris, 2020:48). Dengan adanya koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan dan kesatuan sikap sesama pegawai.

Berdasarkan uraian dan defenisi sebagaimana diuraikan di atas, koordinasi sangat penting dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam upaya untuk mengefektifkan suatu pekerjaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masing-masing bidang. Bahwa koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa dalam menjalankan tugasnya Kepala

harus selalu berkoordinasi dengan bawahan terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan, demikian juga sebaliknya bawahan harus dapat berkoordinasi dengan kepala dalam bidang pekerjaan yang sama atau dalam bidang tertentu.

**b. Ciri-Ciri Koordinasi**

Koordinasi adalah suatu proses dimana atasan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur berdasarkan struktur di antara bawahannya dan menjamin kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa organisasi antar individu maupun kelompok akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi. Mereka akan mengejar kepentingan pribadi, yang akan sangat merugikan organisasi. Menurut Haris (2020:118), ciri-ciri koordinasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan. Oleh karena itu koordinasi adalah menjadi wewenang dan tanggung jawab daripada pimpinan. Dikatakan bahwa pimpinan berhasil, karena ia telah melakukan koordinasi dengan baik.
- 2) Koordinasi adalah suatu usaha kerjasama. Hal ini disebabkan karena kerjasama merupakan syarat mutlak terselenggaranya koordinasi dengan sebaik-baiknya.
- 3) Koordinasi adalah proses yang terus menerus (continues process). Artinya suatu proses yang berkesinambungan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur. Hal ini disebabkan karena koordinasi adalah konsep yang diterapkan didalam kelompok, bukan

terhadap usaha individu tetapi sejumlah individu yang bekerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

- 5) Konsep kesatuan tindakan adalah inti daripada koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha/tindakantindakan daripada setiap kegiatan individu sehingga diperoleh adanya keserasian di dalam sebagai kelompok dimana mereka bekerjasama.
- 6) Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama (common purpose). Kesatuan usaha/tindakan meminta kesadaran/pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana mereka bekerja.

### **c. Manfaat Koordinasi Kerja**

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi maka ada beberapa manfaat yang dapat dipetik daripadanya, yaitu: Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan lepas satu sama lain antara satuan-satuan organisasi atau antara para pejabat yang ada dalam organisasi. Menurut Siagian (2021:71) Adapun manfaat koordinasi yaitu:

- 1) Mencapai KISS (Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi, dan Simplifikasi) agar pencapaian tujuan organisasi diraih seefektif dan seefisien mungkin. Menjadi problem solver pada setiap masalah dan konflik berbagai pihak.
  - a. Membantu pimpinan dalam mensinergikan dan mengintegrasikan keberjalanan
  - b. Tugas-tugas yang dimiliki dengan pihak yang berkaitan. Saat keterkaitan dengan berbagai unit/divisi semakin besar maka semakin tinggi kebutuhan

akan koordinasi. Mendukung pimpinan untuk mensinergikan dan mengatur perkembangan

- c. Antara satu unit dengan unit yang lainnya agar pimpinan dapat mensinkronkan aktivitas fungsional dengan berbagai
- d. Tujuan setiap unit yang berbeda demi tercapai tujuan bersama seefektif dan seefisien mungkin dengan keterbatasan sumber daya yang ada.
- e. Membagi pekerjaan pada tiap unit agar tidak terjadi overlapping. Semakin besar Skala pekerjaan yang diperoleh maka semakin tinggi kebutuhan akan koordinasi. Hal ini bertujuan agar tidak ada pekerjaan yang sama yang dilakukan divisi yang berbeda karena akan mengakibatkan pemborosan anggaran.
- f. Mengembangkan dan Menjaga keharmonisan antar aktivitas yang dilakukan baik fisik maupun non fisik dan dengan stakeholders. Melakukan pencegahan akan timbulnya konflik internal dan eksternal
- g. Mencegah adanya pekerjaan kosong pada unit
- h. Menghindari persaingan yang buruk.

**d. Dimensi dan Indikator Koordinasi**

Menurut Handayani (2019:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

- 1. Komunikasi
  - a. Ada tidaknya informasi
  - b. Ada tidaknya alur informasi
  - c. Ada tidaknya teknologi informasi

2. Kesadaran Pentingnya Koordinasi
  - a. Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
  - b. Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
3. Kompetensi Partisipan
  - a. Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
  - b. Ada tidaknya ahli di bidang pembangunan yang terlibat
4. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
  - a. Ada tidaknya bentuk kesepakatan
  - b. Ada tidaknya pelaksana kegiatan
  - c. Ada tidaknya sanksi bagi pelnggar kesepakatan
  - d. Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
  - e. Hubungan Koordinasi dengan Kinerja**

Koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan organisasi tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga efektivitas organisasi tidak tercapai.

Veithzal dkk (2019:32) berpendapat koordinasi merupakan aktivitas membawa orang-orang, materiil, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuantujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat para pakar tersebut dapat disintesisakan bahwa koordinasi merupakan penggabungan dari unsur-unsur manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* (POAC) baik secara vertikal maupun

horizontal sehingga terbentuknya kerjasama/kolaborasi. Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar anggota organisasi.

Koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan organisasi tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga efektivitas organisasi tidak tercapai.

Koordinasi antar unit terkait dimaksud berupa kegiatan bersama antara satu unit dengan unit lainnya dengan satu komitmen bersama yang dalam kegiatannya tercipta kebersamaan yang disepakati untuk mencapai tujuan dengan mengambil manfaat secara bersama pula untuk kepentingan bersama diantara unit kerja yang ada. Tujuan koordinasi tiada lain untuk melakukan gerak pekerjaan agar seirama dan serasi serta menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang disepakati antar unit kerja untuk mencapai kepentingan secara bersama. Disinilah hubungan antara koordinasi dan kinerja dalam suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "*performance*". Hal ini sesuai yang disebutkan Sedarmayanti, (2017:52) yaitu : "*Performance* berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja". Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti, (2017:52) menyebutkan : *Performance* atau kinerja adalah : "... *output drive from process human or otherwise*", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Kasmir, (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adhari, (2020:77) mengatakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung, (2019:54) mengatakan bahwa kinerja Pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja Pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sinaga (2020:14) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Robbins (2016:260) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh Pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu. Sementara indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kinerja Pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dalam hal ini pegawai di kantor desa limau manis ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi kantor atau lembaga tersebut. Untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja pegawai diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang prajurit dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja.

Kinerja pegawai di kantor desa limau manis dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang prajurit untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas prestasinya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari prestasinya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem prestasi kerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap prestasi kerjanya. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa prestasi yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

Selain itu kinerja prajurit diukur dari Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu; Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja Pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri Pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja Pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja Pegawai buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Kemampuan (*ability*)**

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi

memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Koordinasi
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai tidak hanya berasal dari diri Pegawai tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang Pegawai.

#### **c. Tujuan Kinerja**

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan

kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif

atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu menurut Robbins, (2016:260) adalah :

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah yang merupakan penelitian orang lain yang memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan. Sebagaimana dalam keaslian penelitian ini yang menjadi penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 1 Penelitian terdahulu**

| No. | Nama Tahun           | Judul  | Hasil Penelitian  |
|-----|----------------------|--|---|
| 1   | H. Hamidah (2019)    | Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa $H_0$ diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa $H_0$ diterima. Disiplin kerja, lingkungan kerja dalam penelitian ini berhasil membuktikan dengan Uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh berhasil membuktikan dengan Uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Sunggal secara simultan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Magfira Arifin. |
| 2   | C.Pratama (2022)     | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu                 | Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada kantor Camat Ujungbatu.  |
| 3   | MU Nainggolan (2021) | Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan   | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi secara parsial dapat mempengaruhi kepuasan  |

|   |                            |   |  |
|---|----------------------------|---|--|
|   |                            | Sebagai Variabel Intervening  | maupun kinerja pegawai KPKJ. Ini artinya jika koordinasi kerja meningkat maka kepuasan maupun kinerja pegawai KPKJ juga meningkat. Namun kepuasan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai KPKJ, sehingga diartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak mempengaruhi peningkatan kinerja KPKJ. Demikian pula koordinasi melalui kepuasan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, yang berarti bahwa kepuasan kerja pegawai tidak memiliki peran dalam memediasi koordinasi dan kinerja pegawai KPKJ. |
| 4 | B. Haris (2020)            | Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar  | Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Koordinasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) di Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Bahwa secara menyeluruh, Koordinasi telah dilaksanakan dan dilaksanakan sesuai dengan faktor Kinerja Pegawai.  |
| 5 | Dina Khairan Sofyan (2016) | Pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja Pegawai di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. | Ternyata disiplin dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Variabel disiplin mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar  |
| 6 | A. Syayuqi (2019)          | Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat   | Hasil pengujian Hipotesis ketiga teruji bahwa Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja  |

|  |  |                                   |   |
|--|--|-----------------------------------|---|
|  |  | Kota Administrasi Jakarta Selatan | Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebesar 83,0%, atau berarti setiap peningkatan Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama sebesar 1% maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 8,3%. |
|--|--|-----------------------------------|---|

Sumber : Hamidah (2019), Pratama (2022), MU Nainggolan (2021), B. Haris (2020), Sofyan (2016), Syayuqi (2019)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual variable yaitu variable disiplin kerja ( $X_1$ ), variable koordinasi ( $X_2$ ) dan variable Kinerja ( $Y$ ).

#### 2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Any (2019:34). yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sugeng, (2016:264) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial. Lydia, (2017:18). yang menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Kasmir, (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adhari, (2020:77) mengatakan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung, (2019:54) mengatakan bahwa kinerja Pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja Pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Apabila Pegawai benar-benar disiplin dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi, lembaga atau organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian H. Hamidah (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa  $H_1$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa  $H_0$  diterima. Disiplin kerja, lingkungan kerja dalam penelitian ini berhasil membuktikan dengan Uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh berhasil membuktikan dengan Uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Simggal secara simultan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Magfira Arifin.

### **2.3.2 Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja**

Koordinasi sangat diperlukan untuk menciptakan terjadinya keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Untuk itu pada setiap bagian atau level jabatan hendaknya

diperlengkapi dengan deskripsi pekerjaan (job description) pegawai yang jelas dan berkaitan dengan wewenang maupun tanggung jawab sesuai standar organisasi.

Dengan adanya deskripsi pekerjaan akan memudahkan proses koordinasi antara anggota organisasi yang menciptakan keselarasan kerja sehingga tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih pekerjaan. Sebagaimana hasil penelitian Alaloul et al., (2016) yang menyebutkan bahwa koordinasi dapat meningkatkan kinerja proyek. Demikian juga Tellioglu (2010); (Han et al., 2017); Nawata et al., (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa koordinasi merupakan hal penting dalam mengukur kerja tim atau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Fitriana, 2013) yang menunjukkan bahwa koordinasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koordinasi yang dibangun dalam lingkungan kerja antara pimpinan dengan Pegawai atau antara Pegawai dengan Pegawai lainnya maka akan mempengaruhi terhadap kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dalam Haris (2020) bahwa Koordinasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pemungut PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) di Kecamatan Pataruman Kota Banjar. Bahwa secara menyeluruh, Koordinasi telah dilaksanakan dan dilaksanakan sesuai dengan faktor Kinerja Pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja**

Sugeng, (2016:264) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial. Lydia, (2017:18). yang menyatakan bahwa disiplin adalah

sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Lumintang (2022:39) koordinasi pegawai adalah suatu proses pengintegrasian dan penyelarasan tujuan dan rencana kerja yang telah ditetapkan pada semua unsur, bidang fungsional, dan departemen dalam suatu organisasi. Tujuan dari koordinasi pegawai adalah untuk menghasilkan tindakan yang seragam, harmonis, efektif, dan efisien. Koordinasi merupakan proses pengaturan aktivitas dan tugas di antara individu atau unit kerja agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

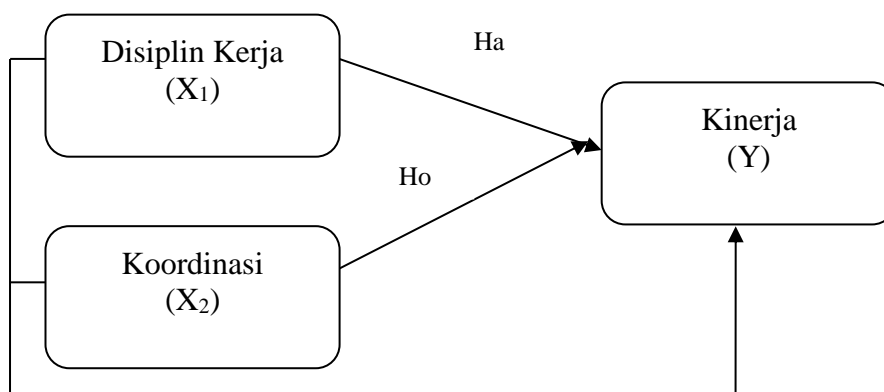
Sinaga, (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

Disiplin kerja sebagai suatu kepatuhan terhadap pekerjaan terutama dalam mentaati waktu dan peraturan kerja, kemudian adanya koordinasi antara pegawai di dalam suatu bidang pekerjaan maka akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut.

Sesuai penelitian terdahulu oleh A. Syayuqi (2019) Hasil pengujian Hipotesis ketiga teruji bahwa Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan. Besarnya pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Jakarta Selatan adalah sebesar 83,0%, atau berarti setiap peningkatan Koordinasi dan Disiplin

Kerja secara bersama-sama sebesar 1% maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 8,3%.

Berdasarkan uraian teoritis diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2016:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang dikembangkan maka penulis mengajukan Hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.