

Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat

Oktarina^{1*}, Epi Parela¹, Trisnowati Josiah¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: oktarina.alabid@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 27 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 25 orang pegawai. Dari hasil analisis data didapatkan bahwa nilai Sig. pada koordinasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa koordinasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,638, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 63,8 persen kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat dipengaruhi oleh koordinasi dan disiplin kerja.

Kata kunci: Koordinasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of coordination and work discipline on employee performance at the Sekincau District Office, West Lampung Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 27 employees. Determination of the sample using the purposive sampling method so that a sample of 25 employees is obtained. From the results of data analysis, it was found that the value of Sig. on coordination (X_1) and work discipline (X_2) obtained 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05 so that it can be concluded that there is an influence between coordination and work discipline on employee performance at the Sekincau District Office, West Lampung Regency. While simultaneously (F test), testing the effect of coordination and work discipline on employee performance obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that coordination and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Sekincau District Office, West Lampung Regency and the result of the coefficient of determination test (R^2) is 0.638, so from this value it can be explained that 63.8 percent of the performance of employees in the Sekincau District Office, West Lampung Regency is influenced by coordination and work discipline.

Keywords: Coordination, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang

terpenting dari setiap kegiatan manusia. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin 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).

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). Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi (Josiah, 2020). 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). 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).

Salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai 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). Menurut Stoner, Freeman, Gilbert dalam (Suryana & Jauhari, 2016) 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam (Muslimat & Wahid, 2021) 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 (Tanjung, 2015). 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 (Syafrina, 2017). 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

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, keadaan yang terjadi pada Kantor

Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat, koordinasi belum optimal terlihat dari belum terjalin kerja sama yang baik antara pegawai dan Sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin kerja belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang tingkat kehadiran 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) 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, Lengkon, & Taroreh, 2022) mengenai pengaruh kedisiplinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan 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) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Selanjutnya penelitian oleh (Ekhsan, 2019) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terakhir penelitian oleh (Ferawati, 2017) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 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 Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. Variabel penelitian ini adalah Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat sebanyak 27 pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 25 orang pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *sig* pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda $X_1, X_2 - Y$

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.780	3.309		1.747	.087
	X_1	.421	.139	.350	3.018	.004
	X_2	.516	.116	.514	4.433	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,780 + 0,421X_1 + 0,516X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5,780, artinya jika variabel koordinasi dan disiplin kerja sama dengan nol atau dianggap tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 5,780. Dan persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh koordinasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi

tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,421 dan 0,516 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan koordinasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,421 satuan dan setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,516 satuan.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Koordinasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Koordinasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized	Standardized	Beta		
		Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error					
1	(Constant)	12.080	3.475		3.477	.001
	X ₁	.850	.117	.708	7.290	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2, didapat nilai *Sig.* sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh antara Koordinasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai B untuk *Constants* sebesar 12,080 dan Koordinasi (X₁) sebesar 0,850, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 12,080 + 0,850 X_1$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 12,080 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 12,080. Koefisien regresi X sebesar 0,850 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai koordinasi, maka nilai

kinerja pegawai bertambah sebesar 0,850. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Kemudian pengaruh perhitungan antara variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Konstanta sebesar 23,096 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 23,0

Koefisien regresi X sebesar 0,133 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized	Standardized	Beta		
		Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error					
1	(Constant)	9.216	3.336		2.762	.008
	X ₂	.760	.090	.758	8.453	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, didapat nilai *Sig.* sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai B untuk *Constants* sebesar 9,216 dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,760, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 9,216 + 0,760 X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 9,216 memiliki makna

bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai sebesar 9,216. Koefisien regresi X sebesar 0,760 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,760. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji F) sesama variabel X dan Y mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Koordinasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	998.597	2	499.299	45,750	.000 ^a
Residual	567.512	52	10,914		
Total	1556.109	54			

- a. Predictors:(Constant), X₂, X₁
b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian F statistik menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 45,750 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa koordinasi dan disiplin kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian besar pengaruh koordinasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.624	3.30359

- a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari Tabel 5. didapatkan hasil output pada Model *Summary* untuk nilai korelasi/ hubungan (R) sebesar 0,799 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,638. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 63,8% kinerja pegawai yang ada di dipengaruhi oleh variabel koordinasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

determinasi (R²) sebesar 0,638, sehingga sebesar 63,8% kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat dipengaruhi oleh variabel Koordinasi dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat pada variabel Koordinasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara parsial (uji t) nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif Koordinasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh Koordinasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa Koordinasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lumintang, D. F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Bali Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1705–1714.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–127.
- Sari, S. R., Marnisah, L., & Roml, H. (2020). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi SUMSEL. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(1), 39–48.
- Suryana, & Jauhari, A. (2016). Pengaruh Koordinasi dan Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 10(1), 1–26.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Online Jurnal System Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Syauqi, A. (2019). Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 551–559.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Yamin, Y., Nuzleha, & Hidayat, R. R. (2021). Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(2), 143–152.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
- Yulihardi, & Iskanto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(2), 107–117.