Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 30489-30495

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA LIMAU MANIS KECAMATAN TANJUNG MORAWA

Muhammad Farhan Zaini[1], Nur Ridha Tarigan[2], Nur Augus Fagmi[3]

[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
zainimuhammadfary@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, apakah pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai, apakah pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear, dan uji hipotesis. Data diukur atau diolah menggunakan SPSS, dengan sampel yang menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 30 orang pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Koordinasi Dan Kinerja Pegawai.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

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 menyikapihal 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.

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.

Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Apabila di dalam organisasi tersebut terdapat SDM yang baik maka kinerja pegawainya akan tinggi dan tujuan

dari organisasi tercapai dengan maksimal. Dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuaannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

KAJIAN TEORI

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

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. 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-sanksinyaa apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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. 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 efesien.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang prosesnya berupa pengumpulan dan penyusunan data serta analisis variabel–variabel yang ada didalamnya. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah sesuai dengan variable penelitian yaitu disiplin kerja (X1), Koordinasi (X2) dan Kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa berjumlah 30 orang. Karena populasi penelitian ini berjumlah 30 orang maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenus yang mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 30 orang.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara disiplin kerja (X_1) koordinasi(X_2), dan Kinerja (Y).

Pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat : $Y = a+b_1X_1 +b_2X_2+e$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : konstanta

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Koordinasi b_1,b_2,: koefisien Regresi

Uji hipotesis dapat dilakukan apabila telah memenuhi prasyarat analisi.

Adapun langkah – langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Uji t (Parsial)

Dalam uji t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t ini dilakukan untuk menguji setiap variable bebas (X_1,X_2,) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara individu.

Langkah – langkah pengujian untuk ujit yaitu sebagai berikut :

1) Menentukan model hipotesis untuk H_0 dan H_a

2) H_0 : $b_1 = 0$ artuinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan jika H_a : $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menetukan tingkat kesalahan dan derajat kebebasan. Tingkat kesalahan yang dipakai adalah alpha 5%dan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan.

4) Menentukan kriteria pengambilan keputusan

H_0diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\ \%$

$H_a$diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\ \%$

Uji F (Uji Simultan)

Dalam uji F untuk menguji apakah semua variabel bebas (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel}dengan F_{hitung} , apabila nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Identifikasi ini digunakan untuk besarnya konstribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti (X_1, X_2,) yaitu struktur organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara bersama – sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$, maka dalam hal ini nilai R^2adalah 1 atau mendekati 1, maka data diolah secara statistik dengan menggunakan alat bantu program statistic SPSS 26 for windows.

$D = r^2 \times 100\%$

Keterangan:

D = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien Regresi yang di Kuadratkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Tabel 01. Analisis Regresi Linier Berganda Coeficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.130	7.271		4.556	.000
	Disiplin kerja	.126	.168	.142	2.748	.000
	Koordinasi	.157	.271	.110	2.581	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

Berdasarkan pada Tabel 5.13 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 33.130 + 0.126X_1 + 0.157X_2}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

1) Nilai konstanta sebesar 33.130, hal ini menyatakan bahwa jika faktor disiplin kerja dan koordinasi diabaikan maka nilai kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 33.130.

2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.126, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikkan 1% faktor disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 12.6%.

3) Koefisien regresi untuk variabel koordinasi sebesar 0.157, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikkan 1% faktor koordinasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 15.7%.

Hasil Uji t (Parsial)

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

Tabel 02

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.130	7.271		4.556	.000
	Disiplin kerja	.126	.168	.142	2.748	.000
	Koordinasi	.157	.271	.110	2.581	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.748. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 30 – 2 = 28. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.701. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.748 > 1.701) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 0. 142 atau 14.2%.

3. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa

Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

Tabel 03 Coeficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	33.130	7.271		4.556	.000
	Koordinasi	.157	.271	.110	2.581	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.581. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 30 – 2 = 28. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.701. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.581 > 1.701) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Besarnya pengaruh variabel koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 0.110 atau 11.0%.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 04. Anova[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.103	2	2.051	9.782	.000[b]
	Residual	42.197	27	4.600		
	Total	82.300	29			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Dan Koordinasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.782. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel - 3 atau 30 – 3 = 27. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.35. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (9.782 > 3.35) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary,* khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 05. Model summary[b] Pengaruh Disiplin kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675[a]	.456	.403	1.24474

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Dan Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

Dari Tabel diatas, diperoleh nilai R_{Square} (R^2) adalah 0.456. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa sebesar 45.6% sedangkan sisanya sebesar 54.4% (100% - 45.6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja dan koordinasi sebesar 45.6%, sedangkan sisanya sebesar 54.4% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Variabel disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Limau Manis Kecamatan Tanjung Morawa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Koordinasi. Pasuruan: Qiara Media.

Depdiknas.2019. Kamus Bahasa Indonesia Tim Penyusun. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta.

Haris. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Handayaningrat, 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi ke Tiga,
Jakarta.

Kasmir, 2018.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mohamad Mustari, 2018. Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan. PT. Raja grafindo persada : Jakarta.
Rerung*, R. R. (2019).* Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Employee. Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. CV. Media Sains. Indonesia, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2016. Perilaku Organizational Behavior, dalam Al-Musthofa Salemba Empat, Jakarta.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
Sedarmayanti, 2017. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Employee. Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. CV. Media Sains. Indonesia, Jakarta.

Sinaga, 2020. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
Jurnal :
A. Syayuqi (2019) Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.
B. Haris (2020) Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.

C. Pratama (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu.
Dina Khairan Sofyan (2016) Pengaruh disiplin kerja dan koordinasi terhadap kinerja Pegawai di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

H. Hamidah (2019) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal.

MU. Nainggolan (2021) Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervenin