

**PENGARUH KOORDINASI DAN MORAL KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.AGUNG JAYA  
ABADI MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

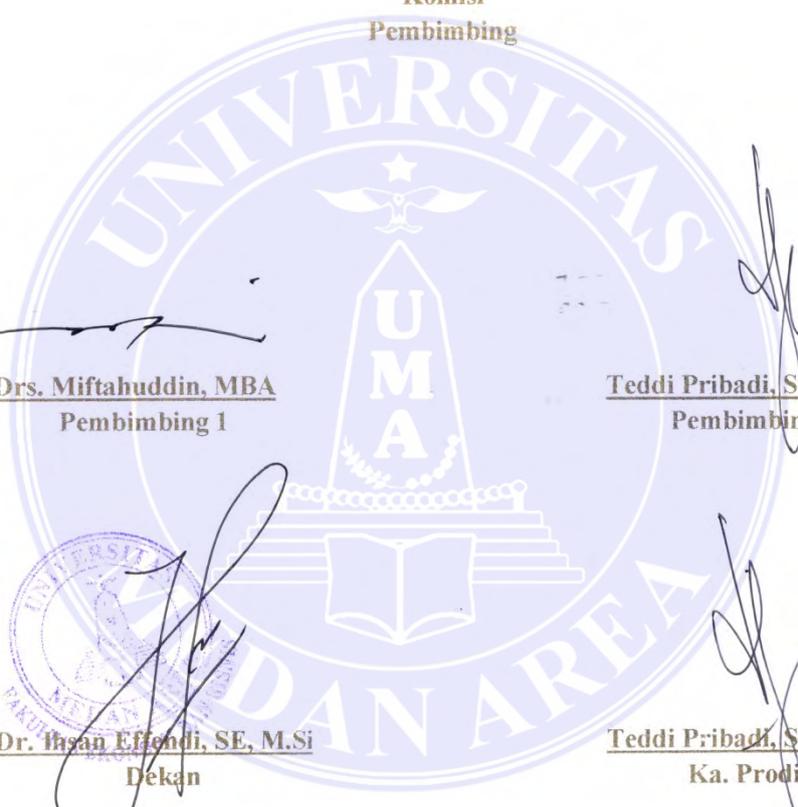
**MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY  
NPM : 15.832.0059**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh koordinasi dan moral kerja terhadap  
karyawan pada CV.AGUNG JAYA ABADI MEDAN  
Nama : MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY  
NPM : 15.832.0059  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



Drs. Miftahuddin, MBA  
Pembimbing 1

Teddi Pribadi, SE, MM  
Pembimbing 2

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

Teddi Pribadi, SE, MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/September/2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 September 2019



**MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY**  
15.832.0059

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rusliandi Faldy  
NPM : 15.832.0059  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Koordinasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.AGUNG JAYA ABADI MEDAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 24 September 2019

Yang menyatakan



**MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY**

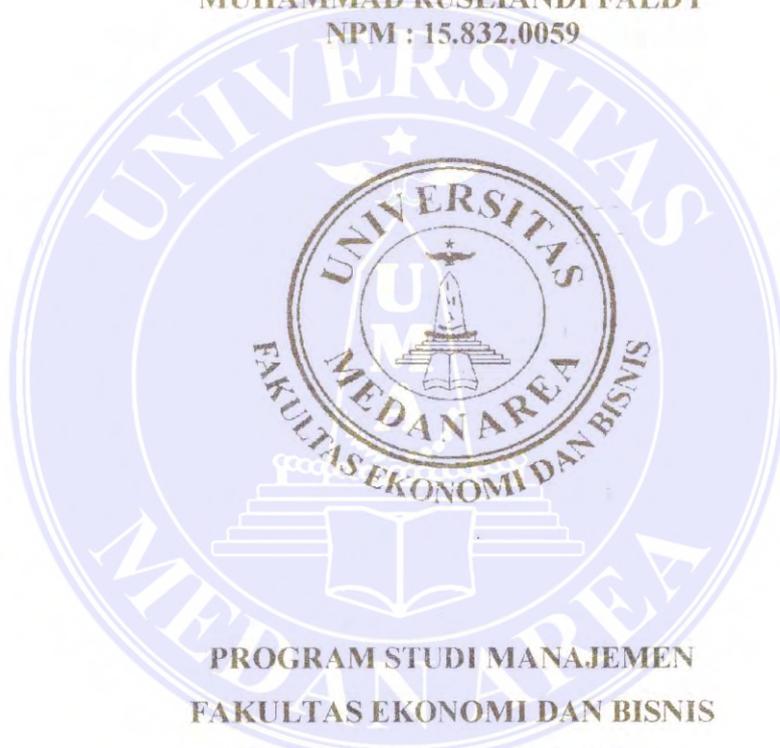
**15.832.0059**

**PENGARUH KOORDINASI DAN MORAL KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.AGUNG JAYA  
ABADI MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY  
NPM : 15.832.0059**



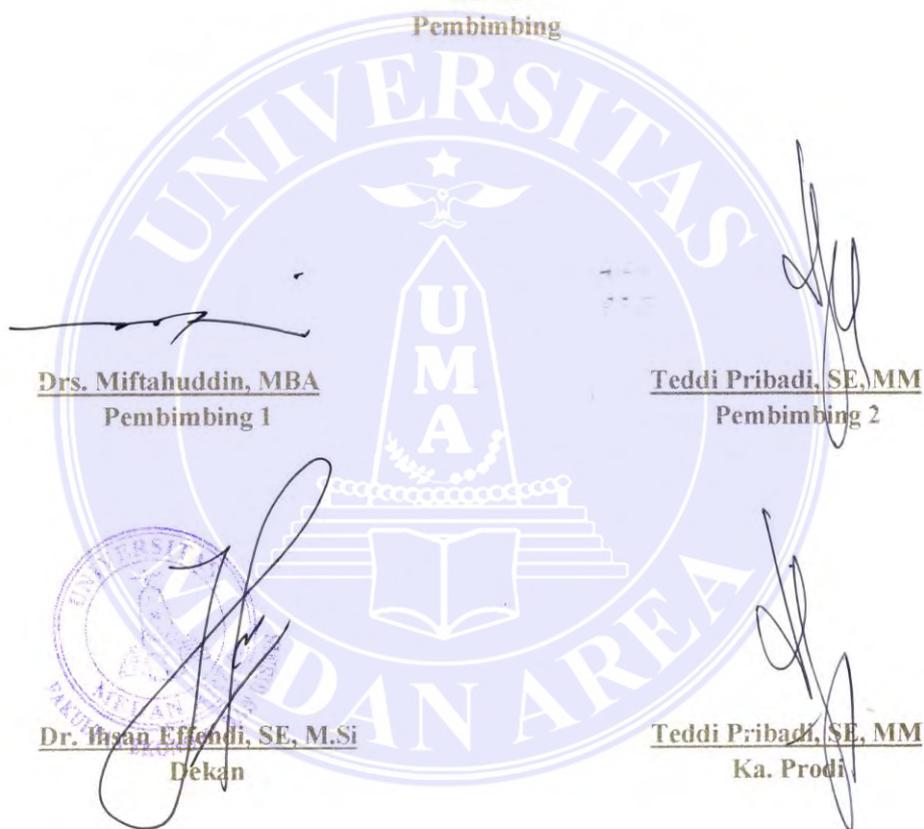
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2019**

**Judul Skripsi** : Pengaruh koordinasi dan moral kerja terhadap karyawan pada CV.AGUNG JAYA ABADI MEDAN  
**Nama** : MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY  
**NPM** : 15.832.0059  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/September/2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 September 2019



**MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY**  
15.832.0059

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rusliandi Faldy  
NPM : 15.832.0059  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Koordinasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.AGUNG JAYA ABADI MEDAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 24 September 2019

Yang menyatakan



**MUHAMMAD RUSLIANDI FALDY**

**15.832.0059**

## Abstrak

### **Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah moral kerja pada CV. Agung Jaya Abadi Medan, sebanyak 147 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel koordinasi sebesar 4.446 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.671 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel moral kerja sebesar 2.265 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.671 dengan probabilitas t yakni sig 0,027 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.341 > 4.00 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,1}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti koordinasi dan moral kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 60,5% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh koordinasi dan moral kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Koordinasi, Moral Kerja, Kinerja**

## **Abstract**

### ***The Effect of Coordination and Work Climate on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan***

*This study aims to find out "The Effect of Coordination and Work Climate on Employee Performance of PT. Medan Nusantara Plantation IV (Persero) ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. 147 employees. And by using the Slovin formula technique, the number of samples in this study were 59 respondents taken from some employees of the population. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on the coordination variable of 4,446 is greater than t table of 1,296 with the probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.1. Based on these values, the coordination variable has a positive and significant effect on the performance variable. The working climate variable of 2.265 is greater than t table of 1.296 with the probability of t being sig 0.027 smaller than the significance limit of 0.1, then the work climate variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is 45.341 > 4.00 with sig 0.000 <  $\alpha$  0,1 indicating that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that coordination and work climate simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. The value of R Square obtained is 0.605. To see the influence of the independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so that KD = 60.5% is obtained. This figure shows that 60.5% of performance (dependent variable) can be explained by coordination and work climate. The remaining 39.5% is influenced by other factors not explained in this study.*

**Keywords: Coordination, Work Climate, Performance**

## Abstrak

### **Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah moral kerja pada CV. Agung Jaya Abadi Medan, sebanyak 147 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel koordinasi sebesar 4.446 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.671 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel moral kerja sebesar 2.265 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.671 dengan probabilitas t yakni sig 0,027 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.341 > 4.00 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,1}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti koordinasi dan moral kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 60,5% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh koordinasi dan moral kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Koordinasi, Moral Kerja, Kinerja**

## **Abstract**

### ***The Effect of Coordination and Work Climate on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan***

*This study aims to find out "The Effect of Coordination and Work Climate on Employee Performance of PT. Medan Nusantara Plantation IV (Persero) ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. 147 employees. And by using the Slovin formula technique, the number of samples in this study were 59 respondents taken from some employees of the population. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on the coordination variable of 4,446 is greater than t table of 1,296 with the probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.1. Based on these values, the coordination variable has a positive and significant effect on the performance variable. The working climate variable of 2.265 is greater than t table of 1.296 with the probability of t being sig 0.027 smaller than the significance limit of 0.1, then the work climate variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is 45.341 > 4.00 with sig 0.000 <  $\alpha$  0,1 indicating that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that coordination and work climate simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. The value of R Square obtained is 0.605. To see the influence of the independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so that KD = 60.5% is obtained. This figure shows that 60.5% of performance (dependent variable) can be explained by coordination and work climate. The remaining 39.5% is influenced by other factors not explained in this study.*

**Keywords: Coordination, Work Climate, Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area sekaligus Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Bapak Drs. Miftahuddin, MBA Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2019

**Muhammad Rusliandy Faldy**

**15 832 0059**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>ii</b>
<b>Daftar isi</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xi</b>
 <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
 <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Koordinasi	
2.1.1. Pengertian Koordinasi .....	5
2.1.2. Syarat Koordinasi .....	7
2.1.3. Tujuan Koordinasi .....	9
2.1.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen .....	9
2.1.5. Indikator Koordinasi.....	10
2.2.Iklim Kerja	
2.2.1. Pengertian Moral Kerja.....	11
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Moral Kerja .....	13
2.2.3. Indikator-indikator Moral Kerja .....	14
2.3.Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	15
2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.3.3. Penilaian Kinerja .....	17
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja .....	18
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	19

2.4. Penelitian Terdahulu.....	20
2.5. Kerangka Konseptual .....	21
2.6. Hipotesis .....	23

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1. Jenis penelitian.....	24
3.1.2. Tepat penelitian .....	24
3.1.3. Waktu penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1. Populasi .....	25
3.2.2. Sampel .....	25
3.3. Definisi Operasional.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4.1. Jenis Data.....	27
3.4.2. Sumber Data .....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6. Teknik Analisis Data .....	28
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	28
3.6.2. Uji Statistik .....	30
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	31
3.6.4. Uji Hipotesis .....	31
3.6.5. Koefisien Determinasi .....	32

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	33
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	33
4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	35
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	36
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	45

4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	48
4.2.3. Uji Statistik.....	54
4.2.4. Uji Hipotesis .....	55
4.2.5. Koefisien Determinasi .....	57
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57

## **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	61
5.2. Saran .....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

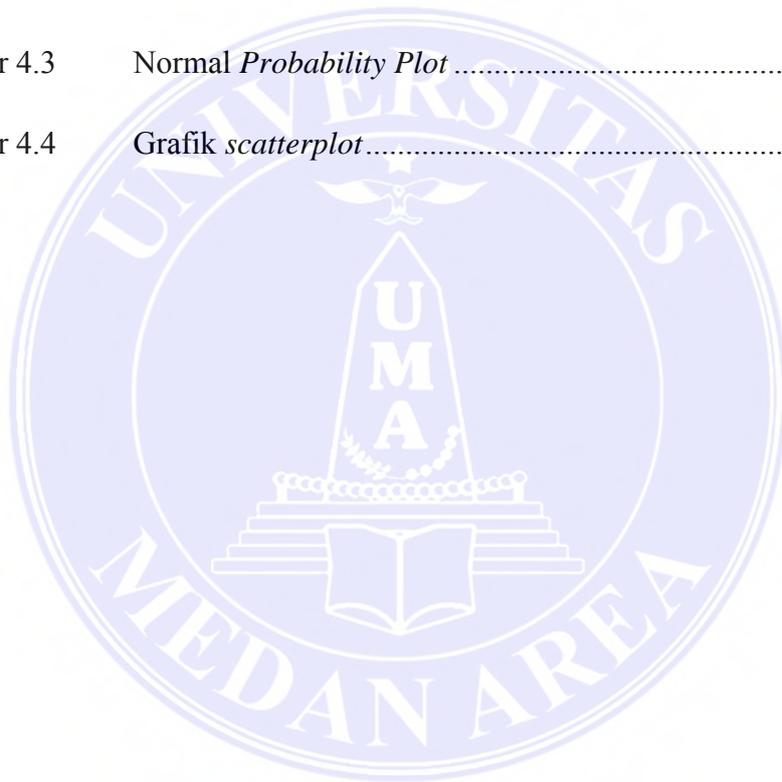


## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	24
Tabel 3.2	Operasional variabel .....	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	28
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	31
Tabel 4.2	Usia Kelamin Responden .....	35
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	36
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Koordinasi (X1) .....	37
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Moral Kerja (X1) .....	37
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y) .....	38
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas .....	4
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2 .....	46
Tabel 4.9	Uji Multikononlinearitas .....	50
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda .....	52
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t) .....	53
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F) .....	54
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	34
Gambar 4.2	Histogram .....	48
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	49
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	51



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area sekaligus Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Bapak Drs. Miftahuddin, MBA Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2019

**Muhammad Rusliandy Faldy**

**15 832 0059**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>ii</b>
<b>Daftar isi</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xi</b>
 <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
 <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Koordinasi	
2.1.1. Pengertian Koordinasi .....	5
2.1.2. Syarat Koordinasi .....	7
2.1.3. Tujuan Koordinasi .....	9
2.1.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen .....	9
2.1.5. Indikator Koordinasi .....	10
2.2.Iklim Kerja	
2.2.1. Pengertian Moral Kerja.....	11
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Moral Kerja .....	13
2.2.3. Indikator-indikator Moral Kerja .....	14
2.3.Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	15
2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.3.3. Penilaian Kinerja .....	17
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja .....	18
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	19

2.4. Penelitian Terdahulu.....	20
2.5. Kerangka Konseptual .....	21
2.6. Hipotesis .....	23

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1. Jenis penelitian .....	24
3.1.2. Tepat penelitian .....	24
3.1.3. Waktu penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1. Populasi .....	25
3.2.2. Sampel .....	25
3.3. Definisi Operasional .....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4.1. Jenis Data.....	27
3.4.2. Sumber Data .....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6. Teknik Analisis Data .....	28
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	28
3.6.2. Uji Statistik .....	30
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	31
3.6.4. Uji Hipotesis .....	31
3.6.5. Koefisien Determinasi .....	32

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	33
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	35
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	36
4.2. Pembahasan .....	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	45

4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	48
4.2.3. Uji Statistik.....	54
4.2.4. Uji Hipotesis .....	55
4.2.5. Koefisien Determinasi .....	57
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57

## **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran .....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

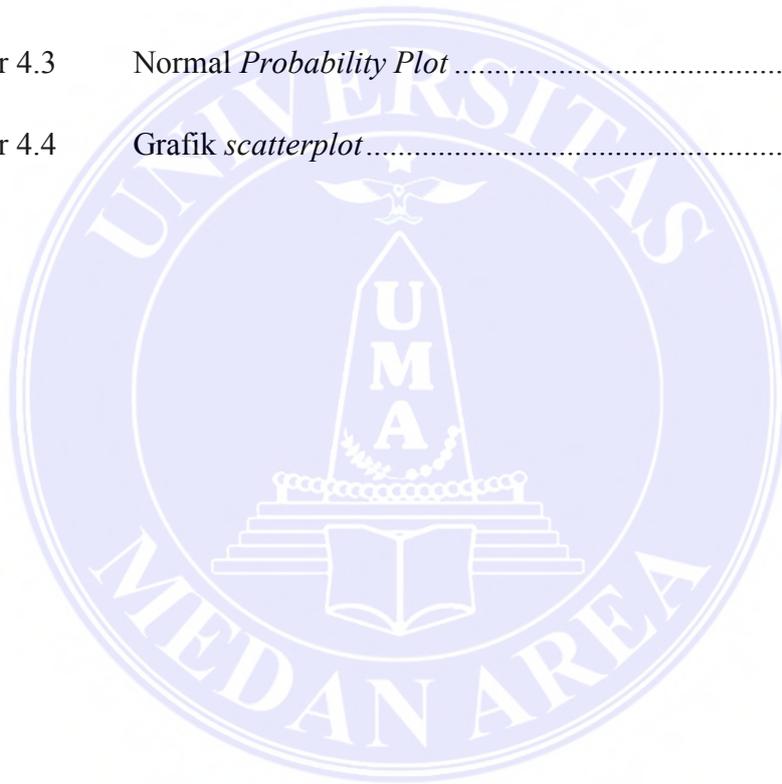


## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	24
Tabel 3.2	Operasional variabel .....	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	28
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.2	Usia Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Koordinasi (X1) .....	37
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Moral Kerja (X1) .....	37
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	38
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas .....	4
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2 .....	46
Tabel 4.9	Uji Multikononlinearitas.....	50
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda.....	52
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	53
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	54
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	34
Gambar 4.2	Histogram.....	48
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	49
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah koordinasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai juga diperlukan adanya proses koordinasi antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian instansi agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Sehingga koordinasi dapat mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sub-sub bagian dalam suatu instansi dalam segala keteraturan

sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi

Selain faktor koordinasi, moral kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. moral kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Moral kerja sebagai padanan bahasa inggris working morale, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada CV. Agung Jaya Abadi Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan koordinasi yang terjadi antara lain terlihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kurangnya komunikasi anatar pegawai dalam bekerja, kurangnya kesadaran dari pegawai dalam berkoordinasi sehingga pekerjaan mereka tidak siap secara bersamaan, kurang terlibatnya atasan dalam pekerjaan pegawai sehingga mereka

suka semena-mena dalam menentukan deadline, dan tidak adanya umpan balik pegawai dalam bekerja sehingga mereka menjadi malas dalam bekerja. Selain itu, permasalahan moral kerja yang terlihat seperti kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan pegawai dalam bekerja sehingga mereka bekerja sendiri-sendiri, kurangnya dukungan dari atasan atau pun sesama pegawai, kurang kejujurnya pegawai dalam bekerja dan kurang jelasnya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan selalu saja tidak bisa memberikan hasil tugas pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan?
2. Apakah moral kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan?
3. Apakah koordinasi dan moral kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan
3. Untuk mengetahui apakah koordinasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh koordinasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari konsep diri dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah koordinasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai juga diperlukan adanya proses koordinasi antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian instansi agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Sehingga koordinasi dapat mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sub-sub bagian dalam suatu instansi dalam segala keteraturan

sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi

Selain faktor koordinasi, moral kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. moral kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Moral kerja sebagai padanan bahasa inggris working morale, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral ataukegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada CV. Agung Jaya Abadi Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan koordinasi yang terjadi antara lain terlihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kurangnya komunikasi anatar pegawai dalam bekerja, kurangnya kesadaran dari pegawai dalam berkoordinasi sehingga pekerjaan mereka tidak siap secara bersamaan, kurang terlibatnya atasan dalam pekerjaan pegawai sehingga mereka

suka semena-mena dalam menentukan deadline, dan tidak adanya umpan balik pegawai dalam bekerja sehingga mereka menjadi malas dalam bekerja. Selain itu, permasalahan moral kerja yang terlihat seperti kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan pegawai dalam bekerja sehingga mereka bekerja sendiri-sendiri, kurangnya dukungan dari atasan atau pun sesama pegawai, kurang kejujurnya pegawai dalam bekerja dan kurang jelasnya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan selalu saja tidak bisa memberikan hasil tugas pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan?
2. Apakah moral kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan?
3. Apakah koordinasi dan moral kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan
3. Untuk mengetahui apakah koordinasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh koordinasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari konsep diri dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Koordinasi**

##### **2.1.1. 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 mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Pearce II dan Robinson yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut Stoner (dalam Sugandha, 2011:212), koordinasi adalah proses penyatu- paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Ismail Solihin (2009: 91 ), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan.

Hasibuan (2009 : 85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Koordinasi adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2008: 72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut tinjauan manajemen, koordinasi adalah pernyataan usaha manusia yang meliputi:

- a. Jumlah usaha baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif
- b. Waktu yang tepat dari usaha-usaha ini
- c. Pengarahan usaha-usaha ini, (Malayu S.P. Hasibuan,2011:86)

Koordinasi berlangsung pada setiap level, fungsi dan siklus manajemen. Untuk mengefektifkan koordinasi, semua mata rantai siklus manajemen dan teknikal operasional harus distandarisasikan secara penuh. Koordinasi merupakan fungsi organisasi, begitu suatu organisasi dibentuk atau terbentuk maka koordinasi internal dan eksternal harus berjalan. Koordinasi juga

merupakan syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien.

Dari definisi-definisi koordinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapai suatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, percekocokan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi.. Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2011). Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan terjadi konflik mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkukuh kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir

### **2.1.2. Syarat Koordinasi**

Syarat-syarat Koordinasi berdasarkan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) adalah:

- a. *Sense of cooperation* (perasaan untuk bekerja sama), ini harus dilihat dari sudut bagian per bagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.
- b. *Rivalry*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.

- c. *Team spirit*, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
- d. *Esprit de corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai, umumnya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, sebab mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Sumber informasi (*sender*) menyampaikan berita tertentu kepada masyarakat umum atau unit kerja lainnya (*receiver*). Unit kerja yang berkepentingan, bisa langsung menyesuaikan diri dengan informasi itu, atau memberikan *feedback* kepada *sender* atau masyarakat. Masyarakat atau *receiver* bias memberikan tanggapan baik dan sterusnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) cara mengadakan koordinasi dapat ditempuh dengan jalan:

- a. Memberikan keterangan langsung dan secara bersahabat. Keterangan mengenai pekerjaan saja tidak cukup, karena tindakan-tindakan yang tepat harus diambil untuk menciptakan dan menghasilkan kordinasi yang baik.
- b. Mengusahakan agar pengetahuan dan penerimaan tujuan yang akan dicapai oleh anggota, tidak menurut masing-masing individu anggota dengan tujuannya sendiri-sendiri. Tujuan itu adalah tujuan bersama.
- c. Mendorong para anggota untuk bertukar pikiran, mengemukakan ide, saran- saran, dan lain sebagainya.
- d. Mendorong para anggota untuk berpartisipasi dalam tingkat perumusan dan penciptaan sasaran.
- e. Membina *human relations* yang baik antara sesama karyawan
- f. Manajer sering melakukan komunikasi informal dengan para bawahan.

Suatu koordinasi akan lebih baik, jika memperoleh dukungan partisipasi dari bawahan, dan pihak-pihak yang terkait yang akan melakukan pekerjaan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, supaya mereka antusias dalam melaksanakannya. Koordinasi dapat dilakukan melalui atau dengan menggunakan alat seperti: rapat-rapat koordinasi, permintaan data/informasi/prndapat dari instansi, konsultasi, seminar, lokakarya dan lain-lain.

### 2.1.3. Tujuan Koordinasi

Tujuan koordinasi menurut Malayu.S.P. Hasibuan (2011:87):

- a. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran kearah tercapainya sasaran perusahaan
- b. Untuk menjuruskan keterampilan spesialis kearah sasaran perusahaan
- c. Untuk menghindari dan kekosongan tumpang-tindih pekerjaan
- d. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran.

### 2.1.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, seba mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Menurut Hasibuan (2011:89) hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a. Perencanaan dan koordinasi (*planning and coordination*)  
Perencanaan akan mempengaruhi koordinasi, artinya semakin baik dan terincinya rencana maka akan semakin mudah melakukan koordinasi. Jika perencanaan disusun dengan baik dan hubungan rencana jangka panjang (*long range planning* = LRP) dan rencana jangka pendek (*short range*

*planning* = SRP0 terintegrasi dengan baik secara harmonis maka penerapan koordinasi akan lebih mudah.

- b. Pengorganisasian dan koordinasi (*organizing and coordination*)  
Pengorganisasian berhubungan dengan koordinasi, artinya jika organisasi baik maka pelaksanaan koordinasi akan lebih mudah. Organisasi yang baik, apabila hubungan-hubungan antara individu karyawan baik, hubungan pekerja baik, *job description* setiap pejabat jelas.
- c. Pengarahan dan koordinasi (*directing and coordination*)  
Pengarahan mempengaruhi koordinasi, artinya dengan menggunakan bermacam-macam variasi dalam intensitas *directing force* akan membantu menciptakan koordinasi.
- d. Pengisian jabatan dan koordinasi (*staffing and coordination*)  
Penempatan karyawan membantu koordinasi, artinya jika setiap pejabat sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka koordinasi akan lebih mudah
- e. Pengendalian dan koordinasi (*controllind and coordination*)  
Pengendalian berhubungan langsung dengan koordinasi. Penilaian yang terus-menerus atas kemajuan pekerjaan akan membantu menyelaraskan usaha-usaha, sehingga tujuan yang ditentukan semula dihasilkan, diperoleh dan tercapai dengan baik.

### 2.1.3. Indikator Koordinasi

Menurut Handyaningrat (2009:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

- a. Komunikasi
  - 1) Ada tidaknya informasi
  - 2) Ada tidaknya alur informasi
  - 3) Ada tidaknya teknologi informasi
- b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi
  - 1) Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
  - 2) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- c. Kompetensi Partisipan
  - 1) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
  - 2) Ada tidaknya ahli di bidang pembangunan yang terlibat
- d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
  - 1) Ada tidaknya bentuk kesepakatan
  - 2) Ada tidaknya pelaksana kegiatan
  - 3) Ada tidaknya sanksi bagi pelnggar kesepakatan
  - 4) Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
- e. Kontinuitas Perencanaan
  - 1) Ada tidaknya umpan balik dari obyek dan subyek pembangunan
  - 2) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan.

## 2.2.Moral Kerja

### 2.2.1. Pengertian Moral Kerja

Moral berasal dari kata Latin *mores* yang artinya tata cara dalam kehidupan, adat istiadat, kebiasaan. Moral pada dasarnya merupakan rangkaian nilai tentang berbagai macam perilaku yang harus dipatuhi. Moral merupakan kaidah norma dan pranata yang mengatur perilaku individu dalam hubungannya dengan kelompok sosial dan masyarakat. Moral merupakan standard baik-buruk yang ditentukan bagi individu nilainilai sosial budaya dimana individu sebagai anggota sosial. Moralitas merupakan aspek kepribadian yang diperlukan seseorang dalam kaitannya dengan kehidupan sosial secara harmonis, adil, dan seimbang. Perilaku moral diperlukan demi terwujudnya kehidupan yang damai penuh keteraturan, ketertiban, dan keharmonisan (Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, 2012:136)

Definisi Moral Kerja Moral kerja sebagai padanan bahasa inggris *working morale*, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral ataukegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Moral organisasi adalah: “kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional (Sumber: Sudarwan Danim, 2010).

Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi

merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

Istilah moral digunakan untuk menerangkan perilaku organisasi pada suatu perusahaan baik skala kecil, menengah maupun besar, dalam organisasi bisnis, tentu saja pengertian moral tersebut dikaitkan dengan aktivitas kerja dan diistilahkan dengan employee morale. Beberapa pengertian moral kerja dapat kita lihat dari beberapa uraian teoritis di bawah ini : Menurut Ito Naoki, Japan International Cooperation Agency (JICA), 2009 bahwa Survei moral kerja merupakan metode investigasi untuk memeriksa kemauan kerja karyawan, kesadaran terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tujuan dilakukannya survei moral kerja adalah untuk menemukan permasalahan dalam manajemen ketenagakerjaan serta digunakan untuk improvement tempat kerja dan sistemnya.

Menurut Arikunto (2009;295) mendefinisikan bahwa : *“Morale is employee’s attitudes toward either their employing organizations in general or towards spesific job factors, such as supervision, fellow employees, and financial incentive. It can be ascribed to either the individual or to the group of which he or she is apart”*. Dalam hal ini Arikunto mengatakan bahwa moral kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Ini dapat dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana karyawan berada.

Dari sejumlah pengertian yang dikemukakan di atas, terlihat bahwa moral kerja adalah suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan dan

pikiran untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Moral kerja dapat dilihat dalam kaitannya dengan moral individual dan moral kelompok. Moral individual berarti semangat individu untuk menyumbangkan tenaga maupun pikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sedangkan moral kerja kelompok berarti semangat kerja dari kelompok secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan bersama

### 2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Moral Kerja

Menurut Bapak Sudarwan Danim (2010) dalam Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, ada beberapa faktor yang mempengaruhi moral kerja karyawan. Diantaranya adalah :

- a. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasinya biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong mencapai target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis. Keharmonisan itu melahirkan suasana atau iklim interaktif yang menyenangkan. Dengan adanya suasana yg menyenangkan itu gairah kerja seseorang secara otomatis akan terangsang.
- c. Kepemimpinan yang menyenangkan. Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil akan membangkitkan moral kerja karyawan karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan. Kesamaan bahasa, Berbahasalah dengan bahasa orang ! Demikian pernyataan ahli komunikasi. Petunjuk dan perintah kerja harus dapat disampaikan dalam bahasa-bahasa yang mudah dimengerti.
- d. Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukannya akan semakin konseptual. sebaliknya, semakin rendah posisi manusia dalam organisasional, pekerjaan yang dilakukannya makin tehnis. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerjanya akan berbeda pula.
- e. Upah dan gaji. Secara umum, semakin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula moral kerja karyawan. Hal ini tidaklah mutlak karena pada unit kerja yang menawarkan upah dan gaji tinggi biasanya tuntutan kerjanya akan tinggi sehingga tak semua orang mampu melakukannya.
- f. Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong moral kerjanya manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu akan terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi

- g. Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional dapat bekerja dalam suasana kepastian. Jika terjadi sebaliknya maka akan muncul keraguan. Karyawan yang bekerja dalam kebingungan kerja akan lebih banyak berfikir tidak produktif daripada bertindak secara riil.
- h. Kemampuan individu. Karyawan yang berbeda potensi, minat, intelegensi, kekuatan fisik, dsb, daya tanggapnya akan berbeda pula. Orang yang mempunyai "daya tanggap" tinggi, dengan signal sedikit saja moral kerjanya akan meningkat secara instan.
- i. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasyarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat moral kerja tertentu.
- j. Dinamika lingkungan. Faktor lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan moral kerja yang tinggi ataukah sebaliknya.
- k. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya moral kerjanya mudah untuk dirangsang, sebaliknya manusia yang cenderung tertutup amat sulit untuk menerima rangsangan dan isyarat perubahan.

Kesebelas faktor diatas bisa positif dan bisa negatif tergantung pada kondisi masing-masing dan adalah hal yang sangat susah untuk mengukur moral kerja karyawan disebabkan karena moral kerja sifatnya abstrak. Disamping melihat indikator Peningkatan kinerja, moral kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan.

### 2.2.3. Indikator-indikator Moral Kerja

Moral karyawan adalah ajaran kesusilaan , berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan tuntutan untuk melakukan perbuatan-perbuatan baik dan meninggalkan jelek yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Ali dan Asrori (2012) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Berpikir panjang dalam setiap tindakan
- b. Mampu mempertimbangkan akibat dari apa yang dilakukan
- c. Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan
- d. Selalu berpikir positif terhadap perusahaan
- e. Turut memikirkan kemajuan perusahaan
- f. Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan
- g. Berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:94) moral mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Moral kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Berikut adalah salah satu indikator dari moral kerja, yaitu:

- a. Kemauan kerja karyawan
- b. Kesadaran terhadap pekerjaan
- c. Kesadaran terhadap perusahaan

## **2.3. Kinerja**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu

orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

#### **a. Motivasi ekterinsik**

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

#### **b. Kemampuan**

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

#### **c. Disiplin kerja**

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### **2.3.3. Penilaian Kinerja**

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun

perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu  
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektifitas sumber daya  
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan  
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi  
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

- a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

### 2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut

, kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

## d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

## e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fadjar Darmanto (2018)	Analisis Pengaruh Budaya, Koordinasi dan moral terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Jakarta	X1= budaya X2= koordinasi X3= moral Y= kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua indikator Budaya, Koordinasi dan moral berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Jakarta
2	suriyani (2016)	Pengaruh Koordinasi dan moral kerja terhadap pegawai dikantor camat seponyti kabupaten kayong utara	X= kooordinasi X2= moral Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Koordinasi dan moral kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dikantor camat seponyti kabupaten kayong utara

3	Putri Arika (2015)	Pengaruh koordinasi, komunikasi dan moral kerja terhadap kineja karyawan pt telkomsel rantauprapat medan	X= Koordinasi X2= komunikasi X3= moral kerja Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua indikator koordinasi, komunikasi dan moral kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kineja karyawan pt telkomsel rantauprapat medan
4	Damayca (2007)	Pengaruh moral dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero Magelang	X1= Moral Kerja X2= koordinasi Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa moral dan koordinasi Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap pegawai PT. PLN Persero Magelang

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

## 2.5. Kerangka Konseptual

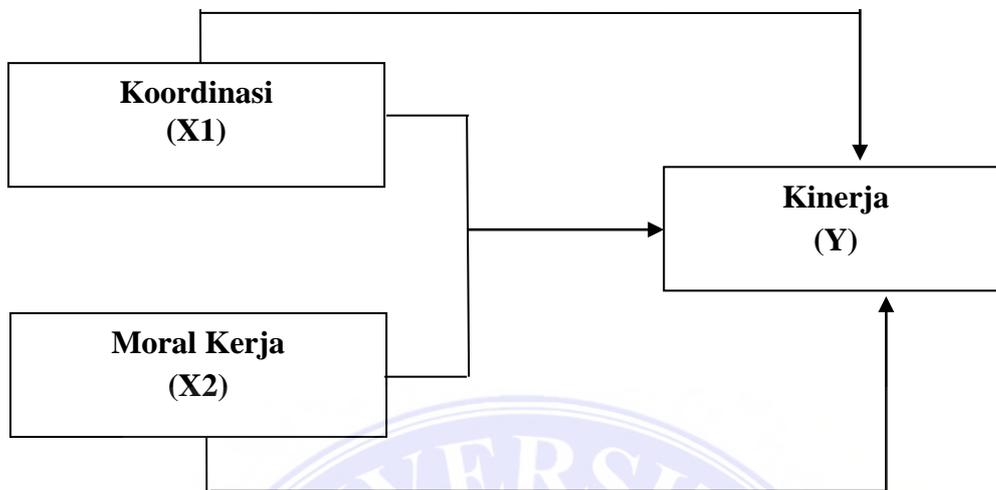
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Kordinasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:85) adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan

waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Definisi Moral Kerja Moral kerja sebagai padanan bahasa Inggris *working morale*, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Moral organisasi adalah: “kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional (Sumber: Sudarwan Danim, 2010). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:59)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh koordinasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**



## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.
2. Moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.
3. Koordinasi dan moral kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Koordinasi

##### 2.1.1. 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 mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Pearce II dan Robinson yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut Stoner (dalam Sugandha, 2011:212), koordinasi adalah proses penyatu- paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Ismail Solihin (2009: 91 ), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan.

Hasibuan (2009 : 85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Koordinasi adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2008: 72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut tinjauan manajemen, koordinasi adalah pernyataan usaha manusia yang meliputi:

- a. Jumlah usaha baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif
- b. Waktu yang tepat dari usaha-usaha ini
- c. Pengarahan usaha-usaha ini, (Malayu S.P. Hasibuan,2011:86)

Koordinasi berlangsung pada setiap level, fungsi dan siklus manajemen. Untuk mengefektifkan koordinasi, semua mata rantai siklus manajemen dan teknikal operasional harus distandarisasikan secara penuh. Koordinasi merupakan fungsi organisasi, begitu suatu organisasi dibentuk atau terbentuk maka koordinasi internal dan eksternal harus berjalan. Koordinasi juga

merupakan syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien.

Dari definisi-definisi koordinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapai suatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, percekocokan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi.. Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2011). Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan terjadi konflik mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkukuh kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir

### 2.1.2. Syarat Koordinasi

Syarat-syarat Koordinasi berdasarkan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) adalah:

- a. *Sense of cooperation* (perasaan untuk bekerja sama), ini harus dilihat dari sudut bagian per bagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.
- b. *Rivalry*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.

- c. *Team spirit*, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
- d. *Esprit de corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai, umumnya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, sebab mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Sumber informasi (*sender*) menyampaikan berita tertentu kepada masyarakat umum atau unit kerja lainnya (*receiver*). Unit kerja yang berkepentingan, bisa langsung menyesuaikan diri dengan informasi itu, atau memberikan *feedback* kepada *sender* atau masyarakat. Masyarakat atau *receiver* bias memberikan tanggapan baik dan sterusnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) cara mengadakan koordinasi dapat ditempuh dengan jalan:

- a. Memberikan keterangan langsung dan secara bersahabat. Keterangan mengenai pekerjaan saja tidak cukup, karena tindakan-tindakan yang tepat harus diambil untuk menciptakan dan menghasilkan kordinasi yang baik.
- b. Mengusahakan agar pengetahuan dan penerimaan tujuan yang akan dicapai oleh anggota, tidak menurut masing-masing individu anggota dengan tujuannya sendiri-sendiri. Tujuan itu adalah tujuan bersama.
- c. Mendorong para anggota untuk bertukar pikiran, mengemukakan ide, saran- saran, dan lain sebagainya.
- d. Mendorong para anggota untuk berpartisipasi dalam tingkat perumusan dan penciptaan sasaran.
- e. Membina *human relations* yang baik antara sesama karyawan
- f. Manajer sering melakukan komunikasi informal dengan para bawahan.

Suatu koordinasi akan lebih baik, jika memperoleh dukungan partisipasi dari bawahan, dan pihak-pihak yang terkait yang akan melakukan pekerjaan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, supaya mereka antusias dalam melaksanakannya. Koordinasi dapat dilakukan melalui atau dengan menggunakan alat seperti: rapat-rapat koordinasi, permintaan data/informasi/prndapat dari instansi, konsultasi, seminar, lokakarya dan lain-lain.

### 2.1.3. Tujuan Koordinasi

Tujuan koordinasi menurut Malayu.S.P. Hasibuan (2011:87):

- a. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran kearah tercapainya sasaran perusahaan
- b. Untuk menjuruskan keterampilan spesialis kearah sasaran perusahaan
- c. Untuk menghindari dan kekosongan tumpang-tindih pekerjaan
- d. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran.

### 2.1.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, seba mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Menurut Hasibuan (2011:89) hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a. Perencanaan dan koordinasi (*planning and coordination*)  
Perencanaan akan mempengaruhi koordinasi, artinya semakin baik dan terincinya rencana maka akan semakin mudah melakukan koordinasi. Jika perencanaan disusun dengan baik dan hubungan rencana jangka panjang (*long range planning* = LRP) dan rencana jangka pendek (*short range*

*planning* = SRP0 terintegrasi dengan baik secara harmonis maka penerapan koordinasi akan lebih mudah.

- b. Pengorganisasian dan koordinasi (*organizing and coordination*)  
Pengorganisasian berhubungan dengan koordinasi, artinya jika organisasi baik maka pelaksanaan koordinasi akan lebih mudah. Organisasi yang baik, apabila hubungan-hubungan antara individu karyawan baik, hubungan pekerja baik, *job description* setiap pejabat jelas.
- c. Pengarahan dan koordinasi (*directing and coordination*)  
Pengarahan mempengaruhi koordinasi, artinya dengan menggunakan bermacam-macam variasi dalam intensitas *directing force* akan membantu menciptakan koordinasi.
- d. Pengisian jabatan dan koordinasi (*staffing and coordination*)  
Penempatan karyawan membantu koordinasi, artinya jika setiap pejabat sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka koordinasi akan lebih mudah
- e. Pengendalian dan koordinasi (*controllind and coordination*)  
Pengendalian berhubungan langsung dengan koordinasi. Penilaian yang terus-menerus atas kemajuan pekerjaan akan membantu menyelaraskan usaha-usaha, sehingga tujuan yang ditentukan semula dihasilkan, diperoleh dan tercapai dengan baik.

### 2.1.3. Indikator Koordinasi

Menurut Handyaningrat (2009:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

- a. Komunikasi
  - 1) Ada tidaknya informasi
  - 2) Ada tidaknya alur informasi
  - 3) Ada tidaknya teknologi informasi
- b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi
  - 1) Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
  - 2) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- c. Kompetensi Partisipan
  - 1) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
  - 2) Ada tidaknya ahli di bidang pembangunan yang terlibat
- d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
  - 1) Ada tidaknya bentuk kesepakatan
  - 2) Ada tidaknya pelaksana kegiatan
  - 3) Ada tidaknya sanksi bagi pelnggar kesepakatan
  - 4) Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
- e. Kontinuitas Perencanaan
  - 1) Ada tidaknya umpan balik dari obyek dan subyek pembangunan
  - 2) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan.

## 2.2.Moral Kerja

### 2.2.1. Pengertian Moral Kerja

Moral berasal dari kata Latin *mores* yang artinya tata cara dalam kehidupan, adat istiadat, kebiasaan. Moral pada dasarnya merupakan rangkaian nilai tentang berbagai macam perilaku yang harus dipatuhi. Moral merupakan kaidah norma dan pranata yang mengatur perilaku individu dalam hubungannya dengan kelompok sosial dan masyarakat. Moral merupakan standard baik-buruk yang ditentukan bagi individu nilainilai sosial budaya dimana individu sebagai anggota sosial. Moralitas merupakan aspek kepribadian yang diperlukan seseorang dalam kaitannya dengan kehidupan sosial secara harmonis, adil, dan seimbang. Perilaku moral diperlukan demi terwujudnya kehidupan yang damai penuh keteraturan, ketertiban, dan keharmonisan (Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, 2012:136)

Definisi Moral Kerja Moral kerja sebagai padanan bahasa inggris *working morale*, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral ataukegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Moral organisasi adalah: “kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional (Sumber: Sudarwan Danim, 2010).

Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi

merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

Istilah moral digunakan untuk menerangkan perilaku organisasi pada suatu perusahaan baik skala kecil, menengah maupun besar, dalam organisasi bisnis, tentu saja pengertian moral tersebut dikaitkan dengan aktivitas kerja dan diistilahkan dengan employee morale. Beberapa pengertian moral kerja dapat kita lihat dari beberapa uraian teoritis di bawah ini : Menurut Ito Naoki, Japan International Cooperation Agency (JICA), 2009 bahwa Survei moral kerja merupakan metode investigasi untuk memeriksa kemauan kerja karyawan, kesadaran terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tujuan dilakukannya survei moral kerja adalah untuk menemukan permasalahan dalam manajemen ketenagakerjaan serta digunakan untuk improvement tempat kerja dan sistemnya.

Menurut Arikunto (2009;295) mendefinisikan bahwa : *“Morale is employee’s attitudes toward either their employing organizations in general or towards spesific job factors, such as supervision, fellow employees, and financial incentive. It can be ascribed to either the individual or to the group of which he or she is apart”*. Dalam hal ini Arikunto mengatakan bahwa moral kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Ini dapat dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana karyawan berada.

Dari sejumlah pengertian yang dikemukakan di atas, terlihat bahwa moral kerja adalah suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan dan

pikiran untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Moral kerja dapat dilihat dalam kaitannya dengan moral individual dan moral kelompok. Moral individual berarti semangat individu untuk menyumbangkan tenaga maupun pikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sedangkan moral kerja kelompok berarti semangat kerja dari kelompok secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan bersama

### 2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Moral Kerja

Menurut Bapak Sudarwan Danim (2010) dalam Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, ada beberapa faktor yang mempengaruhi moral kerja karyawan. Diantaranya adalah :

- a. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasinya biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong mencapai target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis. Keharmonisan itu melahirkan suasana atau iklim interaktif yang menyenangkan. Dengan adanya suasana yg menyenangkan itu gairah kerja seseorang secara otomatis akan terangsang.
- c. Kepemimpinan yang menyenangkan. Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil akan membangkitkan moral kerja karyawan karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan. Kesamaan bahasa, Berbahasalah dengan bahasa orang ! Demikian pernyataan ahli komunikasi. Petunjuk dan perintah kerja harus dapat disampaikan dalam bahasa-bahasa yang mudah dimengerti.
- d. Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukannya akan semakin konseptual. sebaliknya, semakin rendah posisi manusia dalam organisasional, pekerjaan yang dilakukannya makin tehnis. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerjanya akan berbeda pula.
- e. Upah dan gaji. Secara umum, semakin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula moral kerja karyawan. Hal ini tidaklah mutlak karena pada unit kerja yang menawarkan upah dan gaji tinggi biasanya tuntutan kerjanya akan tinggi sehingga tak semua orang mampu melakukannya.
- f. Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong moral kerjanya manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu akan terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi

- g. Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional dapat bekerja dalam suasana kepastian. Jika terjadi sebaliknya maka akan muncul keraguan. Karyawan yang bekerja dalam kebingungan kerja akan lebih banyak berfikir tidak produktif daripada bertindak secara riil.
- h. Kemampuan individu. Karyawan yang berbeda potensi, minat, intelegensi, kekuatan fisik, dsb, daya tanggapnya akan berbeda pula. Orang yang mempunyai "daya tanggap" tinggi, dengan signal sedikit saja moral kerjanya akan meningkat secara instan.
- i. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasyarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat moral kerja tertentu.
- j. Dinamika lingkungan. Faktor lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan moral kerja yang tinggi ataukah sebaliknya.
- k. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya moral kerjanya mudah untuk dirangsang, sebaliknya manusia yang cenderung tertutup amat sulit untuk menerima rangsangan dan isyarat perubahan.

Kesebelas faktor diatas bisa positif dan bisa negatif tergantung pada kondisi masing-masing dan adalah hal yang sangat susah untuk mengukur moral kerja karyawan disebabkan karena moral kerja sifatnya abstrak. Disamping melihat indikator Peningkatan kinerja, moral kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan.

### 2.2.3. Indikator-indikator Moral Kerja

Moral karyawan adalah ajaran kesusilaan , berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan tuntutan untuk melakukan perbuatan-perbuatan baik dan meninggalkan jelek yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Ali dan Asrori (2012) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Berpikir panjang dalam setiap tindakan
- b. Mampu mempertimbangkan akibat dari apa yang dilakukan
- c. Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan
- d. Selalu berpikir positif terhadap perusahaan
- e. Turut memikirkan kemajuan perusahaan
- f. Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan
- g. Berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:94) moral mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Moral kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkekrativitas dalam pekerjaannya. Berikut adalah salah satu indikator dari moral kerja, yaitu:

- a. Kemauan kerja karyawan
- b. Kesadaran terhadap pekerjaan
- c. Kesadaran terhadap perusahaan

## **2.3. Kinerja**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu

orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

#### **a. Motivasi ekterinsik**

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

#### **b. Kemampuan**

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

#### **c. Disiplin kerja**

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### **2.3.3. Penilaian Kinerja**

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun

perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu  
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektifitas sumber daya  
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan  
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi  
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

- a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

- b. *Checklist*  
Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
- c. *Paired Comparison Method*  
Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.
- d. *Alternation Ranking Method*  
Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.
- e. *Critical Incident Method*  
Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
- f. *Narrative Form*  
Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
- g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*  
Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.
- h. *Management by Objectives (MBO)*  
Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
- i. *360 Degree*  
Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

### 2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut

, kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas.  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas.  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

## d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

## e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fadjar Darmanto (2018)	Analisis Pengaruh Budaya, Koordinasi dan moral terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Jakarta	X1= budaya X2= koordinasi X3= moral Y= kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua indikator Budaya, Koordinasi dan moral berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Jakarta
2	suriyani (2016)	Pengaruh Koordinasi dan moral kerja terhadap pegawai dikantor camat seponyti kabupaten kayong utara	X= kooordinasi X2= moral Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Koordinasi dan moral kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dikantor camat seponyti kabupaten kayong utara

3	Putri Arika (2015)	Pengaruh koordinasi, komunikasi dan moral kerja terhadap kineja karyawan pt telkomsel rantauprapat medan	X= Koordinasi X2= komunikasi X3= moral kerja Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua indikator koordinasi, komunikasi dan moral kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kineja karyawan pt telkomsel rantauprapat medan
4	Damayca (2007)	Pengaruh moral dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero Magelang	X1= Moral Kerja X2= koordinasi Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa moral dan koordinasi Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap pegawai PT. PLN Persero Magelang

**Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

## 2.5. Kerangka Konseptual

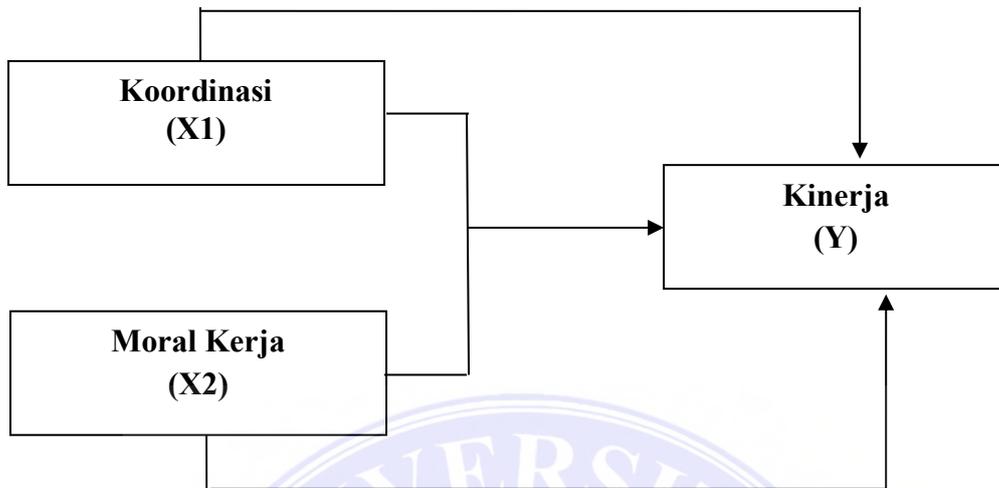
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Kordinasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:85) adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan

waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Definisi Moral Kerja Moral kerja sebagai padanan bahasa Inggris *working morale*, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”. Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Moral organisasi adalah: “kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional (Sumber: Sudarwan Danim, 2010). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:59)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh koordinasi dan moral kerja terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**



## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.
2. Moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.
3. Koordinasi dan moral kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di CV. Agung Jaya Abadi Medan, Jalan Besar Sunggal NO.335 Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan April sampai September 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019					
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan yang berjumlah 59 orang.

**Tabel 3.1. Bagian Devisi**

No.	Divisi	Jumlah Orang
1.	Manager	1
2.	SDM	5
3.	Keuangan	3
4.	Staff Biasa	20
5	Magang	30
Jumlah		59

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*). Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Agung Jaya Abadi Medan yang berjumlah 59 karyawan

### 3.3. Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Koordinasi (X<sub>1</sub>)</b>	Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. ..(Hasibuan, 2009 : 85)	a. Komunikasi b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi c. Kompetensi Partisipasi d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi e. Kontinuitas Perencanaan	<i>Skala Likert</i>
<b>Moral Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan ...(Sudarwan Danim, 2010).	a. Berpikir panjang dalam setiap tindakan b. Mampu mempertimbangkan akibat dari apa yang dilakukan c. Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan d. Selalu berpikir positif terhadap perusahaan e. Turut memikirkan kemajuan perusahaan f. Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan g. Berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan	<i>Skala Likert</i>

<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ..(Mangkunegara 2009:59)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>
--------------------	---	---	---------------------

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

#### 3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari CV. Agung Jaya Abadi Medan
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel. 3.3**  
**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$ : Koordinasi

$X_2$ : Moral Kerja

e: *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,1$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,1$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di CV. Agung Jaya Abadi Medan, Jalan Besar Sunggal NO.335 Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan April sampai September 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019					
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan yang berjumlah 59 orang.

**Tabel 3.1. Bagian Devisi**

No.	Divisi	Jumlah Orang
1.	Manager	1
2.	SDM	5
3.	Keuangan	3
4.	Staff Biasa	20
5	Magang	30
Jumlah		59

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*). Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Agung Jaya Abadi Medan yang berjumlah 59 karyawan

### 3.3. Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Koordinasi (X1)</b>	Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. ..(Hasibuan, 2009 : 85)	a. Komunikasi b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi c. Kompetensi Partisipasi d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi e. Kontinuitas Perencanaan	<i>Skala Likert</i>
<b>Moral Kerja (X2)</b>	Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan ...(Sudarwan Danim, 2010).	a. Berpikir panjang dalam setiap tindakan b. Mampu mempertimbangkan akibat dari apa yang dilakukan c. Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan d. Selalu berpikir positif terhadap perusahaan e. Turut memikirkan kemajuan perusahaan f. Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan g. Berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan	<i>Skala Likert</i>

<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ..(Mangkunegara 2009:59)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>
--------------------	---	---	---------------------

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

#### 3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari CV. Agung Jaya Abadi Medan
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel. 3.3**  
**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub>... b<sub>2</sub>: Koefisien regresi masing-masing variabel

X<sub>1</sub>: Koordinasi

X<sub>2</sub>: Moral Kerja

e: *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,1$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,1$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel koordinasi, diperoleh nilai  $t_{hitung} 4.446 > t_{tabel} 1.296$  artinya positif dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan., dan variabel moral kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 2.265 > t_{tabel} 1.296$  artinya positif dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.027 > 0.05$  artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi dan moral kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $45.341 > 4.00$  artinya positif. Sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan moral kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan. dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel koordinasi lebih berpengaruh sedikit dari variabel moral kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi dan moral kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel koordinasi (X1) terlihat masih banyak yang tidak setuju berdasarkan pertanyaan indikator masih terlihat masih kurangnya penting komunikasi antar pegawai dan kurangnya kontinuitas perencanaan, perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan koordinasi yaitu memperhatikan teknik-teknik koordinasi, prinsip-prinsip koordinasi agar berjalan secara efektif dan efisien, juga harus berkesinambungan dan bersifat objektif dan diharapkan dapat melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas guna untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk variabel moral kerja (X2) terlihat masih banyak yang tidak setuju berdasarkan pertanyaan indikator masih terlihat masih kurangnya kepercayaan antar karyawan dan kurangnya jujur pegawai dalam bekerja. Perusahaan perlu menciptakan moral kerja yang baik dengan membangun ruang lingkup yang menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

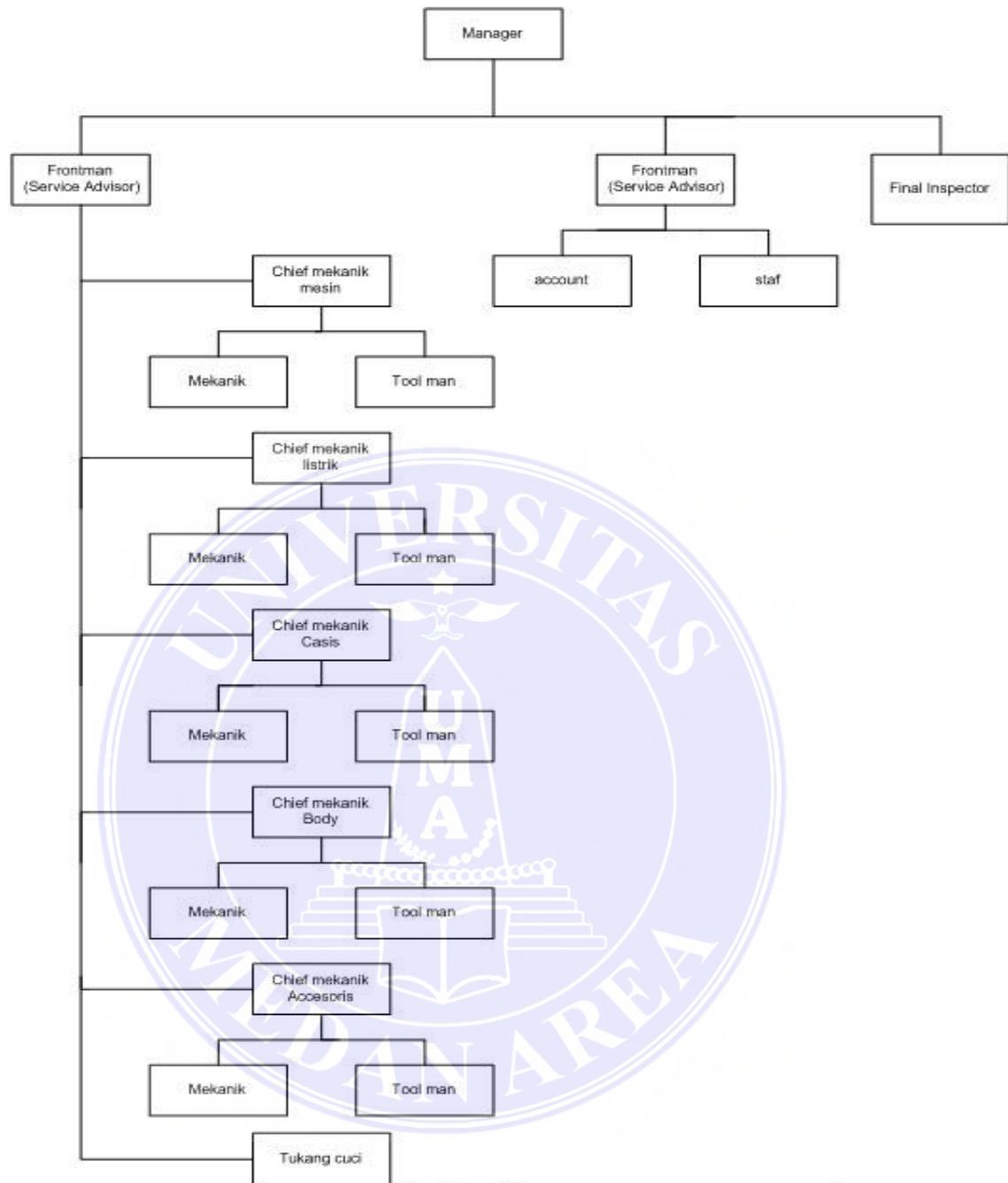
##### 4.1.1. Gambaran Umum CV. Agung Jaya Abadi Medan

CV. Agung Jaya Abadi Medan saat ini merupakan salah satu bengkel mobil terpercaya dan diperhitungkan di kota Medan Sebagai bengkel otomotif yang berpengalaman dalam bidang repainting mobil “Percayakan perawatan dan pengecatan mobil kesayangan anda kepada kami”.

CV. Agung Jaya Abadi Medan memberikan komitmen untuk pengerjaan mobil dengan finishing yang rapi sehingga menjadikan mobil anda seperti baru kembali. Karena itu bengkel kami merupakan bengkel rekanan dari banyak perusahaan asuransi kerugian. Didukung pengalaman yang baik, staff yang profesional, dan fasilitas antar jemput khususnya bagi anda yang cukup sibuk dalam kegiatan sehari hari, tidaklah salah lagi jika anda mempercayakan perawatan mobil di CV. Agung Jaya Abadi Medan.

##### 4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari sekelompok manusia yang kerjasama dalam usaha mencapai tujuan yang telah di terapkan, agar kerjasama tersebut dapat berjalan dengan baik, maka peran adanya pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Organisasi memerlukan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi. .



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi CV. Agung Jaya Abadi Medan**

Berikut ini dijelaskan uraian mengenai pekerjaan dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada pada struktur organisasi CV. Agung Jaya Abadi Medan:

Diskripsi dari Struktur Organisasi :

**a. Manajer**

Manajer disini adalah merupakan pucuk pimpinan. Tugas dari manajer ini adalah membuat suatu perencanaan agar tujuan dari bengkel ini tercapai. Untuk tercapainya tujuan ini manajer harus mengawasi semua kegiatan yang ada di bengkel.

**b. *Frontman (service advisor)***

*Frontman* merupakan bawahan dari seorang manajer, dimana ia membantu manajer dalam menjalankan bisnis bengkel. Dimana *frontman* dapat melakukan beberapa hal yaitu :

+ Saat Penerimaan

- (1) Menerima pelanggan dengan ramah dan berdasarkan nomor urut.
- (2) Mendengarkan setiap keluhan pelanggan dan mendiagnosa kerusakan kendaraan berdasarkan pengamatan dikendaraan.
- (3) Menerima komplain dari pelanggan yang kurang puas atau kecewa.
- (4) Sebagai penerjemah bahasa teknis dari chief mekanik ke bahasa orang awam.
- (5) Memberikan keterangan teknis mengenai perbaikan yang diperlukan kepada pelanggan atau memberikan alasan terhadap komplain yang ada.
- (6) Membuat estimasi biaya (perkiraan biaya) dan lama pekerjaannya.

(7) Mempersilahkan pelanggan menunggu di ruang tunggu.

+ Saat di bengkel

(1) Senantiasa memantau kendaraan yang sedang diperbaiki.

(2) Melakukan check kendaraan setelah diperbaiki.

(3) Dan terkadang harus turun langsung kelapangan jika para mekanik atau chief mekanik mengalami permasalahan.

### c. *Chief Mekanik*

Chief mekanik adalah pembantu frontman yang mana dirinya terjun langsung kelapangan dan melaporkan hasil yang ada di dalam bengkel. Disini sifat kerja dari chief mekanik adalah bekerja sama dengan frontman untuk mengkomunikasikan dengan konsumen. Tugas dan tanggung jawabnya :

- Memberikan bimbingan teknis kepada para mekanik yang dibawahnya didalam melakukan perbaikan kendaraan.
- Memberikan perintah pekerjaan yang harus dilakukan (*job discription*)
- Memberikan petunjuk penggunaan atau perawatan perlengkapan bengkel.
- Memeriksa kelengkapan peralatan mekanik setiap saat.
- Memberikan pengarahan spare part yang perlu diganti.
- Mengatur proses pengerjaan agar sesuai dengan estimasi yang telah diberikan.

### d. *Final Inspector*

Bertanggung jawab atas pengecekan dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para mekanik. Hal ini sangat penting karena untuk menjaga image

bengkel terhadap masyarakat dan ia bekerja sama dengan *frontman* (*service advisor*) dan *Chief* mekanik.

Tugas dan tanggung jawabnya :

- Sebagai *Quality control* dari bengkel yang mana mengecek setiap kendaraan yang telah selesai diperbaiki, apakah sesuai dengan apa yang tercantum didalam perintah kerjanya dan bagaimana kualitas dari hasil tersebut.
- Memeriksa kelayakan atau melihat dari sisipandang konsumen.

**e. Mekanik**

Melakukan seluruh perintah yang diperintahkan oleh *Chief* mekanik. Dimana ia hanya mengerjakan *job description* dan tidak boleh melakukan pekerjaan lain mesti komponen system yang lain ada yang rusak. Tetapi jika ada yang lain menyangkut dengan kualitas yang nantinya akan di peroleh terhadap hasil suatu servis maka mekanik perlu mengkonsultasikan dengan *Chief* mekanik. Disini mekanik tidak boleh berbicara langsung dengan konsumen karena akan mengganggu pekerjaannya dan mungkin untuk menjaga ketertiban bengkel.

**f. Toolman**

Tugas dari seorang *toolman* adalah menyiapkan alat alat yang akan digunakan untuk menservis pada setiap hari. Yang mana alat harus siap dipakai pada setiap harinya dan dalam keadaan bersih. Sehingga *toolman* harus membersihkan dan mengecek alat setiap hari. *Toolman* juga bekerja sama dengan mekanik dan *frontman* dalam hal mengadakan suatu alat atau penggantian alat.

Operasionalisasi organisasi/mekanisme kerja :

*Customer > Receptionis > Frontman > Diagnosis > Chief Mecanik >Final Check.*

**g. Account**

Tugas dari seorang *accounting* ini adalah melayani konsumen saat transaksi/administrasi, membuat laporan transaksi dan mencatat transaksi yang terjadi

**4.1.3. Penyajian Data Responden**

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di CV. Agung Jaya Abadi Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	43	72,9%
2.	Perempuan	16	27,1%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: CV. Agung Jaya Abadi Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72,9%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 27,1%. Disini terlihat mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan pekerjaan disini merupakan pekerjaan yang berat sehingga perusahaan tidak menuntut agar karyawan perempuan lebih banyak.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	N	%
1.	21– 30 Tahun	47	79,6%
2.	31 – 40 Tahun	7	11,8%
3.	41 – 50 Tahun	4	6,7%
4.	51 Keatas	1	1,7%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: CV. Agung Jaya Abadi Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 31-40 tahun berjumlah 7 (11,8%) , 41-50 tahun berjumlah 4 (6,7%), 51 keatas 1 (1,7%) dan mayoritas 47 (79,6%) usia responden paling banyak berusia diantara 21 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Agung Jaya Abadi Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dan usia muda akan mempermudah perusahaan untuk bekerja lebih cepat dalam pengerjaan yang berat dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No.	Usia	N	%
1.	SMA	43	72,8%
2.	D3	12	20,4%
3.	S1	4	6,8%
<b>Jumlah</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: Sumber: CV. Agung Jaya Abadi Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 72,8% pendidikan responden paling banyak berpendidikan SMA dimana pada pendidikan ini adalah pendidikan yang

produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Agung Jaya Abadi Medan memiliki karyawan dengan pendidikan produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

#### 4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Koordinasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 59 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 17 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel  $x_1$  (Koordinasi), 7 item  $x_2$  (Moral Kerja) dan 5 item untuk variabel terikat  $y$  (Kinerja).

##### a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel $x_1$ (Koordinasi)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang  $x_1$  (koordinasi), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Koordinasi (X1)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	16	27,1	37	62,7	6	10,2	0	0	0	0	59	100
<b>2</b>	17	28,8	42	71,2	0	0	0	0	0	0	59	100
<b>3</b>	24	40,7	35	59,3	0	0	0	0	0	0	59	100
<b>4</b>	22	37,3	37	62,7	0	0	0	0	0	0	59	100
<b>5</b>	26	44,1	33	55,9	0	0	0	0	0	0	59	100

**Sumber : Hasil Penelitian 2019**

1. Pertanyaan nomor 1 (Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 6 (10,2%) responden, jawaban setuju berjumlah 37 (62,7%) responden, dan jawaban ragu-ragu berjumlah 6 (10,2%) responden.
2. Pertanyaan nomor 2 (Pentingnya koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 17 (28,8%) responden, dan jawaban setuju berjumlah 42 (71,2%) responden.
3. Pertanyaan nomor 3 (Kompetensi partisipan yang diberikan atasan kepada pegawai dalam pekerjaan, memudahkan saya dalam bekerja) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 24 (40,7%) responden, dan yang jawaban setuju berjumlah 35 (59,3%) responden.
4. Pertanyaan nomor 4 (Kesepakatan, komitmen dan insentif dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju

berjumlah 22 (37,3%) responden, dan yang jawaban setuju berjumlah 37 (67,2%) responden.

5. Pertanyaan nomor 5 Kontinuitas perencanaan kerja perusahaan selalu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan rencana kegiatan baik) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 26 (44,1%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 33 (55,9%) responden.

#### b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Moral Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang moral kerja ( $X_2$ ), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.4**

**Tabulasi Data Responden Variabel Moral Kerja ( $X_2$ )**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30,5	41	69,5	0	0	0	0	0	0	59	100
2	22	37,3	37	62,7	0	0	0	0	0	0	59	100
3	24	40,7	35	59,3	0	0	0	0	0	0	59	100
4	27	44,8	32	54,2	0	0	0	0	0	0	59	100
5	35	59,3	24	40,7	0	0	0	0	0	0	59	100
6	25	42,4	34	57,6	0	0	0	0	0	0	59	100
7	21	35,6	31	52,5	7	11,9	0	0	0	0	59	100

**Sumber : Hasil Penelitian 2019**

1. Pertanyaan nomor 1 (Tingkat kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat

setuju berjumlah 18 (30,5%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 41 (69,5%) responden.

2. Pertanyaan nomor 2 (Para karyawan mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan.) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 37 (62,7%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 37 (67,2%).
3. Pertanyaan nomor 3 (Para karyawan ditempat saya aekerja saling jujur dan menghargai satu sama lain) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 24 (40,7%) responden, dan respponden jawaban setuju berjumlah 35 (59,3%) responden.
4. Pertanyaan nomor 4 (Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 27 (45,8%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 32 (54,2%) responden.
5. Pertanyaan nomor 5 (Pekerjaan yang beresiko diberikan kepada setiap pegawai agar saling memahami pekerjaan satu sama lain) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 35 (59,3%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 24 (40,7%) responden.
6. Pertanyaan nomor 4 (Para karyawan sering memberikan pendapat demi kemajuan perusahaan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 25 (42,4%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 34 (57,6%) responden.

7. Pertanyaan nomor 5 (Fleksibilitas pegawai yang diberikan para pegawai sudah dilakukan dengan baik) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 21 (35,6%) responden, responden jawaban setuju berjumlah 31 (52,6%) responden, dan jawaban ragu-ragu berjumlah 7 (11,9%) responden

### c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y) terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.5**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30,5	41	69,5	0	0	0	0	0	0	59	100
2	22	37,3	37	62,7	0	0	0	0	0	0	59	100
3	16	27,1	37	62,7	6	10,2	0	0	0	0	59	100
4	16	27,1	37	62,7	6	10,2	0	0	0	0	59	100
5	17	28,	42	71,2	0	0	0	0	0	0	59	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

- Pertanyaan nomor 1 (Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 18 (30,5%) responden, dan jawaban setuju berjumlah 41 (69,5%) responden.
- Pertanyaan nomor 2 (Ketepatan waktu yang saya berikan selalu tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 16 (27,1%) responden,

jawaban setuju berjumlah 37 (67,2%) responden, dan jawaban ragu-ragu berjumlah 6 (10,2%) responden.

3. Pertanyaan nomor 3 (Efektivitas kerja yang diberikan para pegawai melebihi ekspektasi yang diberikan perusahaan) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 16 (27,1%) responden, jawaban setuju berjumlah 37 (67,2%) responden, dan jawaban ragu-ragu berjumlah 6 (10,2%) responden.
4. Pertanyaan nomor 4 (Efektivitas kerja yang diberikan para pegawai melebihi ekspektasi yang diberikan perusahaan) mayoritas sebanyak 37 (62,7%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Kemandirian para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 17 (28,2%) responden, dan responden jawaban setuju berjumlah 42 (71,2%) responden n.

## **4.2. Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Uji validitas menurut sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor

item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.6**  
**Estimasi Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
Koordinasi (X1)	P1	0.888	0,3	Valid
	P2	0.589	0,3	Valid
	P3	0.714	0,3	Valid
	P4	0.888	0,3	Valid
	P5	0.721	0,3	Valid
Moral Kerja (X2)	P6	0.583	0,3	Valid
	P7	0.846	0,3	Valid
	P8	0.786	0,3	Valid
	P9	0.718	0,3	Valid
	P10	0.644	0,3	Valid
	P11	0.912	0,3	Valid
	P12	0.846	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P13	0.888	0,3	Valid
	P14	0.589	0,3	Valid
	P15	0.714	0,3	Valid
	P16	0.888	0,3	Valid
	P17	0.721	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 17 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,3. Berdasarkan hasil tersebut maka

dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari semua variabel valid dan layak untuk digunakan sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Koordinasi, Iklim Kerja, dan Kinerja) yaitu:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Koordinasi (X1)	0,895	Reliabel
Moral Kerja (X2)	0,921	Reliabel
Kinerja (Y)	0,895	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas maka semua variabel bebas (Koordinasi dan Iklim Kerja) dan variabel terikat (Kinerja) di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kinerja (Y) sebesar  $0,895 > 0,60$  untuk variabel koordinasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,895 > 0,60$  dan variabel terikat iklim kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,921 > 0,60$  untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ( $> 0,60$ ).

#### 4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

##### A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

##### a. Uji Kolmogrov Smirnov

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan:

- a)  $H_0$ : data residual berdistribusi normal
- b)  $H_a$ : data residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan model *Kolmogrov Smirnov* adalah sebagai berikut

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04690944
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.090
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.432

a. Test distribution is Normal.

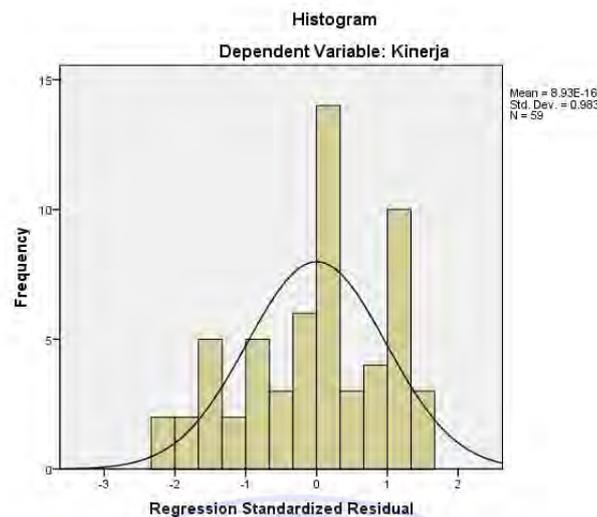
b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah penulis (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,432 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji normal.

- b. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



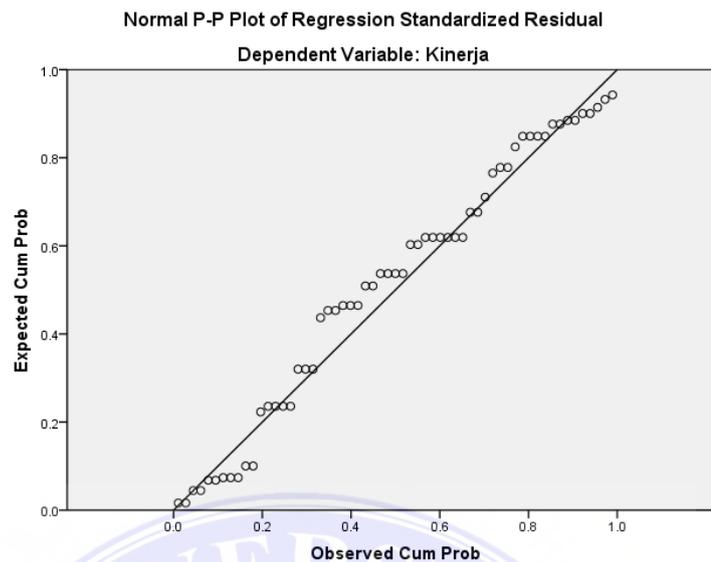
**Gambar 4.2. Histogram**

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

c. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.3. Normal probability plot**

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### **B. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Koordinasi	.441	2.269
Moral Kerja	.441	2.269

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 2.269 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.441 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

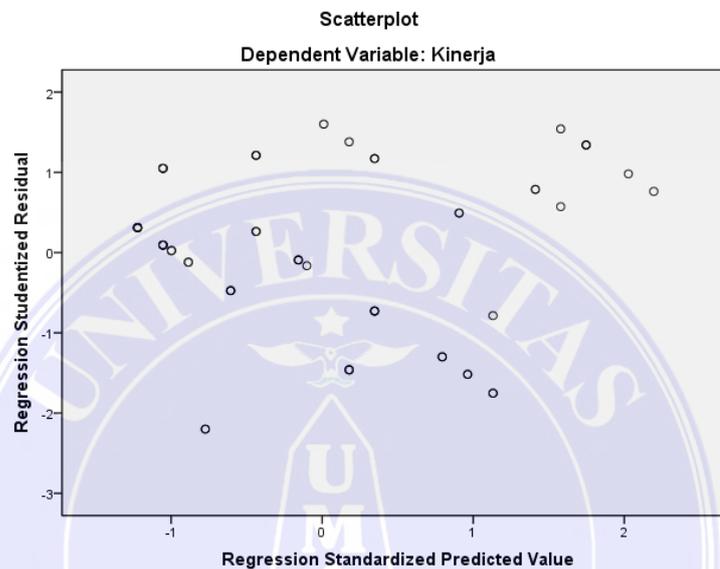
### C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



**Gambar 4.4. grafik *scatterplot***

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

### 4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Analisis Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.468	2.123		.691	.492		
	Koordinasi	.597	.134	.553	4.446	.000	.441	2.269
	Moral Kerja	.224	.099	.282	2.265	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2019

*Coefficients regresi* diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 1.468 + 0.597X_1 + 0.224X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 1.468 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel koordinasi ( $X_1$ ) dan moral kerja ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 1.468
- 2) Koefisien variabel koordinasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai 0.597, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel koordinasi ( $X_1$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 5,97 % dengan asumsi variabel moral kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel moral kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0.224, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel iklim kerja ( $X_2$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) sebesar 2,24% dengan asumsi variabel koordinasi ( $X_1$ ) dianggap tetap.

#### 4.2.4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,1$ ). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.11**  
**Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.468	2.123		.691	.492		
Koordinasi	.597	.134	.553	4.446	.000	.441	2.269
Moral Kerja	.224	.099	.282	2.265	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

##### 1. Variabel Bebas $X_1$ (Koordinasi)

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 4.446 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.671 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$   $4.446 > t_{table}$  1.671 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

##### 2. Variabel Bebas $X_2$ (Moral Kerja)

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 2.265 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.671 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  2.265 >  $t_{tabel}$  1.296 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.000 > 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa moral kerja dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,1$ ), Kriteria pengujianya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.939	2	51.470	45.341	.000 <sup>a</sup>
	Residual	63.569	56	1.135		
	Total	166.508	58			

a. Predictors: (Constant), MoralKerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2019

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh 45.341 > 4.00 artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan moral kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan.

### 4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* ( $R^2$ ) adalah :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.605	1.065

a. Predictors: (Constant), Moral Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi dan iklim kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### a. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  4.446 >  $t_{table}$  1.671 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan

Nusantara IV(Persero) Medan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor koordinasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risma Fitriani (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat.

Hal ini bisa dilihat bahwa koordinasi yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara koordinasi dengan kinerja pegawai. Koordinasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:85) adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan, Peningkatan kinerja pegawai juga diperlukan adanya proses koordinasi antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian instansi agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Sehingga koordinasi dapat mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sub-sub bagian dalam suatu instansi dalam segala keteraturan sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya

masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi.

### **b. Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  2.265 >  $t_{table}$  1.671 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.027 > 0.05 artinya tidak signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor moral kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmad Haikal (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi PT. Socfindo Dan PTPN IV”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad).

Untuk membahas tentang iklim kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi iklim kerja dari sudut pandang yang berbeda. Menurut Sudarwan Danim, (2010) Moral atau keagairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Moral kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Moral kerja sebagai padanan bahasa inggris working morale, dalam tulisan ini diartikan sebagai “keagairahan kerja”. Moral atau keagairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Proses

manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

### c. Pengaruh Koordinasi Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $45.341 > 4.00$  artinya positif. Sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.005$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan moral kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 60,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi dan iklim kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel koordinasi, diperoleh nilai  $t_{hitung} 4.446 > t_{tabel} 1.296$  artinya positif dan nilai *p-value* pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan., dan variabel moral kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 2.265 > t_{tabel} 1.296$  artinya positif dan nilai *p-value* pada kolom sig  $0.027 > 0.05$  artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi dan moral kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $45.341 > 4.00$  artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan moral kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan CV. Agung Jaya Abadi Medan. dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel koordinasi lebih berpengaruh sedikit dari variabel moral kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi dan moral kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel koordinasi (X1) terlihat masih banyak yang tidak setuju berdasarkan pertanyaan indikator masih terlihat masih kurangnya penting komunikasi antar pegawai dan kurangnya kontinuitas perencanaan, perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan koordinasi yaitu memperhatikan teknik-teknik koordinasi, prinsip-prinsip koordinasi agar berjalan secara efektif dan efisien, juga harus berkesinambungan dan bersifat objektif dan diharapkan dapat melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas guna untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk variabel moral kerja (X2) terlihat masih banyak yang tidak setuju berdasarkan pertanyaan indikator masih terlihat masih kurangnya kepercayaan antar karyawan dan kurangnya jujur pegawai dalam bekerja. Perusahaan perlu menciptakan moral kerja yang baik dengan membangun ruang lingkup yang menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi Lanjutan Cetakan Pertama .Medan: Madenatera
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Cetakan pertama Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Depdiknas .2013. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional. dalam Tribowono
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handyaningrat, Soewarno. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Edisi Reisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Hanggraeni, Dewi. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama Edisi Pertama. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*;Jakarta, Salemba Empat
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mangkunegara ,Anwar Prabu A. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Cetakan pertama Edisi Pertama Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama Edisi Pertama Yogyakarta:BPFE.

- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Cetakan pertama Edisi Pertama Jakarta : Salemba Empat.
- Simanjuntak, Timbul Hamonangan dan Imam Mukhlis. 2012. *Dimensi Ekonomi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*. Cetakan pertama Edisi Pertama. Bogor: Penerbit Raih Asa Sukses
- Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, 2011, *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Cetakan Kedua Edisi Revisi PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga Edisi Revisi. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 2 Edisi Revisi. Bandung:Alfabeta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Cetakan pertama Edisi Lanjutan. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Jurnal:
- Fadjar Darmanto. 2018. *Analisis Pengaruh Budaya, Koordinasi dan moral terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Jakarta*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Damayca. 2007. *Pengaruh moral dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero Magelang*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Putri Arika. 2015. *Pengaruh koordinasi, komunikasi dan moral kerja terhadap kineja karyawan pt telkomsel rantauprapat medan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Suriyani. 2016). *Pengaruh Koordinasi dan moral kerja terhadap pegawai dikantor camat sepontyi kabupaten kayong utara*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

## KUESIONER

### PENGARUH KOORDINASI DAN MORAL KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AGUNG JAYA ABADI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden: )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox*list (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS KOORDINASI (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Komunikasi</b>						
1	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan					
<b>Kesadaran Pentingnya Koordinasi</b>						
2	Pentingnya koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan					
<b>Kompetensi Partisipan</b>						
3	Kompetensi partisipan yang diberikan atasan kepada pegawai dalam pekerjaan, memudahkan saya dalam bekerja					
<b>Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi</b>						
4	Kesepakatan, komitmen dan insentif dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
<b>Kontinuitas Perencanaan</b>						
5	Kontinuitas perencanaan kerja perusahaan selalu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan rencana kegiatan baik.					

## 2. VARIABEL BEBAS MORAL KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Berpikir panjang dalam setiap tindakan</b>						
1	Tingkat kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
<b>Mampu mempertibangkan akibat dari apa yang dilakukan</b>						
2	Para karyawan mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan					
<b>Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan</b>						
3	Para pegawai ditempat saya bekerja saling jujur dan menghargai satu sama lain					
<b>Selalu berpikir positif terhadap perusahaan</b>						
4.	Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.					
<b>Turut memikirkan kemajuan perusahaan</b>						
5.	Pekerjaan yang beresiko diberikan kepada setiap pegawai agar saling memahami pekerjaan satu sama lain					
<b>Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan</b>						
6	Para karyawan sering memberikan pendapat demi kemajuan perusahaan					
<b>Berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.</b>						
7	Fleksibilitas pegawai yang diberikan para pegawai sudah dilakukan dengan baik					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas</b>						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Ketepatan waktu yang saya berikan selalu tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
<b>Efektivitas</b>						
4	Efektivitas kerja yang diberikan para pegawai melebihi ekspektasi yang diberikan perusahaan					
<b>Kemandirian</b>						
5	Kemandirian para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

## Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Dan Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Koordinasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total X1
P1	Pearson Correlation	1	.534	.853**	1.000**	.658**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.534	1	.358	.534	.652**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.040		.191	.040	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.853**	.358	1	.853**	.508	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191		.000	.053	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000**	.534	.853**	1	.658**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658**	.652**	.508	.658**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Total X1	Pearson Correlation	.930**	.758**	.807**	.930**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Moral Kerja (X2)

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total X2
P1	Pearson Correlation	1	.472	.497	.756**	.124	.756**	.472	.690**
	Sig. (2-tailed)		.075	.059	.001	.659	.001	.075	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.472	1	.658	.700	.658	.700	1.000	.888
	Sig. (2-tailed)	.075		.008	.004	.008	.004	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.497	.658	1	.411	.757	.904	.658	.855
	Sig. (2-tailed)	.059	.008		.128	.001	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.756**	.700	.411	1	.411	.700	.700	.792
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.128		.128	.004	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.124	.658	.757	.411	1	.658	.658	.752
	Sig. (2-tailed)	.659	.008	.001	.128		.008	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.756**	.700	.904	.700	.658	1	.700	.937
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.004	.008		.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.472	1.000	.658	.700	.658	.700	1	.888
	Sig. (2-tailed)	.075		.008	.004	.008	.004		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total X2	Pearson Correlation	.690	.888	.855	.792	.752	.937	.888	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kinerja (Y)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total Y
P1	Pearson Correlation	1	.534*	.853**	1.000**	.658**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.534*	1	.358	.534*	.652**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.040		.191	.040	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.853**	.358	1	.853**	.508	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191		.000	.053	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000**	.534*	.853**	1	.658**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658**	.652**	.508	.658**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Total Y	Pearson Correlation	.930**	.758**	.807**	.930**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

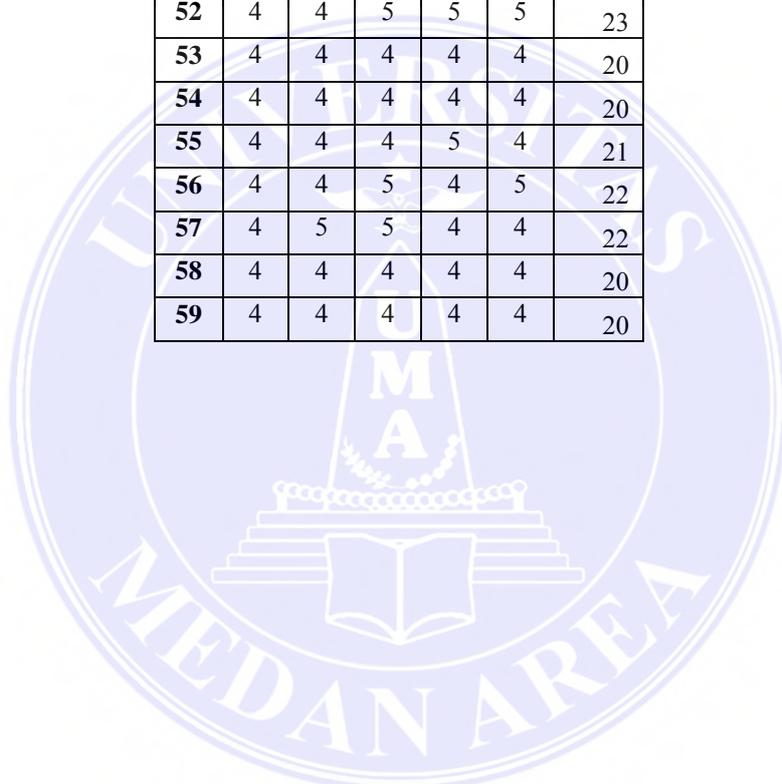
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 2**  
**Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Koordinasi (X1)**

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20

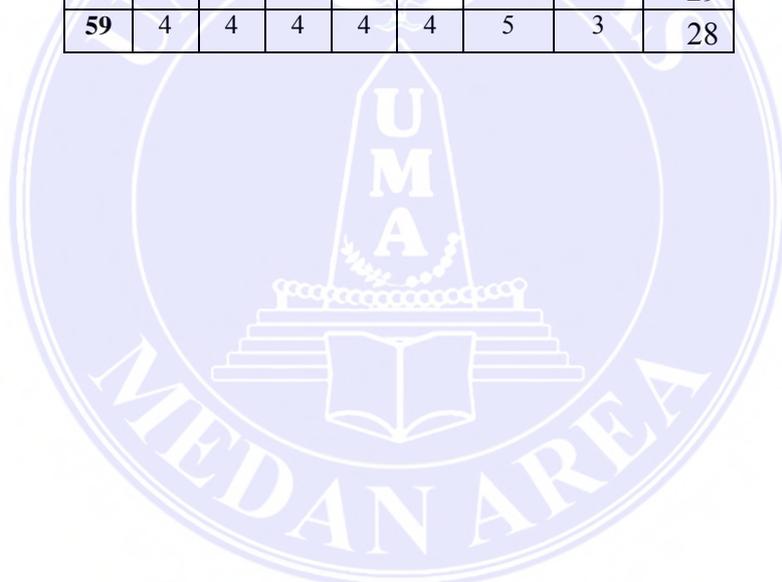
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	5	4	4	22
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20



### Moral Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	5	3	28
3	4	4	4	5	4	5	3	29
4	4	4	5	5	5	4	4	31
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	4	4	4	4	5	4	5	30
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	4	4	4	4	4	4	5	29
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	4	5	30
12	4	5	4	5	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	5	5	5	5	5	33
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	5	4	4	5	5	4	5	32
19	5	5	5	5	5	5	4	34
20	4	5	5	4	5	5	4	32
21	4	5	5	5	5	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	5	4	5	4	5	5	5	33
26	5	4	4	5	5	4	5	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	4	5	5	5	34
29	5	4	5	5	4	5	5	33
30	4	5	4	5	4	5	4	31
31	4	5	4	5	4	4	4	30
32	4	5	4	4	4	4	4	29
33	4	4	4	4	4	5	3	28
34	4	4	4	5	4	5	3	29
35	4	4	5	5	5	4	4	31
36	4	4	4	4	5	4	4	29
37	4	4	4	4	5	4	5	30
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	5	4	4	29
41	4	4	4	4	4	4	4	28

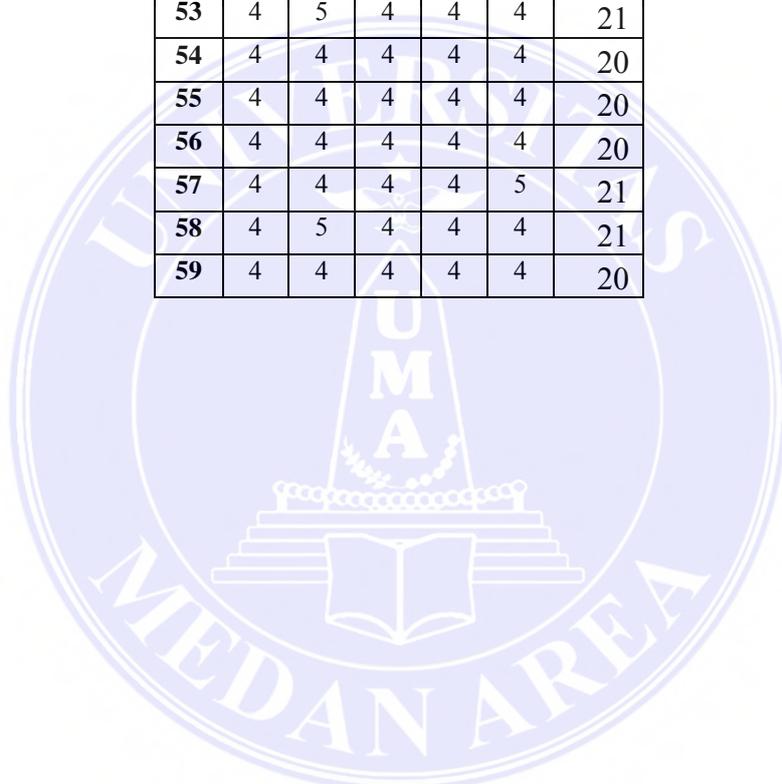
42	4	4	4	4	5	4	5	30
43	4	5	4	5	4	4	4	30
44	5	5	5	5	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	5	5	5	5	5	33
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	4	5	5	4	30
49	5	4	4	5	5	4	5	32
50	5	5	5	5	5	5	4	34
51	4	5	5	4	5	5	4	32
52	4	5	5	5	5	4	4	32
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	4	4	4	5	3	28
55	4	4	4	5	4	5	3	29
56	4	4	5	5	5	4	4	31
57	4	4	4	4	5	4	4	29
58	4	5	4	4	4	4	4	29
59	4	4	4	4	4	5	3	28



### Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	5	5	5	23
7	5	4	5	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	4	21
13	5	5	3	3	4	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	5	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	5	5	3	3	5	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	5	5	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	5	5	24
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	5	24
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	5	5	4	23
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	5	5	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	5	5	3	3	4	20
45	4	4	3	3	4	18
46	4	4	4	4	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	4	22
49	5	4	4	4	4	21
50	5	5	3	3	5	21
51	4	5	4	4	4	21
52	4	5	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	5	21
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20



## Koordinasi (X1)

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.9	55.9	55.9
	5	26	44.1	44.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

**Moral Kerja (X2)****P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
Total		59	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
Total		59	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
Total		59	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	54.2	54.2	54.2
	5	27	45.8	45.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.7	40.7	40.7
	5	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	57.6	57.6	57.6
	5	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.9	11.9	11.9
	4	31	52.5	52.5	64.4
	5	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Kinerja (Y)****P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.31	1.694	59
Koordinasi	21.68	1.570	59
Moral Kerja	30.80	2.132	59

### Correlations

		Kinerja	Koordinasi	Iklm Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.764	.695
	Koordinasi	.764	1.000	.748
	Moral Kerja	.695	.748	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Koordinasi	.000	.	.000
	Moral Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	59	59	59
	Koordinasi	59	59	59
	Moral Kerja	59	59	59

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Moral Kerja, Koordinasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.605	1.065

a. Predictors: (Constant), Moral Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.939	2	51.470	45.341	.000 <sup>a</sup>
	Residual	63.569	56	1.135		
	Total	166.508	58			

a. Predictors: (Constant), Moral Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.468	2.123		.691	.492		
	Koordinasi	.597	.134	.553	4.446	.000	.441	2.269
	Moral Kerja	.224	.099	.282	2.265	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

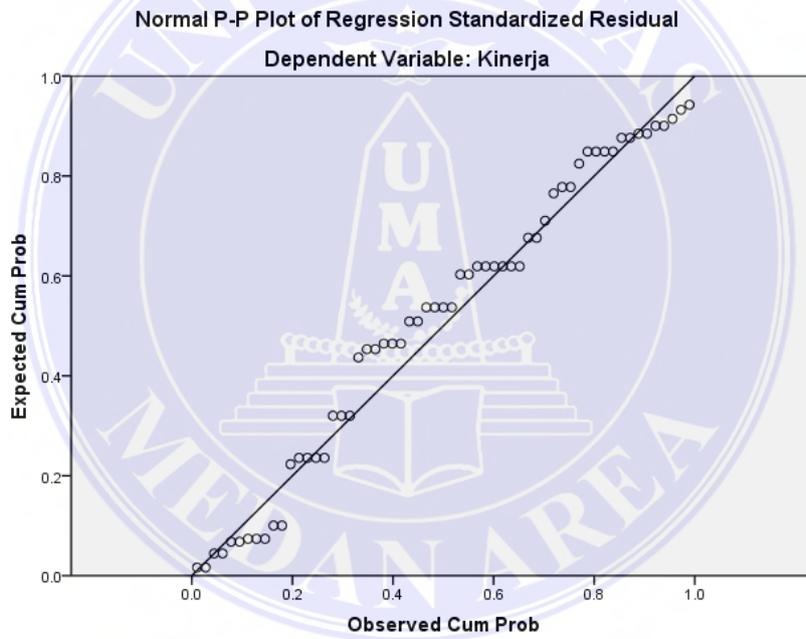
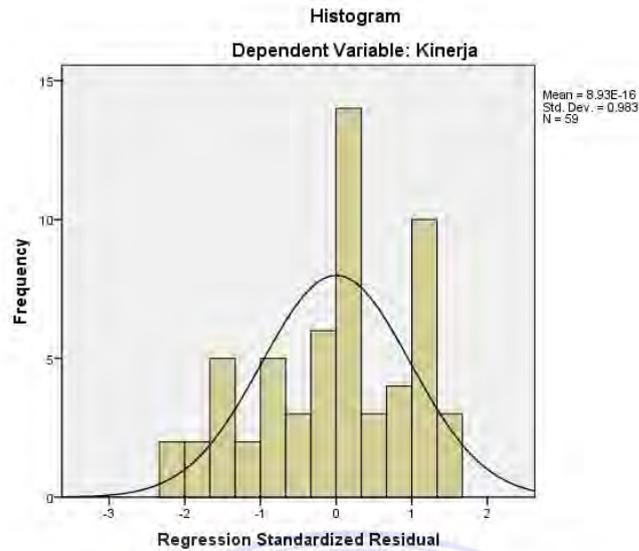
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04690944
Most Extreme Differences		
	Absolute	.114
	Positive	.090
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.432

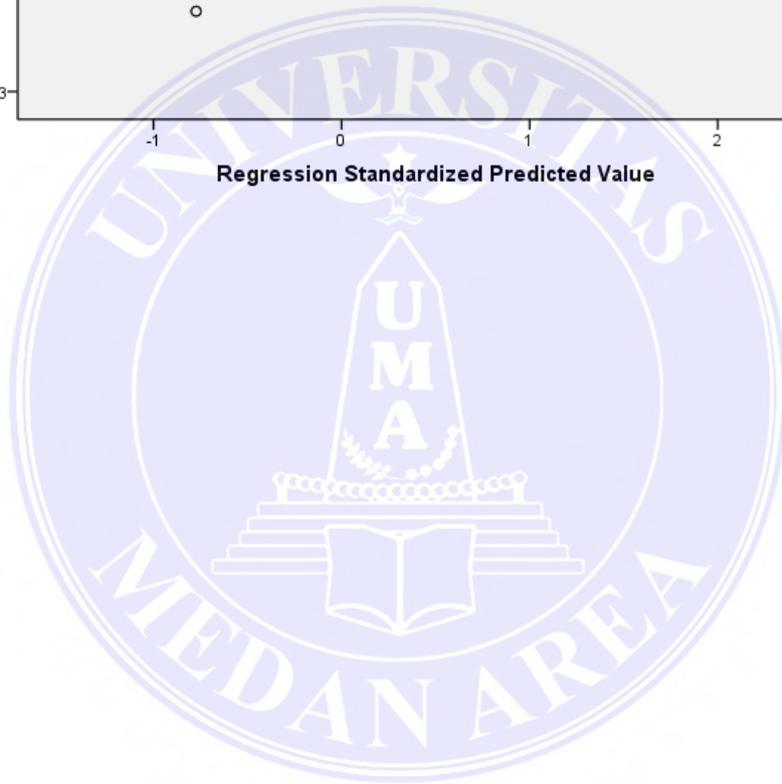
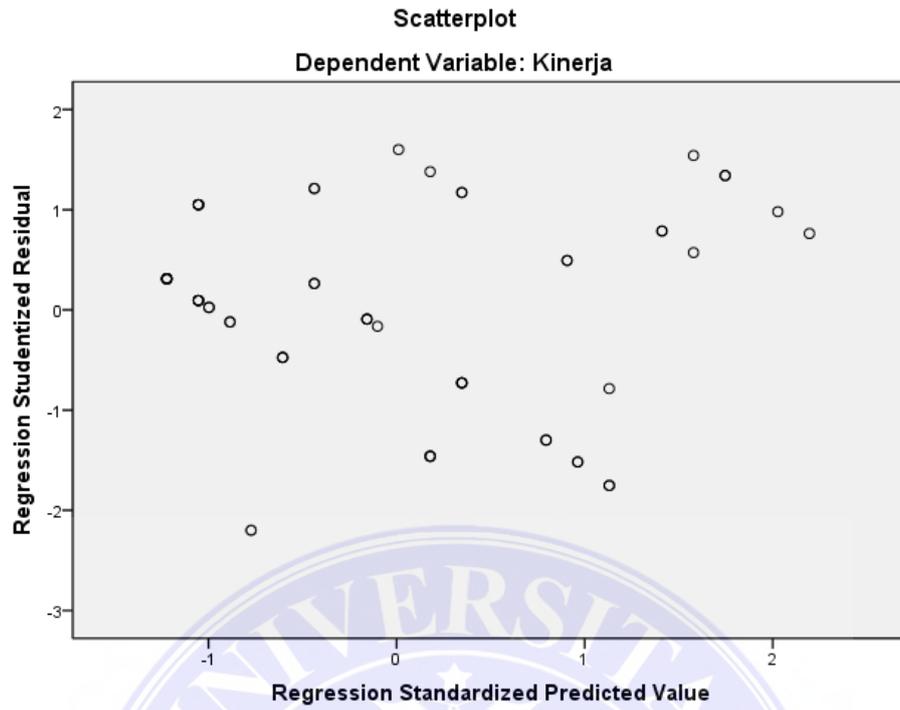
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah penulis (2019)

**Charts**





## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi Lanjutan Cetakan Pertama .Medan: Madenatera
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Cetakan pertama Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Depdiknas .2013. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional. dalam Tribowono
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handayani, Soewarno. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Hanggraeni, Dewi. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama Edisi Pertama. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*;Jakarta, Salemba Empat
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mangkunegara ,Anwar Prabu A. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Cetakan pertama Edisi Pertama Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Cetakan pertama Edisi Pertama Yogyakarta:BPFE.

Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Cetakan pertama Edisi Pertama Jakarta : Salemba Empat.

Simanjuntak, Timbul Hamonangan dan Imam Mukhlis. 2012. *Dimensi Ekonomi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*. Cetakan pertama Edisi Pertama. Bogor: Penerbit Raih Asa Sukses

Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, 2011, *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Cetakan Kedua Edisi Revisi PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga Edisi Revisi. Bandung : ALFABETA

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 2 Edisi Revisi. Bandung:Alfabeta.

Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Cetakan pertama Edisi Lanjutan. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

Fadjar Darmanto. 2018. *Analisis Pengaruh Budaya, Koordinasi dan moral terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Jakarta*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Damayca. 2007. *Pengaruh moral dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero Magelang*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Putri Arika. 2015. *Pengaruh koordinasi, komunikasi dan moral kerja terhadap kineja karyawan pt telkomsel rantauprapat medan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Suriyani. 2016). *Pengaruh Koordinasi dan moral kerja terhadap pegawai dikantor camat sepontyi kabupaten kayong utara*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

## KUESIONER

### PENGARUH KOORDINASI DAN MORAL KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AGUNG JAYA ABADI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden: )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS KOORDINASI (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Komunikasi</b>						
1	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan					
<b>Kesadaran Pentingnya Koordinasi</b>						
2	Pentingnya koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan					
<b>Kompetensi Partisipan</b>						
3	Kompetensi partisipan yang diberikan atasan kepada pegawai dalam pekerjaan, memudahkan saya dalam bekerja					
<b>Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi</b>						
4	Kesepakatan, komitmen dan insentif dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
<b>Kontinuitas Perencanaan</b>						
5	Kontinuitas perencanaan kerja perusahaan selalu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan rencana kegiatan baik.					

## 2. VARIABEL BEBAS MORAL KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Berpikir panjang dalam setiap tindakan</b>						
1	Tingkat kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
<b>Mampu mempertibangkan akibat dari apa yang dilakukan</b>						
2	Para karyawan mampu mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang diberikan					
<b>Peduli terhadap keberlangsungan perusahaan</b>						
3	Para pegawai ditempat saya aekerja saling jujur dan menghargai satu sama lain					
<b>Selalu berpikir positif terhadap perusahaan</b>						
4.	Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.					
<b>Turut memikirkan kemajuan perusahaan</b>						
5.	Pekerjaan yang beresiko diberikan kepada setiap pegawai agar saling memahami pekerjaan satu sama lain					
<b>Memiliki keberanian dalam menyampaikan saran dan masukan</b>						
6	Para karyawan sering memberikan pendapat demi kemajuan perusahaan					
<b>Berani menyampaikan ide dan gagasan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.</b>						
7	Fleksibilitas pegawai yang diberikan para pegawai sudah dilakukan dengan baik					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas</b>						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Ketepatan waktu yang saya berikan selalu tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
<b>Efektivitas</b>						
4	Efektivitas kerja yang diberikan para pegawai melebihi ekspektasi yang diberikan perusahaan					
<b>Kemandirian</b>						
5	Kemandirian para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

## Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Dan Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Koordinasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total X1
P1	Pearson Correlation	1	.534	.853	1.000	.658	.930
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.534	1	.358	.534	.652	.758
	Sig. (2-tailed)	.040		.191	.040	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.853	.358	1	.853	.508	.807
	Sig. (2-tailed)	.000	.191		.000	.053	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000	.534	.853	1	.658	.930
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658	.652	.508	.658	1	.835
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Total X1	Pearson Correlation	.930	.758	.807	.930	.835	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Moral Kerja (X2)

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total X2
P1	Pearson Correlation	1	.472	.497	.756	.124	.756	.472	.690
	Sig. (2-tailed)		.075	.059	.001	.659	.001	.075	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.472	1	.658	.700	.658	.700	1.000	.888
	Sig. (2-tailed)	.075		.008	.004	.008	.004	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.497	.658	1	.411	.757	.904	.658	.855
	Sig. (2-tailed)	.059	.008		.128	.001	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.756	.700	.411	1	.411	.700	.700	.792
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.128		.128	.004	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.124	.658	.757	.411	1	.658	.658	.752
	Sig. (2-tailed)	.659	.008	.001	.128		.008	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.756	.700	.904	.700	.658	1	.700	.937
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.004	.008		.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.472	1.000	.658	.700	.658	.700	1	.888
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.008	.004	.008	.004		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total X2	Pearson Correlation	.690	.888	.855	.792	.752	.937	.888	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kinerja (Y)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total Y
P1	Pearson Correlation	1	.534	.853	1.000	.658	.930
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.534	1	.358	.534	.652	.758
	Sig. (2-tailed)	.040		.191	.040	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.853	.358	1	.853	.508	.807
	Sig. (2-tailed)	.000	.191		.000	.053	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000	.534	.853	1	.658	.930
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658	.652	.508	.658	1	.835
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Total Y	Pearson Correlation	.930	.758	.807	.930	.835	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

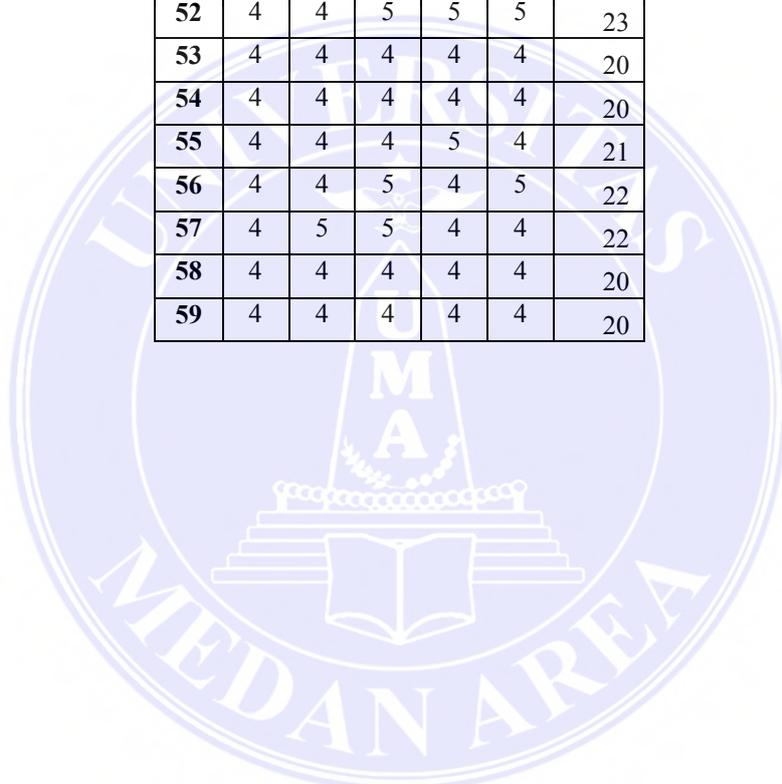
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 2**  
**Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Koordinasi (X1)**

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20

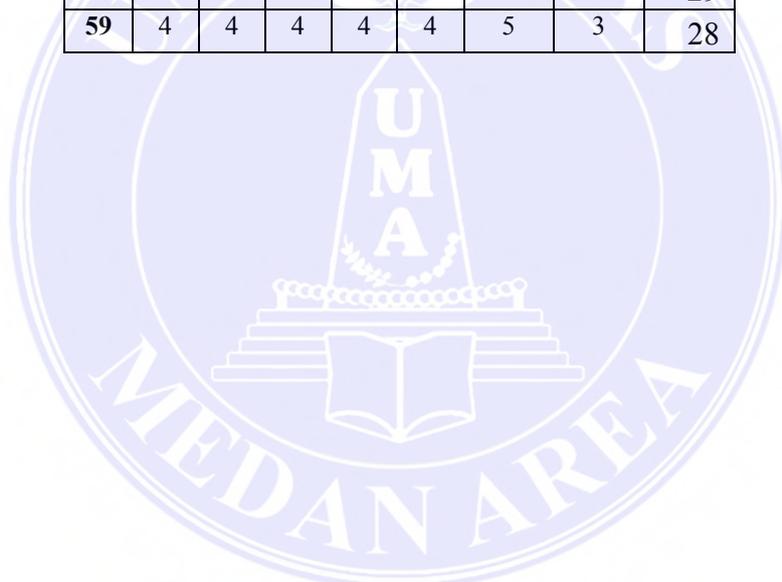
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	5	4	4	22
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20



### Moral Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	5	3	28
3	4	4	4	5	4	5	3	29
4	4	4	5	5	5	4	4	31
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	4	4	4	4	5	4	5	30
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	4	4	4	4	4	4	5	29
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	4	5	30
12	4	5	4	5	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	5	5	5	5	5	33
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	5	4	4	5	5	4	5	32
19	5	5	5	5	5	5	4	34
20	4	5	5	4	5	5	4	32
21	4	5	5	5	5	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	5	4	5	4	5	5	5	33
26	5	4	4	5	5	4	5	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	4	5	5	5	34
29	5	4	5	5	4	5	5	33
30	4	5	4	5	4	5	4	31
31	4	5	4	5	4	4	4	30
32	4	5	4	4	4	4	4	29
33	4	4	4	4	4	5	3	28
34	4	4	4	5	4	5	3	29
35	4	4	5	5	5	4	4	31
36	4	4	4	4	5	4	4	29
37	4	4	4	4	5	4	5	30
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	5	4	4	29
41	4	4	4	4	4	4	4	28

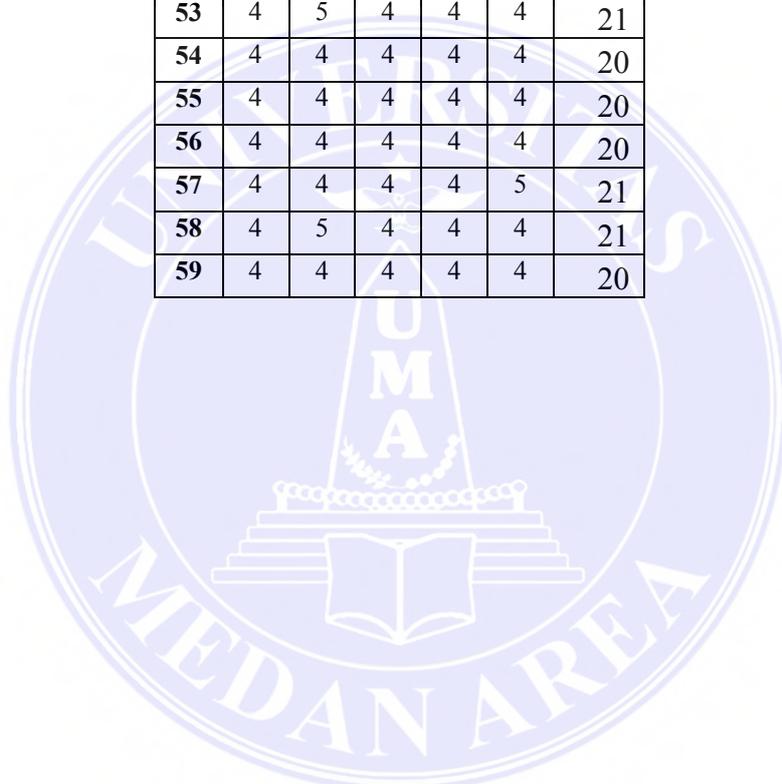
42	4	4	4	4	5	4	5	30
43	4	5	4	5	4	4	4	30
44	5	5	5	5	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	5	5	5	5	5	33
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	4	5	5	4	30
49	5	4	4	5	5	4	5	32
50	5	5	5	5	5	5	4	34
51	4	5	5	4	5	5	4	32
52	4	5	5	5	5	4	4	32
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	4	4	4	5	3	28
55	4	4	4	5	4	5	3	29
56	4	4	5	5	5	4	4	31
57	4	4	4	4	5	4	4	29
58	4	5	4	4	4	4	4	29
59	4	4	4	4	4	5	3	28



### Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	5	5	5	23
7	5	4	5	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	4	21
13	5	5	3	3	4	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	5	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	5	5	3	3	5	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	5	5	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	5	5	24
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	5	24
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	5	5	4	23
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	5	5	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	5	5	3	3	4	20
45	4	4	3	3	4	18
46	4	4	4	4	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	4	22
49	5	4	4	4	4	21
50	5	5	3	3	5	21
51	4	5	4	4	4	21
52	4	5	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	5	21
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20



## **Koordinasi (X1)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.9	55.9	55.9
	5	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Moral Kerja (X2)****P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	54.2	54.2	54.2
	5	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.7	40.7	40.7
	5	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	57.6	57.6	57.6
	5	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.9	11.9	11.9
	4	31	52.5	52.5	64.4
	5	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Kinerja (Y)****P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.31	1.694	59
Koordinasi	21.68	1.570	59
Moral Kerja	30.80	2.132	59

### Correlations

		Kinerja	Koordinasi	Iklm Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.764	.695
	Koordinasi	.764	1.000	.748
	Moral Kerja	.695	.748	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Koordinasi	.000	.	.000
	Moral Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	59	59	59
	Koordinasi	59	59	59
	Moral Kerja	59	59	59

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Moral Kerja, Koordinasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.605	1.065

a. Predictors: (Constant), Moral Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.939	2	51.470	45.341	.000 <sup>a</sup>
	Residual	63.569	56	1.135		
	Total	166.508	58			

a. Predictors: (Constant), Moral Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.468	2.123		.691	.492		
	Koordinasi	.597	.134	.553	4.446	.000	.441	2.269
	Moral Kerja	.224	.099	.282	2.265	.000	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.04690944
Most Extreme Differences	
Absolute	.114
Positive	.090
Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z	.872
Asymp. Sig. (2-tailed)	.432

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah penulis (2019)

**Charts**

