

**PENGARUH KOORDINASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GOTONG ROYONG JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

SRI WARDIANTI

15.832.0067



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/6/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21

**PENGARUH KOORDINASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GOTONG ROYONG JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area



Oleh:

SRI WARDIANTI

15.832.0067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/6/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan
Nama : **SRI WARDIANTI**
NPM : 15.832.0067
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :




(Dr. Hasan Firdi, SE., M.Si)
Kas. Prodi Manajemen



(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 20/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. 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 ilmiah.

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

Medan, 20 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



SRI WARDIANTI
NPM. 15.832.0067

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Wardianti
NPM : 15.832.0067
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 20 Januari 2021



SRI WARDIANTI
NPM. 15.832.0067

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Sri Wardianti dilahirkan di Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Simalungun Kecamatan Gunung Malela Desa Negeri Bayu pada tanggal 27 Februari 1997 dari Bapak Anwar Sanjaya dan Ibu Syafrida Rambe peneliti merupakan anak ke 1 dari 6 bersaudara, bersekolah pada tahun 2015 di SMA NEGERI 4 PEMATANG SIANTAR, dan pada tahun 2015 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Medan Area Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.



Abstrak

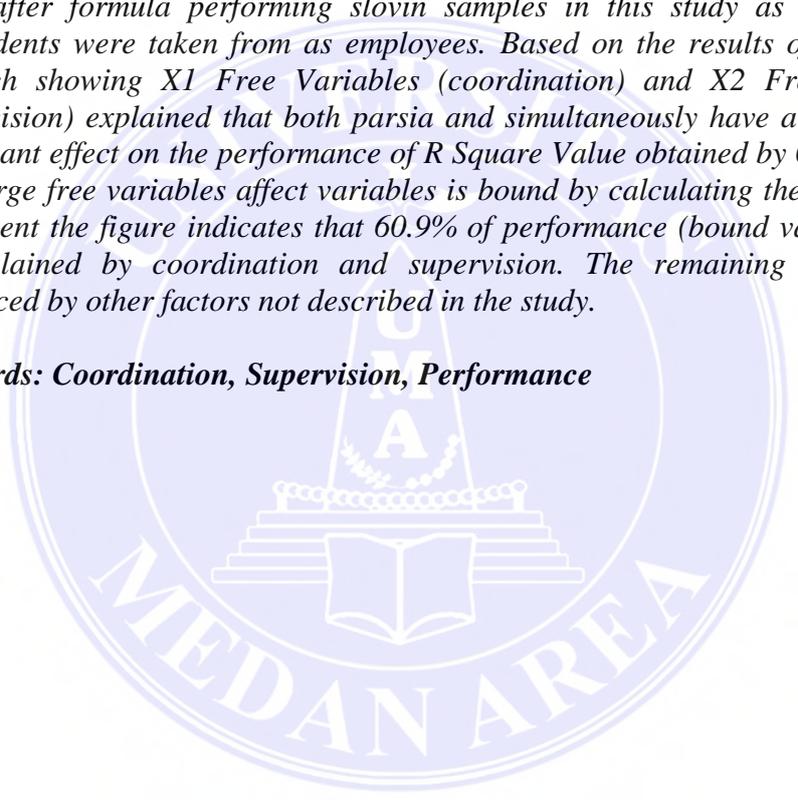
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Koordinasi dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gotong Royong Jaya ”. Masalah penelitian untuk mengetahui koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Gotong Royong Jaya . Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis koordinasi dan pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gotong Royong Jaya . Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Populasi dalam penelitian ini adalah PT Gotong Royong Jaya . setelah melakukan rumus slovin sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden diambil dari sebagai karyawan. Berdasarkan hasil penelitian uji parsial menunjukkan Variabel Bebas X_1 (koordinasi) dan Variabel Bebas X_2 (pengawasan) menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,609. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh koordinasi dan pengawasan . Sisanya sebesar 39,1,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Koordinasi, Pengawasan, Kinerja

Abstract

This research aims to find out "The Influence of Coordination and Supervision on Employee Performance in PT Gotong Royong Jaya". Research issues to determine coordination and supervision of employee performance at PT Gotong Royong Jaya. The purpose of this research is to know and analyze the coordination and supervision partially and simultaneously affect the performance of employees of PT Gotong Royong Jaya.. This type of research is associative which is a study that asks about the relationship between two variables. This research analysis technique uses determination coefficient test, partial test (t test), and simultaneous test (f test). The population in this study is PT Gotong Royong Jaya. after formula performing slovin samples in this study as many as 81 respondents were taken from as employees. Based on the results of partial test research showing X1 Free Variables (coordination) and X2 Free Variables (supervision) explained that both parsia and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of R Square Value obtained by 0.609. To see how large free variables affect variables is bound by calculating the determining coefficient the figure indicates that 60.9% of performance (bound variables) can be explained by coordination and supervision. The remaining 39.1,% was influenced by other factors not described in the study.

Keywords: Coordination, Supervision, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap 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 Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gotong Royong Jaya ”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi 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 adik-adik tercintaku yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya , dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi 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. Ibu Wan Rizca SE, Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Bapak H.Syahriandy SE, Msi selaku Dosen pembimbing yang telah Meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Bapak Teddi pribadi SE, MM selaku Sekretaris penguji skripsi yang meluangkan waktunya memberi masukan-masukan yang sangat berharga .
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh karyawan yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat sahabatku Rico Juliandre Saragih yang sangat membantu, sertadukung sahabatku Munira Zihan katila, Dhea Anggelika dan Indriani yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. 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, 20 Januari 2021



SRI WARDIANTI

15.832.0067

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I : PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5

BAB II : LANDASAN TEORITIS

2.1. Sumber Daya Manusia	
2.1.1.Peran Sumber Daya Manusia	6
2.1.2.Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.3.Fungsi Manajemen SDM	7
2.1.4.Tujuan Manajemen SDM	8
2.2.Kinerja	
2.2.1. Pengertian Kinerja	11
2.2.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja	12
2.2.3. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.4. Penilaian Kinerja	14
2.2.5. Metode Penilaian Kinerja	15
2.2.6. Indikator Kinerja	17
2.3.Koordinasi	
2.3.1. Pengertian Koordinasi	18
2.3.2. Syarat-syarat Koordinasi	20
2.3.3. Tujuan Koordinasi	22
2.3.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen	22

2.3.5. Indikator Koordinasi	24
2.4. Pengawasan	
2.4.1. Pengertian Pengawasan	25
2.4.2. Prinsip-prinsip Pengawasan.....	27
2.4.3. Manfaat Dan Keuntungan Pengawasan	30
2.4.4. Indikator-indikator Pengawasan	30
2.5. Penelitian Terdahulu.....	32
2.6. Kerangka Konseptual	34
2.7. Hipotesis	35

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.2. Populasi dan Sampel.....	35
3.3. Definisi Operasional	37
3.4. Jenis dan Sumber Data	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Teknik Analisis Data	39

BAB IV. HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

4.1. Hasil Pembahasan	44
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.2. Struktur Organisasi	44
4.1.3. Penyajian Data Responden	47
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	47
4.2. Hasil Penelitian	51
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	51
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	53
4.2.3. Uji Statistik	58
4.2.4. Uji Hipotesis	59
4.2.5. Koefisien Determinasi	61
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2	Operasional variabel	39
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	41
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2	Usia Responden	48
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Koordinasi (X1)	49
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X2)	50
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	55
Tabel 4.8	Uji Kolmogrov Smirnov	58
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda.....	61
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2	Histogram.....	47
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	48
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	71
Lampiran 2	Master Data Sampel Dan Penelitian	75
Lampiran 3	Output Hasil Uji Statistik.....	84
Lampiran 4	Output Hasil Penelitian.....	84
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian.....	87
Lampiran 6	Surat Balasan Izin Penelitian	88



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pada bentuk buat mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi wajib bisa menciptakan & menaikkan kinerja pada pada lingkungan. Keberadaan asal daya insan pada pada suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yg sangat krusial. Potensi setiap asal daya manusia yg terdapat pada organisasi atau perusahaan wajib bisa dimanfaatkan menggunakan sebaik-baiknya sebagai akibatnya bisa memberikan hasil yg optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan sang kinerja karyawan, alasan keuangan, syarat organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran & administrasi, syarat eksternal. Setiap organisasi juga perusahaan akan selalu berusaha buat menaikkan kinerja karyawannya menggunakan asa apa yg sebagai tujuan perusahaan buat tercapai.

Kinerja karyawan memegang peranan krusial pada sebuah organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi baik akbar juga mini bukan semata-mata dipengaruhi sang teknologi yg tersedia, akan namun poly dipengaruhi sang kualitas kinerja karyawan yg berperan merencanakan, melaksanakan, & mengendalikan organisasi yg bersangkutan baik pada mengoperasikan teknologi juga asal daya yg terdapat pada pada perusahaan. Oleh lantaran itu, faktor kinerja berdasarkan para karyawan adalah keliru satu unsur yg paling penting bagi kesuksesan suatu perusahaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah faktor koordinasi, faktor koordinasi kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan, diperlukan adanya proses koordinasi antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian instansi agar tercapainya kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien. Sehingga koordinasi dapat mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja karyawan 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 itu faktor pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan yaitu kinerja. Pengawasan dan pengendalian aktivitas dilakukan oleh manajemen, salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah pengawasan yang berfungsi membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan karyawan sesuai dengan hasil yang diinginkan Dan pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan agar lebih baik (Siagian,2011:395)

Tabel 1.1.
Nilai Rata-rata Kinerja PT. Gotong Royong Jaya Medan

NO.	DEPARTEMEN	NILAI RATA-RATA HASIL KERJA				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Perencanaan	85	88	88	87	85
2	Distribusi	87	88	88	87	85
3	Keungan	78	76	78	79	77
4	SDM & Organisasi	78	75	77	76	73
5	Pelaksana Teknis Pelatihan	81	81	81	82	79
6	Lapangan	77	80	80	79	76
7	Umum	87	86	84	85	81
Rata-rata Hasil Kinerja		81,6	80,9	82	82,3	79
Keterangan			Turun	Naik	Naik	Turun

Dari data diatas dapat dilihat nilai rata-rata basil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan. dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya tingkat kinerja yang tidak stabil, didalam penelitian ini disebabkan lebih kepada kurangnya koordinasi dan pengawasan dari atasan terhadap kepada bawahan.

Setelah peneliti melakukan wawancara awal terhadap beberapa karyawan terhadap perusahaan yaitu pada tabel kinerja yang menurun dan hasil wawancara terhadap beberpa karyawan yang menyatakan:

“ kami terkadang kurang mendapatkan pengawasan langsung dari arasan dikarenakan atasan jarang ditempat dan kurangnya koordinasi antar karyawan dikarenakan kurangnya komunikasi sehingga pekerjaan yang dilakukan terkadang

berlawanan yang menyebabkan kami mengumpulkan pekerjaan melebihi tenggat waktu yang diberikan yang menyebabkan kinerja perdorma kami menurun”

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Koordinasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya 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 PT. Gotong Royong Jaya Medan ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan ?
3. Apakah koordinasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

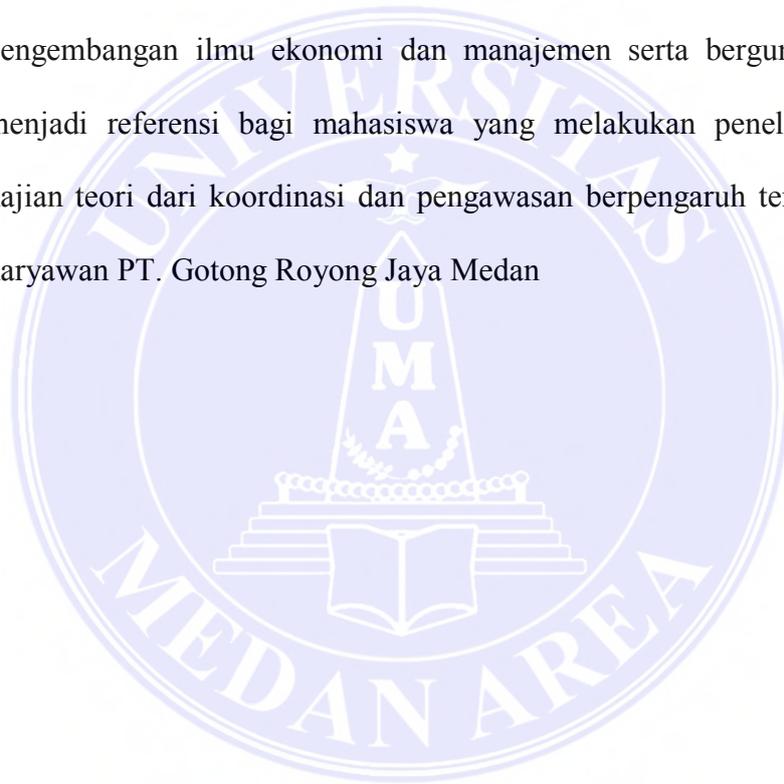
Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan
2. Untuk mengetahui pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui koordinasi dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya 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 pengawasan terhadap kinerja karyawan.
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 koordinasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkop, pelaksana, dan pengawasan terhadap tujuan, pengembangan, jasa balas, pengintegrasian, dan tenaga tenaga dalam rangka rangka organisasi tujuan". Manajemen sumber daya manusia bisa berperan pula pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan ini dia pengembangannya maksimal di dalam dunia kerja untuk organisasi mencapai tujuan dan pengembangan individu karyawan.

Lebih lanjut menurut Stoner yang idalah oleh Siagian (2013:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang mana untuk alat sebuah organisasi atau perusahaan dengan cara orang-orang yang tepat untuk ditimpakan pada posisi dan posisi yang tepat pada saat organisasi kemunculannya". Adapun menurut Hasibuan (2011:10), "MSDM lagi ilmu dan seni angkut hubungan dan peranan tenaga kerja agar mungkin dan terintegrasi baiknya perusahaan tujuan, karyawan, dan masyarakat"

2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutikno (2011:7) tujuan manajemen sumber daya manusia lagi berikut: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi itu untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuannya yaitu jalannya melalui macam tugas. Macam tugas itu saja saja beda-beda, dan tugas-tugas itu mana mana secara mungkin dan bisa

diilah untuk organisasi apalagi organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa aman dan aman, tugas itu harus mana atau mana atau mana, yang mana kemampuan kemampuan dengan beban tugas yang harus diklume, sehingga para aman dorongan atau aman atau amant yang tinggi untuk yaitu paknya. Selain idadian dengan adanya kesesuaian dengan mengalah, juga juga harus dengan sama ganjaran yang diterima, dan tak ada pemanah-tengah dalam dalam melakukan pekerjaan dan lain-lain

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk manajemen manusia seefektif mungkin agar suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya merupakan Manusiaakan dari manajemen manajemen yang menjadi diri mereka yang menjadi diri mereka dan Sumber Daya Manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum kata Rivai, (2014:55) yaitu :

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (Perencanaan) Para manager yang mungkin sehingga banyak dari mereka kali juga untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan perencanaan perencanaan perencanaan program perusahaan yang akan sangat baik kann sasara. Dengan cara lain proses bikin niat akan adanya ke depan aktif dan penuh penuh dari manager sumber daya manusia dengan keburilah dalam sumber daya manusia (human resources)
- 2) Pengorganisasian (Pengorganisasian) Setelah apa yang mana akan dikasisahkan maka lembaga buat organisasi untuk diluas, organisasi itu

alat untuk tujuan. Jika ada di mana fungsi-fungsi sumber daya manusia masih daerahnya sangat baik ke arah perusahaan yang sedang disasar, maka manajer sumber daya manusia baru saja suatu organisasi dengan cara yang baik hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara antara kantor-kantor yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang berharap manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara apalagi.

- 3) Arah (Mengarahkan) Jika kita sudah ada rencana dan organisasi untuk ke dprdnnya, maka fungsi diseringi adalah pekerjaan. Tetapi ada yang mengankrasi fungsi yang fungsinya menjadi semakin penting. Maka fungsi dari fungsi di atas nama nama yang dising, tetapi fungsii mungkin fungsinya bisa nama lain seperti yang di-aih, perintah, atau perintah. Banyak sekali masa depan yang di mana orang lain untuk berjibaku, meskipun tingkat coba itu saja bermacam-macam.
- 4) Pengendalian (Controling) Fungsi yang bereput dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu yaitu dan apalagi melakukan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi terjadi kalau terjadi atau terjadi, atau perlu, s2 kembali rencana yang buat. Dengan demikian pengawasannya itu fungsi manajemen yang masalah berbagai kegiatan kegiatan dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan dasar analisa dari organisasi tujuan yang mendasar.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Tenaga kerja kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertamanya berusaha berkuta jenis dan jumlah yang

tepat dari sumber daya manusia yang ditingkunkan untuk organisasi prestasi. Hal-hal yang mana dilakukan dalam kaitannya ini adalah tempat keputusan sumber daya manusia yang dan energinya, seleksi, dan niat. tenaga tahu tenaga kerja juga, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan tempat berorasi masalah pilihan dan menarik tenaga kerja, cerita formulir lamaran, tes tes, dan gambar. Pengembangan Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat ketrampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugastugas manajer.

- 2) Fungsi Kompensasi ini bisa jadi nama baik yang adil dan layak para karyawan dengan caranya sangat dalam organisasi tujuan. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang akhirakhir ini beranlimlim amannya arti penghasilan dalam uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetapakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sangat. Dalam masalah masalah ini kita hanya nya kompensasi ekonomis.
- 3) Integrasi Meskipun kita sudah karyawan, s2 mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap berkuta masalah yang sulit yakni integrasi. Integrasi cara usaha untuk hasil suatu rekonsilasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan 14 letak

14 letak kita perlu memahami dan sikap para karyawan untuk organisasi desain dalam waktu yang lalu.

- 4) Fungsi Fungsi Fungsi sumber daya manusia adanya itu adalah adalah dan meningkatkan yang ada. Nyanuh lagi usaha untuk mengabdikan ke mana yang ada sama perencanaannya. Fungsi ini saja saja saja kedurhakaannya fungsinya secara fungsinya terus-terusan. Tetapi pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pada gaya asuhan fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan sikap pengawasan yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan
- 5) Hubungan kerja Kerja Fungsi sumber daya manusia ini kembali karyawan yang mana purna-ke tugas masyarakat, sedang besar karyawan tak dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungtanggung untuk melakukan proses sekan dengan cara kemampuan-dewi yang ada dan, apa yang karyaan yang mana purna-tugas itu kekreasikan ke masyarakat dalam jadi sebaik mungkin

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang kawasan maka untuk memiliki karyawan yang baik. Karyawan yang baik baik baik karyawan yang penampilannya bisa jadi atau salah satu perusahaan. Untuk karyawan mana mana yang mana baik maka besar hati yang lebih baik Tampilan cara suatu fungsi dari motifasi dan aman untuk manai tugas atau pekerjaan. Satu sepatutnya derajat derajat dan tingkat derajatnya adanya. Insyah dan keterampilan salah satu taklah mungkin untuk berktlah apalah mana mana mana dan cara

berkring. Penampilan lahirakan sikap yang melankuat setiap orang orang pada prestasi kerja yang hasilnya oleh karyawan dengan perannya dan instansinya. Hasil kerja kerja kerja kerja dan mana yang disanangi oleh orang karyawan dalam dianksan hingga tanggung jawab (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran performa dilihat dari sisi sisi sisi dan mutu jeruk menurut standart yang baik baik organisasi atau perusahaan bentuknya mudah (bisa alat ukurnya atau standarnya) atau berwujud (tak bisa dilayangkan alat ukurnya atau standarnya), hingga pada bentuk dan proses kerja kerja itu. Hasil yang hasilnya oleh karyawan dalam suatu perusahaan dibas dengan faktor dan desa yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2009:153) mengatakan performanya adalah hasil mana pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi bersangkutan.

Gambar lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, nama mana yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini waktu yang baik yaitu karyawan dalam sebuah organisasi di mana sikap dan sikap karyawan kerja kerjanya dan karyawan dalamorientasi yaitu pekerjaanya. Penampilan bernama oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang pekerjaan dan hasil yang mana dari pekerjaan. Penampilan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, konsumen konsumen dan memberikan hasil ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), prediksi nama baik tingkat atas hasil atas tugas swt. Penampilan setiap orang tegori oleh banyak faktor yang bisa digolongkan pada tiga kelompok, yaitu yaitu

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.

2.2.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

a. Motivasi ekterinsik

Ekterinsikakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu mengalah dari luar.

b. Kemampuan

Sikap saja klarakteristik individu yang mana sikap atau sikap ditempat kerja. Kerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) tahu, berkedalah, dan sikap, (b) gaya kerja, berkistiter, minat (minat), dasar-dasar, nilai sikap, reli dan gaya gaya.

c. Disiplin kerja

Sikapnya apa saja atau kelompok yang senantiasa bersi untuk atau atau sesengsan peraturan yang mana di ditetapkan.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat arah Kunci Suatu Organisasi Maupun Perusahaan Dengan Kerja Kerja Kerja Pejabat Maupun Perusahaan. Penertibernya mana pada karyawan dan juga para manager. Sistem penilain keinggunakannya

sebuah cara yang bergai hati antara dengan bentuk dari organisasi 2, kata salah satu caranya yang mana yang mampu disalahiatkan dari yang mana.

Penilaian kerja itu suatu penilain yang dilakukan pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini adalah pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) mengajukan enam penampilan primer yang bisa dibiakan untuk nama baik:

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.

2.2.4. 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

Para penikawan yang di atasan saja, maka dalam metode ini memberikan ini ayat yang baik baik dari semua pihak, di sekitar atasan, bawahan, teman sekerja, para penidi dari diri sendiri, pelanggan, serta pihak yang melakukan proses dalam kerja individu.

2.2.5. 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

2.3. Koordinasi

2.3.1. Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk m. kegiatan anggota organisasi yang dalam memberikan tugas. Dengan adanya informasi yang mana jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan bagi-bagi pekerjaan para bawahan oleh manajer setiap maka individu bawahan akan berklumah dengan wewenang yang agung. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka perusahaan tak akan berpanduan.

Menurut Pearce II dan Robinson yang berorasi dengan koordinasi itu integrasi dari kegiatan-kegiatan individu dan satuan-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu ke arah bersama. Sedangkan menurut Stoner (dalam Sugandha,

2011:212), koordinasinya proses penyatu- paduan tujuan-tujuan dan kegiatan dari unit-unit yang terpisah (atau bidang memitermatkan) organisasi dari organisasi untuk organisasi tujuan baik.

Menurut Ismail Solihin (2009: 91), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari pidzaama 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 apa saja kegiatan, sebuah, dan m koordinasi tak yakin manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam organisasi tujuan". Kordinasi dari sebuah, dan mdin unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam organisasi tujuan. Koordinasi apa suatu usaha yang sinkron dan letakan untuk letak jumlah dan waktu yang tepat, dan arahkan untuk hasil suatu mana yang mana sama dan harmonis pada pada mana yang mana. Menurut Manullang (2008: 72) koordinasinya lagi usaha kegiatan seluruh unit organisasi agar tertuju untuk memberikan semak semaksimal mungkin untuk mencapai organisasi secara alami dengan adanya koordinasi akan adanya koordinasi akan ada keselarasan kegiatan unit-unit dalam organisasi dalam mencapai 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, (Hasibuan,2011:86)

Koordinasi arah pada tingkat setiap, fungsi dan manajemen. Untuk mengefektifkan koordinasi, semua mata rantai tim manajemen dan teknikal operasional harus distandarkan secara penuh. Koordinasi merupakan organisasi fungsi, dan organisasi yang suatu organisasi atau atau namadok maka koordinasi internal dan eksternal harus berjalan. Koordinasi juga adaakan sangat baik untuk apalah agar semua kegiatan kerja dalam organisasi bisa dengan berjalan harmonis dan efesien.

Dari dari dari mana-koordinasi di atas, bisa disimpulkan bahwa koordinasi apa lagi suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara bersamaan memakutkan serasi, selaras,imbang dan serempak mencapai dalam suatu tujuan mana yang masih ada dan terjadi konfliknya, konflik, percekcoakan, pekerjaan dan di dalamnya dalam organisasi.. Koordinasi itu adalah dan gaya tim dengan memberikan lokasi kegiatan yang cocok dari masing-masing menjaga dan agar kegiatan itu dilakukan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2011). Melakukan koordinasi kegiatan dengan cara caranya diatas itu amat perlu adanya kegiatan koordinasi ada koordinasikan terjadi konflik konflik duplikasi tugas, meniadakan prakerja, melenyapkan unit kunci sendiri dan kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir

2.3.2. 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. 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 koordinasi 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.

2.3.3. Tujuan Koordinasi

Tujuan koordinasi menurut 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.

2.3.4. 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, 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. 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* = SRP) 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

2.4. Pengawasan

2.4.1. Pengertian Pengawasan

Jalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang sangatlah hingga orang-orang yang berada di lingkungan di lingkungan. Salah satu manajemen fungsi agar perusahaan baik saat ini dan aman yaitu adanya itu fungsi pengendalian. Usaha yang mana diind singkur tujuannya ini dalam adalah pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Orang pimpinan harus pengawasan di bawahan dalam melakukan pekerjaan guna dan meningkatkan performa karyawan Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam induk tujuan, peranan yang sangat penting karena adanya pengawasan kemungkinannya melakukan pengawasan terhadap tak mungkin, sehingga usaha untuk melakukan koreksi. “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry yang di kutip Winardi (2011:395).

Jelas Terry mengartikan bahwa pengawasan untuk tahu dari pekerjaan yang mana ada dengan cara dilakukan melakukan tindak lanjut yang dilakukan oleh

atasan. Tindak lanjutnya di mana mana diringkan pekerjaan agar agarah bisa baik hasil dengan yang mana yang mana.

Menurut Siagian (2011:258) kata itu pengawasan ialah seluruh upaya pengamatan kegiatan operasional guna apa guna bahwa kegiatan se-kawasan dengan rencana yang mana sudah pada akhirnya. Jadi, maksudnya pengawasan dengan cara kegiatan kegiatan pekerjaan secara tidak bisa diinde, halnya ada yang mana kegiatannya bermusyara pada yang baik sebelumnya

Menurut Noor (2013:283), sedangkan mengenai pengawasan ialah Proses dari pengamatan kegiatan seluruh organisasi untuk aman agar aman agar supaya semua yang mana sedang melakukan berjalan berjalan dengan cara yang mana yang mana yang pada akhirnya. Jelaslah bahwasannya perlu pengawasan apa-apa pada pada pekerjaan yang mana. Halnya agar seluruh pekerjaaan melihat bisa kesesuaiannya dengan program- program kerja yang sudah sangat ditentukan.

Sukmadi (2012) dalam bukunya Dasar-dasar Manajemen, kecamatan pengawasan bisa diartikan, suatu usaha yang mana dilakukan manajemen untuk niat baik yang berakal standar, rencana, atau yang mana sangat jahat sejalan dengan standarnya dan untuk aksi apa yang dibutuhkan untuk itu sumber daya manusia nyaman seefektif dan seefisien mungkin untuk tujuan mencapai manajemen

Menurutnya, pengawasannya dari usaha atasan untuk melihat hasil kerja atau karyawan berdalah, sudahkah sesuai standar kerja, rencana kerja, serta organisasi yang sudah baiknya. Selain itu, memberikan tugas pada pimpinan agar melakukan keputusan dalam keputusan dalam memberdayakan karyawan secara mungkin dan baik.

Dale yang dikutip Winardi (2011:224) kata kata, pengawasan tak hanya melihat apa dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan, tetapi juga juga arti juga dan meluruskannya sehingga tujuan yang sama dengan apa yang khas yangnya". Kardinal (2010:17) mengemukakan sebagai berikut "kontrol organisasi didefinisikan sebagai proses dan mekanisme yang diatasi oleh manajer untuk mengarahkan perhatian dan motivasi cara-cara sired untuk memenuhi organisasi."

Berdasarkan pengertian para ahli diatas satu sama lain maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Pengawasan mana mana yang mana usaha kecamatan hasil pekerjaan mana kata bila ada hasil-nya agar bisa berjarak sehingga rencana yang mana yang diksebuah tempat. Berlahlah beberapa analis diatas, bisa apa-apaan pengawasannya adalah pengawasan yang mana dengan kata lis, efisien dan efisien agar agar pekerjaan bisa atas rencana yang telah ditetapkan.

2.4.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Agar fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan organisasi atau unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan.

Menurut Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip oleh Sukarna (2011:112). Menetapkan atas prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut :

a. Prinsip Tercapainya Tujuan (*Principle of assurance of objective*)

Pengawasan harus ditunjukkan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau devisiasi perencanaan

b. Prinsip Efisiensi Pengawasan (*Principle of efficiency of control*)

Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari devisiasi-devisiasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang diluar dugaan.

c. Prinsip Tanggung Jawab Pengawasan (*Principle of control responbility*)

Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila mananjer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.

d. Prinsip Pengawasan Masa Depan (*Principle of future control*)

Pengawasan yang efektif harus ditunjukan kearah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.

e. Prinsip Pengawasan Langsung (*Principle of direct control*)

Tekhnik control yang efektif adalah dengan mengusahakan adanya manajer yang berkualitas baik. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.

f. Prinsip Refleksi Perencanaan (*Principle of reflection of plan*)

Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan

g. Prinsip Penyesuaian dengan Organisasi (*Principle of organizationalsuitability*)

Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi manajer dan bawahanya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengawasan yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi.

h. Asas Wewenang Individual (*Principle of individuality of control*)

Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan manajer Teknik control harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup organisasi yang dibutuhkan ini beda satu sama lain, tergantung pada dan tingkat tugas manajer.

i. Prinsip Standar (*Principle of standar*)

Kontrol yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang tercapai.

j. Prinsip Pengawasan Terhadap Strategis (*Principle of strategic control*)

Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.

k. Prinsip Kekecualian (*The exception Principle*)

Efisien dalam kontrol membutuhkan adanya perhatian yang dihadapkan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi kedalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

l. Prinsip Pengawasan Fleksible (*Principle of flexibility of control*)

Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.

m. Prinsip Peninjauan Kembali (*Principle of review*)

Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

n. Prinsip Tindakan (*Principle of action*)

Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing dan Directing

2.4.3. Manfaat dan Keuntungan Pengawasan

Menurut Harahap (2012:313-315) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

- a. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
- b. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
- c. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
- d. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
- e. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

2.4.4. Indikator Pengawasan

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran karyawan yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muhammad RAhmat (2018)	Pengaruh koordinasi kerja Terhadap kinerja Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Di Kelurahan Sukagalih Kecamatan Taronggoll Kidul Kabupaten Garut	X= Koordinasi Y= Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa: 1) terdapat semua faktor koordinasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Di Kelurahan Sukagalih Kecamatan Taronggoll Kidul Kabupaten Garut
2	Wedi Fitriana (2013)	Analisis Pengaruh Koordinasi, pengawasan, dan iklim kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat	X1= kooordinasi X2= Pengawasan X3= Iklim Kerja Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Secara Parsial Koordinasi, pengawasan, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya LAnsot Di Minahasa Utara Kinerja Karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat 2) Secara simultan Koordinasi, pengawasan, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat

3	Sariyanti (2017)	Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan	X= koordinasi Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) koordinasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan
4	Nazarudin 2012	Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur	X1= Koordinasi X2= Pengawasan Y=Efektifitas Kerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Secara Parsial Koordinasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur 2) Secara simultan Koordinasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Efektifitas Kerja di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur
5	Firda Nova Lisa Lovihan (2018)	Pengaruh Koordinasi dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minahasa Utara	X= Koordinasi X2= Pengawasan Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Secara Parsial Koordinasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minahasa Utara 2) Secara simultan Koordinasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minahasa Utara

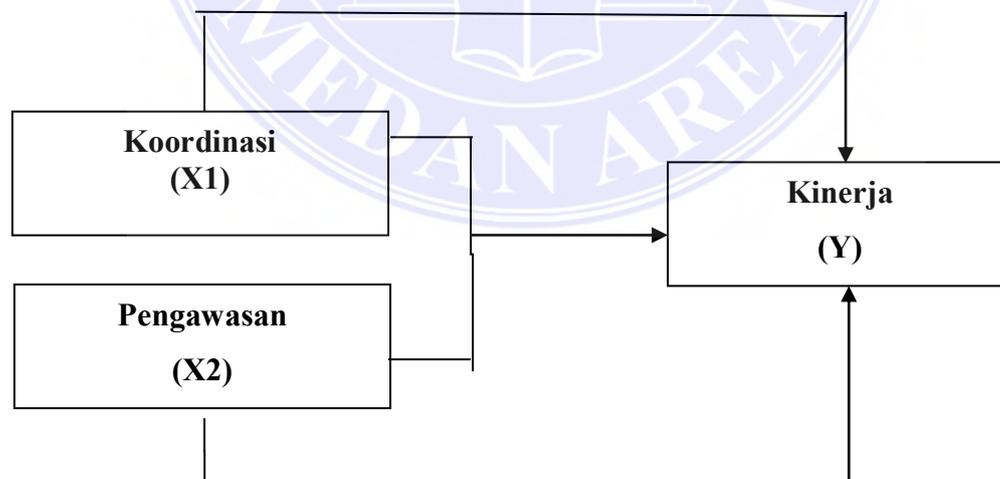
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.6. 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).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya 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



2.7. 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 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan.
3. Koordinasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya 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 (2016:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Gotong Royong Jaya Medan, Jl. Hindu No.33, Kesawan Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan juni sampai november 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2020					
		Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov
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

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gotong Royong Jaya Medan yang berjumlah 103 orang karyawan tetap.

Tabel 3.2. Bagian Devisi

No.	Divisi	Jumlah Orang
1.	Perencanaan	15
2.	Distribusi	15
3.	Keuangan	9
4.	SDM & Organisasi	13
5.	Pelaksana Teknis Pelatihan	13
6.	Lapangan	20
7.	Umum	17
Jumlah		102

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini 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 (Sugiono: 2012)”. Dari jumlah populasi 102 tidak diikuti sertakan direktur perusahaan orang ini maka digunakan rumus slovin dimana jumlah populasi berada diatas 100

responden sehingga diperlukan formula untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{102}{1 + 102 (0.05)^2} \\ &= 81 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 81 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Koordinasi (X1)	Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.	a. Komunikasi b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi c. Kompetensi Partisipan d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif	<i>Skala Likert</i>
Pengawasan (X2)	Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.	a. Kontrol Masukan b. Kontrol Perilaku c. Kontrol Pengeluaran	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	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.	a. Kualitas. b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas. e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

Sumber: Simanjuntak (2012), Hasibuan (2012), Siagian (2011)

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung dari objek penelitian, stadion dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada tersolak, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang mana untuk data lengkap primer yang sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perusahaan hasil, organisasi kata, dan uraian tugas perusahaan yang mana mana yang sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pimpinan PT. Bank BNI Cabang KIM Medan untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara daftar pertanyaan/angket yang sudah disiapkan sebelum dan para penyidik.

Di mana korban salah satu jawaban yang mana dalam daftar pertanyaan.

Bobot nilai angket yang gambarnya:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.4. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan tes keandalan dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata tindakan promosi apa yang harus diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya nyata atau benar. Keandalan menunjukkan keakuratan dan konsistensi pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas atau Tes keandalan digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang. Metode yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 hingga 1. Jika skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran stabilitas alfa dapat ditampilkan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

- 1) Uji *Kolmogorov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:
 - a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
 - b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
 - b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal
- 2) Histogram, yaitu menggunakan data ketentuan, data berbentuk lonceng normal (Berbentuk lonceng). Data yang baik baik baik data yang

mana pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri jadi kata pentingkan, data tak berdistribusi secara normal

3) Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) 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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam version regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengancara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 variabel impartial dalam version regresi (Ghozali,2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari menguji ini adalah untuk apakah menguji dalam model regresi terjadi varians dan residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik baik yang homoskesdastisias, yakni varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain yang bersifat tetap (Ghozali,2011).

3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu strategi analisis yang kali untuk tahu pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan perangkat lunak program mengenakan SPSS20.00 for windows yaitu:

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

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X₁ = Variabel bebas (Pengawasan)
- X₂ = Variabel bebas (Koordinasi)
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tes t statistik dimaksudkan untuk menguji sebagian efek antara variabel bebas pada variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Tes ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan model yang digunakan. Koefisien R² yang disesuaikan adalah angka yang menunjukkan

varians atau kemampuan spread variabel bebas yang menggambarkan variabel atau angka terikat yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas mereka. Jumlah koefisien penentuan antara 0 hingga 1 ($0 < \text{disesuaikan } R^2 < 1$), di mana nilai koefisien mendekati 1, maka model dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel koordinasi (X1), Nilai nilai $t_{hitung} 5.884 > t_{table} 1.989$ 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 Gotong Royong Jaya maka dari hasil ini dapat dikatakan hasil penelitian hipotesis diterima karena berpengaruh positif dan signifikan .
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variable pengawasan (X2), nilai $t_{hitung} 5.294 > t_{table} 1.989$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gotong Royong Jaya maka dari hasil ini dapat dikatakan hasil penelitian hipotesis diterima karena berpengaruh positif dan signifikan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $63.325 > 3.27$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai PT Gotong Royong Jaya maka dari hasil ini dapat dikatakan hasil penelitian hipotesis diterima karena berpengaruh positif dan signifikan

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,609. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi dan pengawasan
5. Dari hasil penelitian diperoleh hasil penelitian semua variabel secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan maka semua hasil maka hipotesis diterima .

b. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah koordinasi (X1), Dalam meningkatkan tingkat koordinasi dapat menggunakan sistem absensi dengan menggunakan sistem absensi sidik jari, sehingga waktu kedatangan dan selesai kerja karyawan dapat tercatat dengan akurat tanpa ada kemungkinan manipulasi data yang mungkin dilakukan. Sehingga dapat dilakukan tindakan lebih lanjut terhadap karyawan yang terlambat datang ketempat kerja dengan dasar data akurat yang diperoleh dari sistem. Sehingga akan mengurangi jumlah karyawan yang datang terlambat dan tidak ada ditempat kerja pada saat jam kerja dan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan koordinasi antar pegawai agar pekerjaan mereka harmonis dan lebih meningkatkan kinerja lagi kedepannya.
2. Untuk masalah pengawasan (X2) Pengawasan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen adalah pada dimensi Tidak Langsung yaitu penilaian terhadap karyawan yang dilakukan secara berkala, agar seluruh karyawan PT Gotong Royong Jaya merasa bahwa kinerja karyawan tersebut diawasi oleh manajemen. Pengawasan tidak langsung dapat dilakukan dengan cara melakukan evaluasi secara berkala, dimana setiap karyawan dinilai baik oleh

rekan sekerja, maupun bawahan dari karyawan tersebut yang pada akhirnya dilakukan penilaian terhadap hasil evaluasi tersebut dinilai oleh manajemen sehingga karyawan secara tidak langsung merasa terawasi sehingga akan memaksa karyawan untuk memberikan kinerja lebih baik guna menghindari penilaian buruk dalam evaluasi dan pemberian tindak lanjut oleh manajemen baik berupa sanksi ataupun teguran apabila memperoleh penilaian buruk dalam evaluasi. Selain itu dalam rangka meningkatkan pengawasan secara tidak langsung juga dapat dilakukan dengan pengadaan sistem informasi berupa layanan keluhan konsumen. Dimana dengan adanya pengadaan sistem layanan keluhan konsumen ini, pihak manajemen akan menerima laporan dari konsumen secara langsung apabila konsumen merasa tidak puas dengan pelayanan karyawan selain itu, pihak manajemen juga akan langsung mengetahui apabila terjadi penyimpangan yang terjadi dan dilakukan oleh karyawan. Sehingga dapat langsung melakukan tindakan korektif guna memperbaiki pelayanan..

3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Any Noor. 2015. **Manajemen Event**. Bandung : Alfabeta
- Ahmadi, Djauzak, 2017 “**Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa**”, Jakarta : Balai Pustaka.
- Bejo Siswanto. 2016. **Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja**. Bandung : Sinar Baru
- Cardinal, Louis, 2016. *Managing, Cartographic, Architectural and Engineering Record*. Ottawa: National Archives of Canada
- Dewi Hanggraeni. 2016. **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta : FEUI
- Dwi Puspita Sari. 2016. **Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karyadeka Alam Lestari Semarang**. Jurnal Ekonomi Dan Binis
- Edy Sutrisno. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Foster, Bill. 2015. **Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan**. PPM: Jakarta.
- Harahap, Sofyan. 2016. **Sistem Pengawasan Manajemen**. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Harlie, M. 2015. ”**Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan**”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

- Indra Basari. 2017. **Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Centra Multi Karya Bandung**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Moehariono. 2016. **“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Patria Maya Sari. 2016. **Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Djitoe Indonesian Tobacco Di Surakarta Tahun 2015**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Riani, Asri Laksmi. 2016. **Budaya Organisasi**. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** , Rajawali Pers, Jakarta.
- Rosinta. 2017. **Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Sinambela, Lijan. 2016 **Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. P. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Winardi. 2016. **Kepemimpinan dalam Manajemen**, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1
KUESIONER

**PENGARUH KOORDINASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GOTONG ROYONG JAYA
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 conteng /*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) |
| STS = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL PENGAWASAN (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kontrol Masukan						
1	Pengawasan awal yang dilakukan perusahaan adalah dengan melihat kemampuan karyawan					
2	Pengawasan yang dilakukan perusahaan dengan melihat perkembangan potensi karyawan					
Kontrol Perilaku						
3	Atasan sering melakukan pengawasan dengan melihat perilaku karyawan					
4	Atasan sering melakukan evaluasi pekerjaan terhadap para karyawan					
Kontrol Pengeluaran						
5	Karyawan selalu diawasi atasan atas target kerja yang dicapai					
6.	Atasan selalu mengawasi apa saja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan					

2. VARIABEL KOORDINASI (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Komunikasi						
1	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan					
2	Karyawan saling berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kesadaran Pentingnya Koordinasi						
3	Pentingnya koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan					
4	Koordinasi seorang pemimpin diperlukan dalam pengambilan keputusan pekerjaan					
Kompetensi Partisipan						
5	Kompetensi partisipan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam pekerjaan, memudahkan saya dalam bekerja					
6	Karyawan saling berpartisipasi dalam membantu pekerjaan					
Kesepakatan, Komitmen, dan Perencanaan						
7	Kesepakatan, komitmen dan insentif dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
8	Kesepakatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan dengan baik					

3. VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Kuantitas						
3	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Efektivitas						
5	Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Ketepatan Waktu						
7	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Karyawan bersedia apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
Kemandirian						
9	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

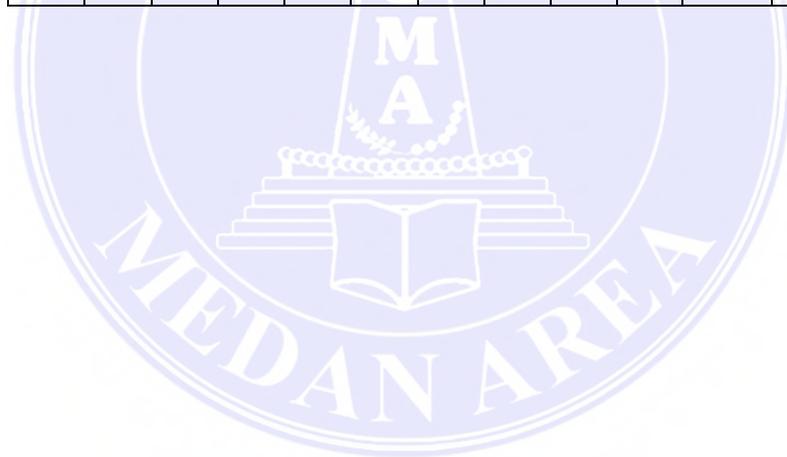
Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran 2
TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	41
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	46
5	5	4	2	4	2	5	4	2	4	5	41
6	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
8	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	50
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
10	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	47
11	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
13	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	38
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
15	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	35
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
17	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	49
18	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	50
19	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
20	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
23	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	46
24	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	49
25	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	47
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	47
27	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	46
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	49
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
30	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	48
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53

32	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	50
33	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	48
34	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	51
35	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	52
36	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
39	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	46
40	5	4	2	4	2	5	4	2	4	5	41
41	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
42	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
43	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	50
44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
45	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	47
46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
48	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	38
49	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
50	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	35
51	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
52	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	49
53	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	50
54	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	49
55	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	46
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
57	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
58	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	46
59	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	49
60	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	47
61	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	47
62	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	46
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	49
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
65	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	48

66	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
67	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	50
68	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	48
69	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	51
70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	52
71	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	47
72	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	47
73	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	46
74	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	49
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
76	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	48
77	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
78	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	50
70	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	48
80	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	51
81	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	52



TABULASI DATA PENGAWASAN (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	3	4	3	33
2	3	4	4	4	5	4	4	4	32
3	5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	3	4	5	4	5	3	5	34
5	2	4	5	4	4	5	4	5	33
6	5	4	4	5	4	5	4	5	36
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	5	4	35
9	4	4	5	4	4	5	4	5	35
10	3	5	5	4	4	3	5	3	32
11	5	5	5	4	4	4	5	4	36
12	4	4	4	5	4	5	4	5	35
13	4	3	3	4	4	4	3	4	29
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	3	3	3	26
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	4	5	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	4	3	4	32
24	5	4	5	5	4	5	4	5	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	5	5	5	38
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	4	5	34
30	5	3	5	5	4	4	3	4	33

31	5	5	4	5	4	5	5	5	38
32	5	4	4	5	5	5	4	5	37
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	5	4	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	5	3	4	3	33
37	3	4	4	4	5	4	4	4	32
38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	5	3	4	5	4	5	3	5	34
40	2	4	5	4	4	5	4	5	33
41	5	4	4	5	4	5	4	5	36
42	5	4	5	5	5	4	4	4	36
43	4	5	5	4	4	4	5	4	35
44	4	4	5	4	4	5	4	5	35
45	3	5	5	4	4	3	5	3	32
46	5	5	5	4	4	4	5	4	36
47	4	4	4	5	4	5	4	5	35
48	4	3	3	4	4	4	3	4	29
49	5	4	5	5	5	4	4	4	36
50	3	3	3	4	4	3	3	3	26
51	4	4	5	5	4	4	4	4	34
52	5	5	4	5	4	5	5	5	38
53	5	5	4	5	4	5	5	5	38
54	5	4	4	5	4	4	4	4	34
55	3	5	5	4	4	5	5	5	36
56	4	4	4	4	4	5	4	5	34
57	5	4	4	5	4	4	4	4	34
58	5	3	4	5	4	4	3	4	32
59	5	4	5	5	4	5	4	5	37
60	3	5	5	4	4	5	5	5	36
61	4	5	4	5	5	5	5	5	38
62	3	4	5	4	4	4	4	4	32

63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	5	4	5	34
65	5	3	5	5	4	4	3	4	33
66	5	5	4	5	4	5	5	5	38
67	5	4	4	5	5	5	4	5	37
68	5	4	4	5	5	4	4	4	35
69	5	5	4	5	5	4	5	4	37
70	5	4	4	5	5	4	4	4	35
71	5	4	4	5	5	3	4	3	33
72	3	4	4	4	5	4	4	4	32
73	5	5	5	5	4	5	5	5	39
74	5	3	4	5	4	5	3	5	34
75	2	4	5	4	4	5	4	5	33
76	5	4	4	5	4	5	4	5	36
77	5	4	5	5	5	4	4	4	36
78	4	5	5	4	4	4	5	4	35
79	4	4	5	4	4	5	4	5	35
80	3	5	5	4	4	3	5	3	32
81	5	5	5	4	4	4	5	4	36

TABULASI DATA KOORDINASI (X2)

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

33	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	35
35	4	5	5	5	4	5	33
36	5	5	5	4	5	5	34
37	5	5	5	3	3	3	27
38	5	4	4	4	5	5	32
39	3	4	4	4	5	5	30
40	4	4	4	4	2	2	22
41	4	4	4	4	5	5	31
42	5	5	5	4	5	5	34
43	4	4	4	4	4	4	28
44	5	4	4	5	4	4	30
45	4	4	4	4	3	3	25
46	4	4	4	5	5	5	32
47	5	4	4	4	4	4	29
48	1	4	4	3	4	4	24
49	5	5	5	4	5	5	34
50	4	4	4	4	3	3	25
51	4	4	4	5	5	4	30
52	4	4	4	4	4	5	30
53	4	4	4	4	4	5	30
54	2	4	4	5	4	5	29
55	3	4	4	4	4	3	25
56	4	4	4	4	4	4	28
57	4	2	4	4	4	5	28
58	4	4	4	4	4	5	30
59	3	4	5	4	5	5	31
60	5	4	5	5	5	3	30
61	3	5	4	4	4	4	28
62	4	4	4	5	5	3	28
63	4	1	5	5	5	4	28
64	3	4	4	4	4	4	27
65	5	4	4	4	5	5	32
66	3	4	5	5	5	5	32

67	4	5	5	5	4	5	33
68	5	5	5	5	5	5	35
69	5	5	5	5	5	5	35
70	4	5	5	5	4	5	33
71	5	5	5	4	5	5	34
72	5	5	5	3	3	3	27
73	5	4	4	4	5	5	32
74	3	4	4	4	5	5	30
75	4	4	4	4	2	2	22
76	4	4	4	4	5	5	31
77	5	5	5	4	5	5	34
78	4	4	4	4	4	4	28
79	5	4	4	5	4	4	30
80	4	4	4	4	3	3	25
81	4	4	4	5	5	5	32

Lampiran 3,4

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.53	3.647	81
Pengawasan	34.60	2.582	81
Koordinasi	25.37	2.571	81

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Koordinasi, Pengawasan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.609	2.280

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.576	2	329.288	63.325	.000 ^b
	Residual	405.597	78	5.200		
	Total	1064.173	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

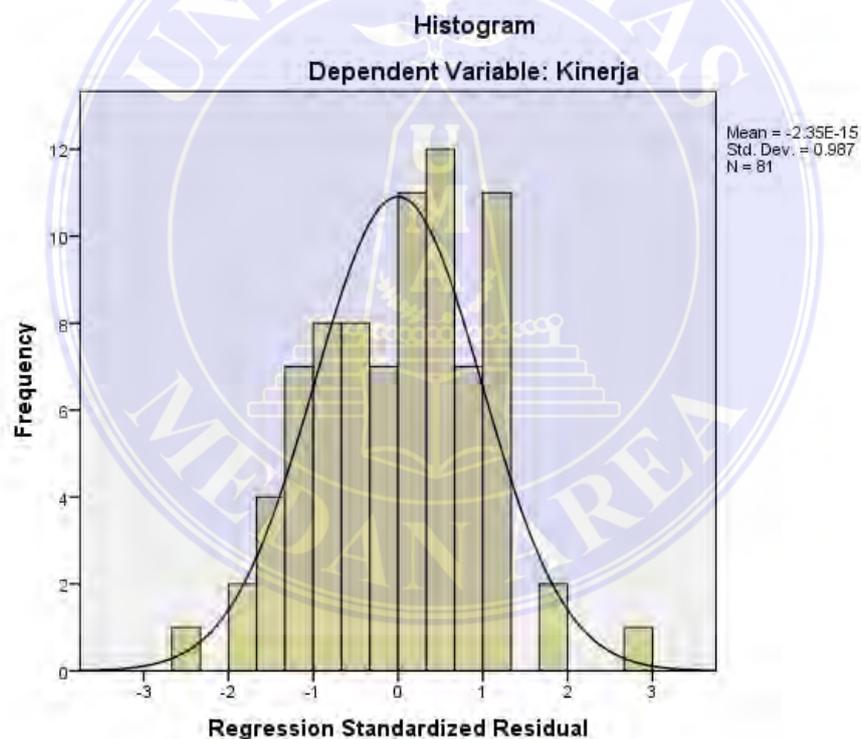
b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Pengawasan

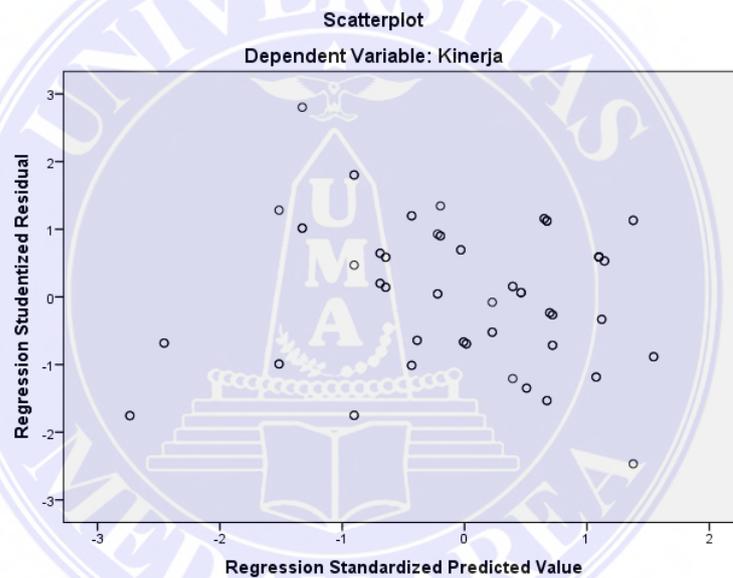
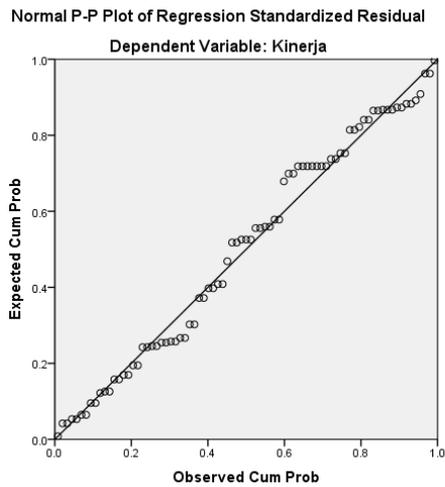
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.774	3.545		1.346	.182		
1 Koordinasi	.674	.114	.477	5.884	.000	.744	1.345
Pengawasan	.609	.115	.429	5.294	.000	.744	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.25165720
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.081
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.868
Asymp. Sig. (2-tailed)		.438

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomiUma.ac.id email fakultas_ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1425/FEB.2/01.10/X/2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

12 Oktober 2020

Kepada,
Yth. Ketua
PT. Goro Jaya Medan
Di Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Sri Wardianti
N P M : 158320067
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Koordinasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Goro Jaya Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Peringgal



P.T. GOTONG ROYONG JAYA

33, Jalan Hindu - Medan - Indonesia Phone (62-61) 4515133 Fax (62-61) 4513250
E-mail : gorojaya@gmail.com

BANKER :
Bank BRI

Medan, 27 Oktober 2020

Nomor : 180/GRJ/X/2020
Lamp : -
Perihal : **Penyelesaian Penyusunan Riset**

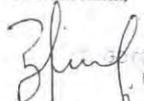
Kepada Yth,
Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area
Di Tempat

Dengan hormat,
Menunjuk Surat Bapak/Ibu Nomor 1425/FEB.2/01.10/X/2020 tanggal 12 Oktober 2020 perihal izin pengambilan data, bersama dengan surat izin ini kami dari PT. Gotong Royong Jaya, Medan menerangkan bahwa :

Nama : **Sri Wardianti**
N P M : 158320067
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Koordinasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gotong Royong Jaya Medan

Benar mahasiswa tersebut diatas telah selesai menjalankan riset di PT. Gotong Royong Jaya, Medan sebagai salah satu persyaratan bagi mahasiswa untuk mengikuti ujian Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
Selama melakukan riset yang bersangkutan berkelakuan baik dan mengikuti peraturan yang ada di PT. Gotong Royong Jaya, Medan
Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


PT. GOTONG ROYONG JAYA
MEDAN
Robby Dermawan
Kepala Administrasi