

**PENGARUH KOORDINASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SENEMBAH  
TANJUNG MUDA HULU TIGA JUHAR  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
LELY NOVITA BR TARIGAN  
14 832 0067**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

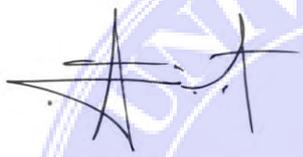
Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Tiga Juhar Kabupaten Deli Serdang

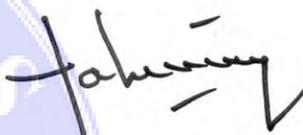
Nama : LELY NOVITA BR TARIGAN

NPM : 14 832 0067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh  
Komisi  
Pembimbing

  
H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM  
Pembimbing I

  
H. Syahriandi SE, M.Si  
Pembimbing II

  
D. M. Han Effendi, SE, M.Si  
Dekan

  
Adelina Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 2018

## ABSTRAK

### PENGARUH KOORDINASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SENEMBAH TANJUNG MUDA HULU TIGA JUHAR KABUPATEN DELI SERDANG

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, metode pengambilan sampel dengan menggunakan *incidental sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 61 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan skala *likert* sekaligus wawancara yang dilakukan pada pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif menggunakan regresi linier berganda. Dan pengujian sampel menggunakan SPSS versi 20 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang. (Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $t$  hitung  $4,508 > t$  tabel  $1,671$ ). Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang. (Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $t$  hitung  $3,340 > t$  tabel  $1,671$ ). Koordinasi dan evaluasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang. (Nilai  $F$  hitung =  $50,065 > F$  tabel sebesar  $3,25$ . Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Koordinasi, Evaluasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF COORDINATION AND EVALUATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE OFFICE CAMAT SENEBAH TANJUNG MUDA HULU TIGA JUHAR DISTRICT DELI SERDANG**

*The purpose of this study is to determine the effect of coordination and evaluation of work on the performance of the subdistrict head camat officer senembah tanjung muda hulu district deli serdang. This research uses qualitative research method, sampling method using incidental sampling. The number of samples in this study as many as 61 people. Data collection techniques used were questionnaires using Likert scale as well as interviews conducted on office employees camat senembah tanjung muda hulu district deli serdang. The data analysis used was qualitative using multiple linear regression. And sample testing using SPSS version 20 for windows. The results of this study showed that partial coordination has a positive and significant effect on the performance of office employees camat senembah tanjung muda hulu district deli serdang. (Value significant 0.000 <0.05 while t count 4.508> t table 1.671). Partial work evaluations have a positive and significant effect on the performance of the subdistrict head officer camat senembah tanjung muda hulu district deli serdang. (Value significant 0.000 <0,05 whereas t count 3,340> t table 1,671). Coordination and job evaluation simultaneously have a significant and positive influence on the performance of the subdistrict head officer camat senembah tanjung muda hulu deli serdang district. (F value hit = 50.065> F table of 3.25) Singnifikansi 0.000 <0,05.*

**Keywords:** *Coordination, Job Evaluation and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan hikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Koordinasi dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Tiga Juhar Kabupaten Deli Serdang”**. Adapun maksud dan tujuan penulis adalah untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area, Medan.

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. Pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada bapak **Drs. Rembang Tarigan** dan ibu **Norma Lena Br Ginting** selaku orang tua penulis yang telah membesarkan, membimbing dan memberikan kasih sayang yang tulus serta perhatiannya kepada penulis. Oleh karenanya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak H. Syahriandi SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan komentar tentang cara penulisan yang rapi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku sekretaris yang memberikan kemudahan kepada penulis dalam urusan penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area secara umumnya dan seluruh Bapak/Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen, secara khusus yang telah memberikan ilmu dan bantuan baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada bapak **Drs. Rembang Tarigan** dan ibu **Norma Lena Br Ginting** selaku orang tua penulis yang tidak kenal lelah dalam mendengarkan

curhatan hati anaknya ini dan yang telah membimbing dan memberikan kasih sayang yang tulus serta perhatiannya kepada penulis. penulis sangat bangga kepada bapak dan ibu tercinta karena menyanggupi apapun tanpa keluh kesah sehingga penulis sampai pada tahap ini.

9. Untuk keluargaku di Helvetia kak Elida br Tarigan dan bang Dermawan Sijabat terima kasih atas dukungnya dan kebaikan serta perhatiannya selama saya tinggal di medan.
10. Terspesial buat Ali Imran Ginting yang disana terima kasih karna telah menemani dan yang selalu khawatir serta yang selalu ada buat tempat curhat di saat pikiran lagi blank dan semoga terus bersama.
11. Tidak lupa untuk adikku tersayang Reny Afnita Br Tarigan, Arya Seta Permana Tarigan dan Christa Arapenta Tarigan yang telah memberikan semangat dan yang selalu mengingatkan uang itu dipake untuk yang lebih perlu, adikku yang paling kecil yang selalu meningatnkan tentang ini, karna dia orangnya super disiplin dan agak pelit dalam masalah materi.
12. Untuk nenekku Br Ginting terima kasih arahan dan masuknya setiap aku crita tentang masalah yang kuhadapi selain ibu tercinta nenek br ginting ini menjadi tempat curhatku yang kedua dan yang selalu mengingatkan bagaimana susahnya hidup.
13. Ucapan terima kasih buat teman-teman seperjuangan stambuk 2014 manajemen dan buat teman Pmms Uma yang telah memberikan banyak crita dalam menjalani kuliah mulai dari awal sampai saat ini.
14. Ucapan terima kasih kepada bapak Febry E Gurusinga S. STP selaku pimpinan kantor camat senembah tanjung muda hulu dan bapak Jasarudin SP selaku sekretaris kantor camat senembah tanjung muda hulu beserta seluruh pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu yang telah memberikan izin, motivasi dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Ahir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan imbalan yang setimpala atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pigak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2018

Penulis

**LELI NOVITA BR TARIGAN**

**NPM :14 832 0067**

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>i</b>   |
| <i>ABSTRAK</i> .....  | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                 | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                     | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                   | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                  | <b>xi</b>  |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                                  |            |
| 1.1. Latar Belakang .....                                   | 1          |
| 1.2. Rumusan Masalah.....                                   | 4          |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                | 4          |
| 1.4. Hipotesis .....  | 4          |
| 1.5. Manfaat Penelitian .....                               | 5          |
| <b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>                           |            |
| 2.1. Kinerja pegawai .....                                  | 7          |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja.....                              | 7          |
| 2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....        | 7          |
| 2.1.3. Penilaian Kinerja.....                               | 8          |
| 2.1.4. Indikator Kinerja .....                              | 9          |
| 2.2. Koordinasi.....  | 10         |
| 2.2.1. Pengertian Koordinasi .....                          | 10         |
| 2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Koordinasi .....     | 11         |
| 2.2.3. Manfaat Koordinasi .....                             | 13         |
| 2.2.4. Indikator Koordinasi.....                            | 13         |
| 2.3. Evaluasi Kerja.....                                    | 14         |
| 2.3.1. Pengertian Evaluasi Kerja .....                      | 14         |
| 2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kerja ..... | 15         |
| 2.3.3. Manfaat Evaluasi Kerja .....                         | 15         |
| 2.3.4. Indikator Evaluasi Kerja.....                        | 16         |
| 2.4. Penelitian Terdahulu .....                             | 17         |
| 2.5. Kerangka Konseptual .....                              | 18         |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1. Jenis,Lokasi dan Waktu Penelitian ..... | 20 |
| 3.1.1. Jenis Lokasi .....                    | 20 |
| 3.1.2. Waktu Penelitian .....                | 20 |
| 3.2. Populasi dan Sampel .....               | 21 |
| 3.2.1. Populasi .....                        | 21 |
| 3.2.2. Sampel .....                          | 21 |
| 3.3. Defenisi Operasional.....               | 22 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data.....              | 23 |
| 3.4.1. Jenis Data.....                       | 23 |
| 3.4.2. Sumber Data.....                      | 23 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data.....            | 23 |
| 3.6. Teknik Analiais Data .....              | 24 |

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

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Hasil Penelitian.....  | 28 |
| 4.1.1. Gambaran Umum .....  | 28 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi.....                                       | 30 |
| 4.1.3. Visi dan Misi .....  | 31 |
| 4.1.4. Tujuan .....   | 32 |
| 4.2. Deskripsi Responden .....  | 33 |
| 4.2.1. Karateristik Responden Berdasarkan Usia .....                  | 33 |
| 4.2.2. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....         | 33 |
| 4.2.3. Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan<br>Terakhir..... | 34 |
| 4.3. Deskripsi Jawaban Responden .....                                | 34 |
| 4.4. Analisis Data .....  | 40 |
| 4.5. Uji Asumsi Klasik .....  | 42 |
| 4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....                     | 45 |
| 4.7. Uji Hipotesis .....  | 47 |
| 4.8. Pembahasan .....   | 50 |

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....52  
5.2. Saran .....52

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

### Halaman

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Penelitian Terdahulu .....                                    | 17 |
| 3.1. Skedul Penelitian.....  | 20 |
| 3.2. Operasional Variabel.....                                     | 22 |
| 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                 | 33 |
| 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....        | 33 |
| 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 34 |
| 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Koordinasi.....         | 35 |
| 4.5. Deskripsi Variabel Evaluasi Kerja .....                       | 37 |
| 4.6. Deskripsi Variabel Kinerja.....                               | 39 |
| 4.7. Pengujian Validitas .....                                     | 41 |
| 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas' .....                           | 42 |
| 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas .....                             | 44 |
| 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                  | 46 |
| 4.11. Hasil Uji Secara Parsial.....                                | 48 |
| 4.12. Hasil Uji Secara Simultan .....                              | 49 |
| 4.13. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....                | 49 |

## DAFTAR GAMBAR

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 2.2. Kerangka Konseptual.....                 | 19             |
| 4.1. Kondisi Geografis .....                  | 29             |
| 4.2. Struktur Organisasi.....                 | 30             |
| 4.3. Histogram.....                           | 43             |
| 4.4. Pengujian Normalitas P-P Plot.....       | 43             |
| 4.5. Hasil Pengujian Heterokedastisitas ..... | 45             |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance yaitu hasil kerja selama periode tertentu.

Faktor pertama penyebab turunya kinerja pegawai adalah kurang optimalnya koordinasi yang diterapkan, hal ini terlihat dari kurangnya kejelasan mengenai target pekerjaan, kurang terjalinya hubungan kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan kurangnya penetapan prosedur kegiatan perusahaan sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Faktor kedua penyebab turunya kinerja pegawai adalah pelaksanaan evaluasi kerja yang kurang sesuai dengan yang ditetapkan. Dampak kurang sesuaianya evaluasi kerja yang dilaksanakan perusahaan kurang adanya konsistensi di dalam menilai kinerja setiap pegawai, penilaian yang dilakukan kurang objektivitas dan kurangnya atasan memberikan perhatian dalam pemecahan masalah pekerjaan.

Koordinasi sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan tugasnya sehingga pelaksanaan tugas dari masing-masing personil dapat dikoordinir dengan baik. Karena koordinasi merupakan penggabungan usaha-usaha agar dapat berhasil untuk mencapai tujuan atau dengan kata lain menyelaraskan seluruh

usaha dalam bidang manajemen sehingga dapat diperoleh daya guna yang lebih besar. Menurut Hasibuan (2009:85) koordinasi merupakan kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar anggota perusahaan.

Di dalam kegiatan organisasi khususnya organisasi perusahaan sangat diperlukan adanya system koordinasi agar diperoleh kesatuan bertindak dalam rangka mencapai tujuan. Setelah segala sesuatu direncanakan, diorganisir, diarahkan dan kegiatan selanjutnya perlu dikoordinir. Untuk melaksanakan koordinasi ini agar dapat berjalan efektif tergantung pada keterlibatan semua anggota organisasi dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing, koordinasi yang efektif juga tergantung adanya komunikasi yang baik yang mencakup komunikasi individu antara satuan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai pegawai diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Evaluasi kerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan sesuai dengan standart kerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu, menurut J. Simanjuntak, (2011:107).

Veithzal Rivai (2008: 309) evaluasi kerja adalah mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil dan termasuk tingkat ketidakhadiran.

Kantor camat senembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang merupakan kantor yang bergerak dalam bidang pemerintahan, Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing pegawai melaksanakan tugas yang sesuai dengan aturan yang diberikan pimpinan kepada masing-masing pegawai kantor camat senembah tanjung muda hulu, walaupun pegawai memiliki skill dan ahli didalam bidangnya, apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat ketaatan dan kesabaran terhadap kantor dan masyarakat maka akan berakibat menghambat kinerja pegawai itu sendiri, dan didalam pelaksanaan tugas pegawai saling bekerja sama dengan pegawai lainnya. Kantor camat memiliki pegawai yang ramah dan rapi dalam berpakaian, di dalam kantor terdapat hubungan yang humoris yaitu terdapat komunikasi yang baik antara setiap pegawai dan pimpinan dan didalam kelebihan kantor ini ada terdapat satu hal yang membuat kantor ini tidak kondusif yaitu mengenai kesepakatan kerja dimana dalam melaksanakan tugas terdapat pegawai yang terlambat datang ke kantor menurut (pak jasarudin ginting) keterlambatan terjadi karena pegawai ada yang tinggal jauh dari kantor hal ini yang pegawai tersebut terlambat untuk datang tepat waktu.

Oleh karena beberapa fenomena diatas, maka menurut peneliti beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan koordinasi dan evaluasi kerja agar dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang

berjudul ”**Pengaruh Koordinasi dan Evaluasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang**”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah evaluasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah koordinasi dan evaluasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.

### **1.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.
2. Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.
3. Koordinasi dan Evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor (Perusahaan)

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi kantor camat senembah tanjung muda hulu, untuk melaksanakan koordinasi dan evaluasi kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Hugh J. Arnol dan Daniel C. Feldman (dalam Nina Lamatenggo dan Hamzah, 2012:118) mengatakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Dan pengertian lain tentang kinerja, kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dan pengertian lain menurut Basri (Sinambela, 2012:8) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dari suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar serta hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

##### **2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (Mangkunegara,2010:13) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler dalam (Sutrisno 2010) beberapa hal yang digunakan untuk penlaian kinerja:

1. Keterampilan Merencanakan

Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil serta merencanakan jangka panjang dan pendek yang realistis dan merumuskan jadwal untuk mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin menjadi hambatan.

## 2. Keterampilan Mengorganisasi

Mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggungjawab dan batas wewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.

## 3. Keterampilan Mengarahkan

Kemampuan untuk memandu dan mengarahkan proses motivasi, komunikasi dan kepemimpinan.

## 4. Keterampilan Mengendali

Menetapkan prosedur yang tepat untuk menginformasikan kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja dan menyesuaikan diri bagaimann supaya tujuan tersebut tercapai.

### **2.1.4. Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu (Robbins,2006:260):

#### 1. Kualitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan pegawai.

#### 2. Kuantitas

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

#### 3. Ketepatan waktu

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 lain.

#### 4. Efektivitas

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

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki inisiatif kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.2. Koordinasi**

#### **2.2.1. Pengertian Koordinasi**

Kata koordnasi berasal dari kata latin yaitu *coordinare* yang artinya mengatur bersama-sama, sedangkan pengertian koordinasi adalah penggabungan usaha-usaha agar dapat berhasil mencapai tujuan atau dengan kata lain untuk menyelaraskan seluruh usaha-usaha dalam bidang manajemen hingga dapat diperoleh daya guna yang lebih besar.

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

Menurut Hasibuan (2009:85) berpendapat bahwa: "Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi". Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Handoko 2003:195).

Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pencapaian tujuan dan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dan kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber daya dalam mencapai suatu tujuan.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Koordinasi**

Hasibuan (2009:88) berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

#### **1. Kesatuan Tindakan**

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasai atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri.

#### **2. Komunikasi**

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi karena komunikasi adalah sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi

merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya.

### 3. Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Sekelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih dari pada yang dilakukan perorangan. Dalam suatu organisasi tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (division of labor). Prinsip pembagian kerja ini maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya dan pembagian kerja ini diharapkan berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi.

### 4. Displin

Pada setiap organisasi yang kompleks setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian yang berbeda agar kegiatan dari pada bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

Menurut Rivai (2005:444) menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Jadi jelasnya bahwa

displin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang tunduk dan patuh terhadap peraturan organisasi.

### **2.2.3. Manfaat Koordinasi**

Terdapat berbagaimanfaat koordinasi yang diperoleh berdasarkan tujuan dari koordinsasi yang berhasil dicapai. Menurut David R.Hampton (2008) manfaat koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Membantu pimpinan dalam mensinergikan dan mengintegrasikan keberjalanan tugas-tugas yang dimiliki dengan pihak yang berkaitan.
2. Mendukung pimpinan untuk mengatur perkembangan antara satu unit dengan unit lain.
3. Membagi pekerjaan kepada setiap unit agar tidak terjadi overlapping atau pemborosan anggaran.
4. Mengembangkan dan menjaga keharmonisan antar aktivitas yang dilakukan baik fisik maupun non fisik.
5. Melakukan pencegahan akan timbulnya konflik internal dan eksternal.

### **2.2.4. Indikator Koordinasi**

Menurut Handayani (2007) dan Iskandar (2006/b : 135) Koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator berikut ini:

#### **1. Kegiatan perencanaan**

Kegiatan perencanaan yaitu rangka penyusunan kerja bersama, penyelarasan rencana kegiatan dan pengintegrasian rencana kegiatan.

#### **2. Pelaksanaan program**

Pelaksanaan program yaitu berkaitan dengan hubungan kerjasama setiap pihak dan keserasian tindakan.

### 3. Prosedur kegiatan

Prosedur kegiatan merupakan kejelasan prosedur kegiatan bersama, kepatuhan terhadap prosedur dan kepatuhan terhadap jadwal kegiatan.

### 4. Komunukasi

Proses dimana seseorang, kelompok menggunakan komunikasi agar terhubung dengan kelompoknya dan ada tidaknya informasi, alur informasi dan teknologi informasi di dalam koordinasi tersebut.

### 5. Kesepakatan

Komitmen dan insentif koordinasi, ada tidaknya bentuk kesepakatan, pelaksanaan kegiatan, dan sanksi bagi pelanggar kesepakatan.

## **2.3. Evaluasi Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Evaluasi Kerja**

J.Simanjuntak (2011:107) yang menyatakan evaluasi kerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (performance) seorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan sesuai dengan standart kerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Veithzal Rivai (2008: 309) evaluasi kerja adalah mengukur, menilai dan memepengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil dan termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, evaluasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu system dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi kerja**

Menurut Linn dan Gronlund (2012) Tiga dimensi yang perlu dalam penilaian kerja, yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan dan lama waktu kerja.
2. Tingkat kemampuan pegawai sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terhandalkan.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan di luar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

### **2.3.3. Manfaat Evaluasi Kerja**

Evaluasi kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Menurut (Rivai 2004) beberapa manfaat evaluasi kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.
- 2) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai dan pimpinan.
- 3) Penyesuain kompensasi, membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan, membantu keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

- 5) Pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

#### **2.3.4. Indikator Evaluasi Kerja**

Noe, et.al (2003:334) mengemukakan indikator yang diperlukan agar tercipta system pengukuran kinerja yang efektif yaitu:

1. Strategi Organisasi

Persyaratan kinerja yang diharapkan harus sesuai dengan strategi organisasi, tujuan dan budaya organisasi. Kriteria ini menitikberatkan pada pentingnya system penilaian kinerja untuk mengarahkan pegawai untuk berkontribusi terhadap kesesuaian organisasi.

2. Validity

Penilaian kinerja dapat dikatakan valid apabila ukuran-ukuran dalam penilaian kinerja menilai aspek-aspek yang relevan dengan kegiatan prestasi kerja, Atau sering disebut juga *conten validity* (kesesuaian isi).

3. Kualitas Pelayanan

Upaya pemenuhan kebutuhan yang dibarengi dengan keinginan masyarakat serta ketepatan cara penyampaian harapan dan kepuasan masyarakat.

4. Responsivitas

Kemampuan untuk mengenal kebutuhan pegawai, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program sesuai dengan kebutuhan pegawai.

5. Responsibilitas

Tanggung jawab pimpinan terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan peran pimpinan kepada pegawai, maksudnya pelaksanaan kegiatan harus dilakukan

sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi yang baik.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan kinerja karyawan, koordinasi dan evaluasi kerja antara lain:

**Tabel II.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

| No | Nama                       | Judul  | Variabel                                 | Hasil Penelitian  |
|----|----------------------------|--|--|---|
| 1. | Priantama<br>(2009)        | Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan   | X = Koordinasi<br>Y=Kinerja Karyawan     | Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Bambang Trisakti<br>(2008) | Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Syahri'ah Margirizky Bahagia Yogyakarta. | X = Evaluasi Kerja<br>Y=Kinerja Karyawan | Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa evaluasi kerja dapat mengukur produktivitas kinerja karyawan .  |

|    |                              |  |  |   |
|----|------------------------------|--|--|---|
| 3. | Ani Yuniningsih (2009)       | Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT.Pindad Bandung.     | X = Evaluasi Kerja<br>Y = Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  |
| 4. | Rika Meiliana Tarigan (2007) | Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara | X = Koordinasi<br>Y=Kinerja Pegawai        | Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel koordinasi yang terdiri dari variabel rantai perintah, informasi, wewenang, tanggung-jawab, tujuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas jalan dan jembatan provinsi Sumatera Utara |

### 2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Rivai (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

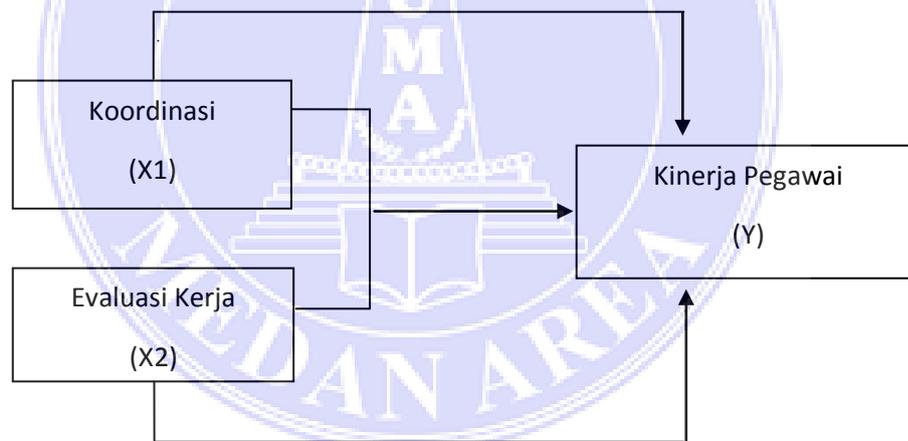
Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

mengerjaan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Mathis (2004) untuk meningkatkan kinerja adalah dengan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan teori diatas dan penelitian terdahulu jelas terlihat bahwa koordinasi, evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di kantor camat sinembah tanjung muda hulu kabupaten deli serdang.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar II.2 Kerangka Konseptual**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

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

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah data *kualitatif* yaitu data yang diperoleh dari Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu Tiga Juhar dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini, Sugiyono (2011:15) menyimpulkan bahwa metode penelitian *kualitatif* adalah metode yang berlandaskan pada kondisi obyek yang alamiah dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Senembah Tanjung Muda Hulu Jl.Perintis Kemerdekaan No. 1 Tiga Juhar, Kode Pos 20582. Kecamatan Sinembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2017 sampai mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

| No | Kegiatan            | 2018 |     |     |     |     |     |
|----|---------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
|    |                     | Jan  | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun |
| 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 wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:115) Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kantor camat sinembah tanjung muda hulu 61 orang pegawai tetap.

#### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki 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 (Sugiono :2012) Dari populasi 61 orang ini maka digunakan sampling jenuh (sampling sensus) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.3. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>            | <b>Defenisi</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b>    |
|----------------------------|--|--|-----------------|
| <b>Koordinasi (X1)</b>     | Koordinasi merupakan proses pencapaian tujuan dan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. | a. Kegiatan perencanaan<br>b. Pelaksanaan program<br>c. Prosedur kegiatan<br>d. Komunikasi<br>e. Kesepakatan | <i>Likert's</i> |
| <b>Evaluasi Kerja (X2)</b> | Evaluasi kerja merupakan suatu system dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.                         | a. Strategi organisasi<br>b. Validity<br>c. Kualitas pelayanan<br>d. Responsivitas<br>e. Responsibilitas     | <i>Likert's</i> |
| <b>Kinerja Pegawai (Y)</b> | Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.      | a. Kualitas<br>b. Kuantitas<br>c. Ketepatan waktu<br>d. Efektifitas<br>e. Kemandirian<br>f. Komitmen kerja   | <i>Likert's</i> |

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian koesioner, pengamatan serta wawancara.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan kantor, struktur organisasi dan urain tugas kantor yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hulu Kabupaten Deli Serdang.

#### 2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitanya dengan masalah yang akan diteliti.

#### 3. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan, bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

1. Sangat setuju diberi nilai 5.
2. Setuju diberi nilai 4.

3. Kurang setuju diberi nilai 3.
4. Tidak setuju diberi nilai 2.
5. Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1.

### **3.6. Teknis Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas dan Reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu koefisien layak digunakan sebagai instrument penelitian. Menurut Sugiyono, 2010 instrumen yang valid berarti alat ukur atau koefisien yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

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

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut *valid*

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut tidak *valid*

##### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, Apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alfa Cronbach 0 sampai 1. Jika skala ini dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

1. Nilai alfa Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah

2. Nilai alfa cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
3. Nilai alfa cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
4. Nilai alfa cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
5. Nilai alfa cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel Pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah Tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang dan Ginting, 2008).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti

menganalisis menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono,2012:204) sebagai berikut:

$$Y=b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 =Koordinasi

X2 =Evaluasi Kerja

b<sub>0</sub> =Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> =Koefisien regresi

e =Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

#### 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% ( $\sigma = 0.05$ ).

1. H<sub>0</sub> diterima jika t hitung  $\leq$  t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\sigma = 0.05$ ), Artinya jika nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel,berarti t hitung berada didaerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2. H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) jika t hitung pada tingkat kepercayaan 95% ( $\sigma = 0.05$ ), artinya jika nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, berarti t hitung berada didaerah penerimaan H<sub>a</sub>, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\sigma = 0.05$ ).

1.  $H_0$  diterima jika  $f$  hitung  $\leq f$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\sigma = 0.05$ ), artinya jika nilai  $f$  hitung lebih kecil dari pada  $f$  tabel, berarti  $f$  hitung berada didaerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $f$  hitung  $\geq f$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\sigma = 0.05$ ), artinya jika nilai  $f$  hitung lebih besar dari pada  $f$  tabel, berarti  $f$  hitung berada didaerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

### 5. Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien Determinasi (adjusted  $R^2$ ) 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. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) menggunakan rumus:

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

Dimana:

D :Koefisien Determinasi

r :Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

## DAFTAR PUSTAKA

### a. Jurnal

- Ani Yuniningsih, 2007, *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT.Pindad Bandung*.
- Bambang Trisakti, 2004, *Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Syahri'ah Margirizky Bahagia Yogyakarta*.
- Priantama, 2009, *Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan*. Jurnal Universitas Sumatera Utara.
- Rika Meiliana Tarigan, 2007, *Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Universitas Sumatera Utara.

### b. Buku

- Areb,Ishak dan Hendri,Tanjung, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Universitas Trisakti*.
- Hasibuan,Malayu S.P, 2009, *Manajemen Dasar,Pengertian dan Masalah,Edisi Revisi,Bumi Aksara:Jakarta*.
- Handoko,T.Hani, 2010, *Manajemen Edisi Kedua,BPFE:Yogyakarta*.
- Iskandar,Jusman, 2006/b, *Kapita Selekta Administrasi Negara & Kebijakan Publik,Puspaga, Bandung*.
- Mangkunegara,A.A.Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kerja SDM, Bandung:PT Revika Aditama*.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:PT Remaja Rosdakarya*.
- Noe,et.al,2003, *Pengukuran Kinerja*,Jakarta
- Rivai,Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005, *Performance Appraisal, Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada:Jakarta*.
- Robbins,Stephens P, 2009, *Perilaku Organisasi,Edisi Indonesia*,Jakarta.
- Simanjuntak,Payaman J,2011, *Manajemen dan Evaluasi Kerja, Lembaga Penerbit FEUI,Jakarta*.
- Sutjiono,2009, *Manajemen Kepegawaian*, Airlangga,Jakarta.

Sugiyono, 2012, Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,  
**Bandung**:Alfabeta.

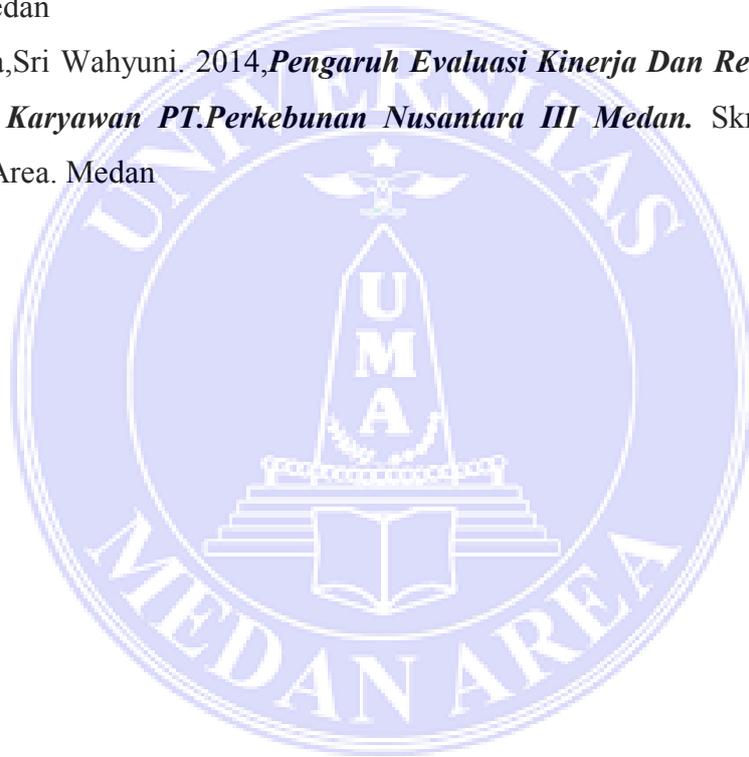
Syukur Ibrahim, 2009, *Metode Analisis Teks & Wacana*,Yogyakarta:Pustaka  
Pelajar.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Salemba  
Empat.

### **c. Skripsi**

Nurdalilah, 2015, *Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suzuki Finance Indonesia*. Skripsi Universitas Medan Area.Medan

Purnama,Sri Wahyuni. 2014,*Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan*. Skripsi Univesitas Medan Area. Medan



**KUESIONER**  
**PENGARUH KOORDINSASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SINEMBAH TANJUNG MUDA**  
**HULU KABUPATEN DELI SERDANG**

---

Kepada Bapak/Ibu, Saudara/i responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner di bawah ini:

**1. DATA RESPONDEN** (No Responden: )

1. Nama:
2. Usia:
  - a. 25-30 Tahun
  - b. 31-35 Tahun
  - c. 36-40 Tahun
  - d. 40-45 Tahun
  - e. 46-50 Tahun
  - f. > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin:
  - a. Pria
  - b. Wanita
4. Pendidikan:
  - a. SMA
  - b. D3
  - c. S1
  - d. S2

**2. PETUNJUK PENGISIAN**

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

**KETERANGAN**

| Jawaban yang disediakan:  | Nilai |
|---------------------------|-------|
| SS : Sangat Setuju        | (5)   |
| S : Setuju                | (4)   |
| KS : Kurang Setuju        | (3)   |
| TS : Tidak Setuju         | (2)   |
| STS : Sangat Tidak Setuju | (1)   |

### 3.PERYATAAN

#### 1.Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan  | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat sesuai dengan perhitungan yang ditetapkan kantor. |    |   |    |    |     |
| 2. | Saya mampu menyusun rencana kerja sesuai dengan standar kerja kantor.                           |    |   |    |    |     |
| 3. | Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kantor.                               |    |   |    |    |     |
| 4. | Saya mampu melaksanakan tugas baru maupun memanfaatkan IPTEK dalam melaksanakan pekerjaan.      |    |   |    |    |     |
| 5. | Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja.                                   |    |   |    |    |     |
| 6. | Saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal.                                      |    |   |    |    |     |

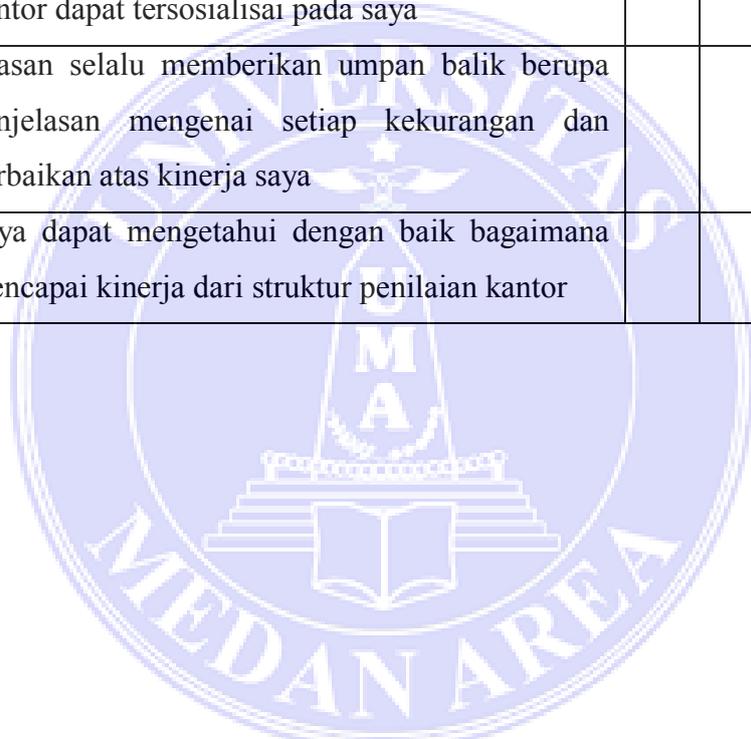
#### 2. Koordinasi

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 1. | Dengan adanya perencanaan dapat memberikan pemahaman pada saya tentang pengintegrasian rencana kegiatan yang di tetapkan |  |  |  |  |  |
| 2. | Terjalannya hubungan kerjasama yang baik membantu saya dalam pelaksanaan tujuan perusahaan                               |  |  |  |  |  |
| 3. | Penetapan prosedur kegiatan kantor membuat saya patuh dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| 4. | Dengan adanya komunikasi yang baik maka saya dapat menyelaraskan pengetahuan saya dengan yang lain                       |  |  |  |  |  |
| 5. | Dengan adanya kesepakatan menuntut saya  |  |  |  |  |  |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
|  | untuk mematuhi prosedur kegiatan kantor |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|

### 3. Evaluasi Kerja

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 1. | Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan strategi organisasi yang diterapkan kantor                           |  |  |  |  |  |
| 2. | Tugas dan tanggung jawab yang saya kerjakan sesuai dengan standar penilaian kinerja                               |  |  |  |  |  |
| 3. | Dengan penilaian kinerja yang sesuai nilai-nilai kantor dapat tersosialisai pada saya                             |  |  |  |  |  |
| 4. | Atasan selalu memberikan umpan balik berupa penjelasan mengenai setiap kekurangan dan perbaikan atas kinerja saya |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya dapat mengetahui dengan baik bagaimana mencapai kinerja dari struktur penilaian kantor                       |  |  |  |  |  |



## LAMPIRAN 1

### HASIL UJI SPSS

#### Frequency Table

#### Variabel Koordinasi (X1)

p1

|       | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 9       | 14,8          | 14,8               |
|       | setuju        | 35      | 57,4          | 72,1               |
|       | sangat setuju | 17      | 27,9          | 100,0              |
|       | Total         | 61      | 100,0         | 100,0              |

p2

|       | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 6       | 9,8           | 9,8                |
|       | setuju        | 37      | 60,7          | 70,5               |
|       | sangat setuju | 18      | 29,5          | 100,0              |
|       | Total         | 61      | 100,0         | 100,0              |

p3

|       | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 9       | 14,8          | 14,8               |
|       | setuju        | 41      | 67,2          | 82,0               |
|       | sangat setuju | 11      | 18,0          | 100,0              |
|       | Total         | 61      | 100,0         | 100,0              |

p4

|       | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 6       | 9,8           | 9,8                |

|               |    |       |       |       |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| setuju        | 37 | 60,7  | 60,7  | 70,5  |
| sangat setuju | 18 | 29,5  | 29,5  | 100,0 |
| Total         | 61 | 100,0 | 100,0 |       |

p5

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid kurang setuju | 6         | 9,8     | 9,8           | 9,8                |
| Valid setuju        | 37        | 60,7    | 60,7          | 70,5               |
| Valid sangat setuju | 18        | 29,5    | 29,5          | 100,0              |
| Total               | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Variabel Evaluasi Kerja (X2)

p6

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid kurang setuju | 2         | 3,3     | 3,3           | 3,3                |
| Valid setuju        | 35        | 57,4    | 57,4          | 60,7               |
| Valid sangat setuju | 24        | 39,3    | 39,3          | 100,0              |
| Total               | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

p7

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid kurang setuju | 4         | 6,6     | 6,6           | 6,6                |
| Valid setuju        | 44        | 72,1    | 72,1          | 78,7               |
| Valid sangat setuju | 13        | 21,3    | 21,3          | 100,0              |
| Total               | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

p8

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |

|  |               |    |       |       |       |
|--|---------------|----|-------|-------|-------|
|  | kurang setuju | 7  | 11,5  | 11,5  | 13,1  |
|  | setuju        | 41 | 67,2  | 67,2  | 80,3  |
|  | sangat setuju | 12 | 19,7  | 19,7  | 100,0 |
|  | Total         | 61 | 100,0 | 100,0 |       |

p9

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 9         | 14,8    | 14,8          | 14,8               |
|       | setuju        | 35        | 57,4    | 57,4          | 72,1               |
|       | sangat setuju | 17        | 27,9    | 27,9          | 100,0              |
|       | Total         | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

p10

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 6         | 9,8     | 9,8           | 9,8                |
|       | setuju        | 37        | 60,7    | 60,7          | 70,5               |
|       | sangat setuju | 18        | 29,5    | 29,5          | 100,0              |
|       | Total         | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

p11

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | kurang setuju | 1         | 1,6     | 1,6           | 1,6                |
|       | setuju        | 22        | 36,1    | 36,1          | 37,7               |
|       | sangat setuju | 38        | 62,3    | 62,3          | 100,0              |
|       | Total         | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

p12

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |  |           |         |               |                    |

|       |               |    |       |       |       |
|-------|---------------|----|-------|-------|-------|
|       | tidak setuju  | 1  | 1,6   | 1,6   | 1,6   |
|       | kurang setuju | 8  | 13,1  | 13,1  | 14,8  |
| Valid | setuju        | 40 | 65,6  | 65,6  | 80,3  |
|       | sangat setuju | 12 | 19,7  | 19,7  | 100,0 |
|       | Total         | 61 | 100,0 | 100,0 |       |

**p13**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | kurang setuju | 9         | 14,8    | 14,8          | 14,8               |
| Valid | setuju        | 35        | 57,4    | 57,4          | 72,1               |
|       | sangat setuju | 17        | 27,9    | 27,9          | 100,0              |
|       | Total         | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

**p14**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | kurang setuju | 6         | 9,8     | 9,8           | 9,8                |
| Valid | setuju        | 37        | 60,7    | 60,7          | 70,5               |
|       | sangat setuju | 18        | 29,5    | 29,5          | 100,0              |
|       | Total         | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

**p15**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | kurang setuju | 6         | 9,8     | 9,8           | 9,8                |
| Valid | setuju        | 37        | 60,7    | 60,7          | 70,5               |
|       | sangat setuju | 18        | 29,5    | 29,5          | 100,0              |
|       | Total         | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |

p16

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid kurang setuju | 5         | 8,2     | 8,2           | 8,2                |
| Valid setuju        | 31        | 50,8    | 50,8          | 59,0               |
| Valid sangat setuju | 25        | 41,0    | 41,0          | 100,0              |
| Total               | 61        | 100,0   | 100,0         |                    |



## LAMPIRAN 2

### HASIL UJI VALIDITAS

#### 1. Koordinasi (X1)

|    |                     | Correlations |         |        |         |        |        |
|----|---------------------|--------------|---------|--------|---------|--------|--------|
|    |                     | p1           | p2      | p3     | p4      | p5     | x1     |
| p1 | Pearson Correlation | 1            | ,147    | ,347** | ,147    | ,277*  | ,602** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | ,257    | ,006   | ,257    | ,031   | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61      | 61     | 61      | 61     | 61     |
| p2 | Pearson Correlation | ,147         | 1       | ,125   | 1,000** | ,214   | ,759** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,257         |         | ,335   | ,000    | ,097   | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61      | 61     | 61      | 61     | 61     |
| p3 | Pearson Correlation | ,347**       | ,125    | 1      | ,125    | ,222   | ,550** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,006         | ,335    |        | ,335    | ,086   | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61      | 61     | 61      | 61     | 61     |
| p4 | Pearson Correlation | ,147         | 1,000** | ,125   | 1       | ,214   | ,759** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,257         | ,000    | ,335   |         | ,097   | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61      | 61     | 61      | 61     | 61     |
| p5 | Pearson Correlation | ,277*        | ,214    | ,222   | ,214    | 1      | ,590** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,031         | ,097    | ,086   | ,097    |        | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61      | 61     | 61      | 61     | 61     |
| x1 | Pearson Correlation | ,602**       | ,759**  | ,550** | ,759**  | ,590** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000    | ,000   | ,000    | ,000   |        |
|    | N                   | 61           | 61      | 61     | 61      | 61     | 61     |

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

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

#### 2. Evaluasi Kerja (X2)

|    |                     | Correlations |      |        |       |      |        |
|----|---------------------|--------------|------|--------|-------|------|--------|
|    |                     | p6           | p7   | p8     | p9    | p10  | x2     |
| p6 | Pearson Correlation | 1            | ,104 | ,340** | ,241  | ,135 | ,642** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | ,424 | ,007   | ,061  | ,299 | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61   | 61     | 61    | 61   | 61     |
| p7 | Pearson Correlation | ,104         | 1    | ,241   | ,041  | ,175 | ,520** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,424         |      | ,062   | ,751  | ,176 | ,000   |
|    | N                   | 61           | 61   | 61     | 61    | 61   | 61     |
| p8 | Pearson Correlation | ,340**       | ,241 | 1      | -,016 | ,018 | ,568** |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,007         | ,062 |        | ,900  | ,888 | ,000   |

|     |                     |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     | N                   | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p9  | Pearson Correlation | ,241   | ,041   | -,016  | 1      | ,147   | ,536** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,061   | ,751   | ,900   |        | ,257   | ,000   |
|     | N                   | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p10 | Pearson Correlation | ,135   | ,175   | ,018   | ,147   | 1      | ,533** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,299   | ,176   | ,888   | ,257   |        | ,000   |
|     | N                   | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| x2  | Pearson Correlation | ,642** | ,520** | ,568** | ,536** | ,533** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|     | N                   | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |

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

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | p11          | p12    | p13    | p14    | p15    | p16    | y      |
| p11 | Pearson Correlation | 1            | -,061  | -,042  | -,120  | ,038   | -,007  | ,219   |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | ,641   | ,748   | ,355   | ,771   | ,959   | ,091   |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p12 | Pearson Correlation | -,061        | 1      | ,071   | -,105  | ,115   | ,226   | ,426** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,641         |        | ,586   | ,420   | ,379   | ,080   | ,001   |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p13 | Pearson Correlation | -,042        | ,071   | 1      | ,147   | ,277*  | ,346** | ,613** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,748         | ,586   |        | ,257   | ,031   | ,006   | ,000   |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p14 | Pearson Correlation | -,120        | -,105  | ,147   | 1      | ,214   | ,136   | ,420** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,355         | ,420   | ,257   |        | ,097   | ,296   | ,001   |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p15 | Pearson Correlation | ,038         | ,115   | ,277*  | ,214   | 1      | ,358** | ,659** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,771         | ,379   | ,031   | ,097   |        | ,005   | ,000   |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| p16 | Pearson Correlation | -,007        | ,226   | ,346** | ,136   | ,358** | 1      | ,691** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,959         | ,080   | ,006   | ,296   | ,005   |        | ,000   |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |
| y   | Pearson Correlation | ,219         | ,426** | ,613** | ,420** | ,659** | ,691** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,091         | ,001   | ,000   | ,001   | ,000   | ,000   |        |
|     | N                   | 61           | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     | 61     |

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

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

### LAMPIRAN 3

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Variabel Koordinasi (X1)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Valid                 | 61 | 100,0 |
| Cases | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 61 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,662             | 5          |

#### 2. Variabel Evaluasi Kerja (X2)

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Valid                 | 61 | 100,0 |
| Cases | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 61 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,645             | 5          |

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

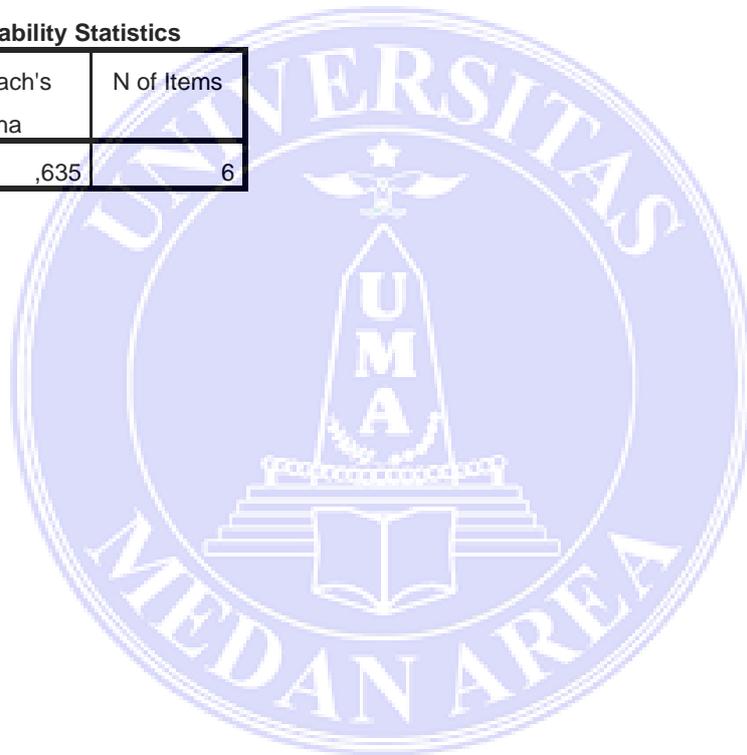
**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 61 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 61 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,635             | 6          |



## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA, UJI t, UJI f DAN KOEFISIEN DETERMINASI

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1     | x2, x1 <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,796 <sup>a</sup> | ,633     | ,621              | 1,14482                    |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 131,231        | 2  | 65,615      | 50,065 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 76,015         | 58 | 1,311       |        |                   |
|       | Total      | 207,246        | 60 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

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

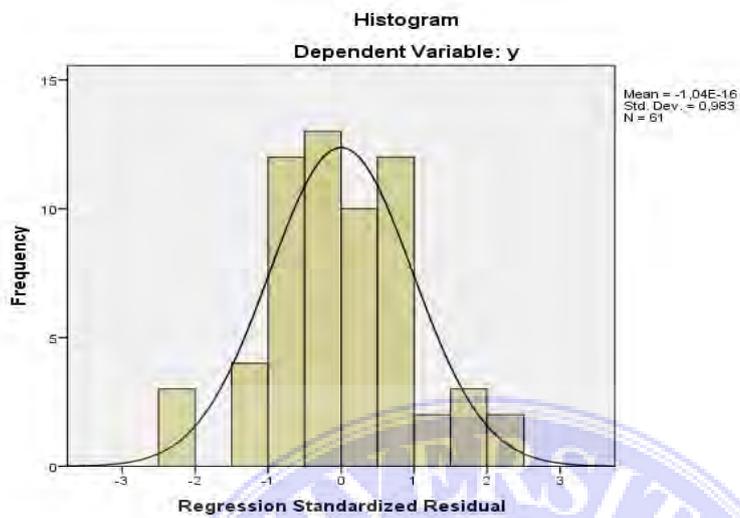
| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 6,990                       | 1,929      |                           | 3,624 | ,001 |                         |       |
| x1           | ,463                        | ,103       | ,492                      | 4,508 | ,000 | ,532                    | 1,880 |
| x2           | ,425                        | ,124       | ,374                      | 3,430 | ,001 | ,532                    | 1,880 |

a. Dependent Variable: y



## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI ASUMSI KLASIK



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: y

