

**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN KOTA BINJAI**

SKRIPSI

OLEH :

ALDEA VISKA

NPM : 1503100099

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
TA. 2019**

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrohmanirrohiem

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara oleh :

Nama : **Aldea Viska**
NPM : 1503100099
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Jumat, 11 Oktober 2019
Waktu : Pukul 07.45 WIB s.d. selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : IDA MARTINELLY, SH., MM (.....)
PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H (.....)
PENGUJI III : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP




Drs. ZULFAHMI, M.I Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohiem

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh :

Nama : **ALDEA VISKA**

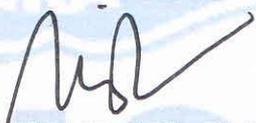
NPM : 1503100099

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : **PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI**

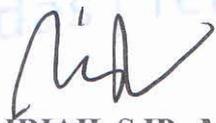
Medan, 11 Oktober 2019

Pembimbing



NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi



NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd



Dehan
Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan ini saya, Aldea Viska, NPM 1503100099, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar keserjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 4 Oktober 2019



ABSTRAK
PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI
ALDEA VISKA
1503100099

Koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan. Hal ini berarti pimpinan wajib membina, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan pegawai melalui komunikasi yang baik agar tujuan koordinasi dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai yang terlaksana dilingkungan kerja, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu melalui penyebaran angket pertanyaan (kuesioner) dengan menggunakan analisis korelasi product moment. Sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi yang berjumlah 139 orang, maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa koordinasi pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai yang mana dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian dengan nilai $r_{xy}=0,3854$. Adapun hasil dari tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment berada pada tingkat rendah yaitu 0,20 – 0,399. Hal tersebut membuktikan bahwa koordinasi pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Kata Kunci (*Keyword*): Koordinasi Pimpinan & Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, karena hanya atas karunia-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan. Dan juga kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua kezaman yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan ini. Salah satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**” ini guna untuk melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya :

1. Kedua orangtua, Ayahanda tersayang Indra Syafrudin dan Ibunda tercinta Beby Natasia, kepada orang tua angkat tercinta Ayahanda tercinta Wawik Dwinanto dan Ibunda angkat tercinta Dhede Theresia, dan tak lupa kepada adik tercinta Viny Aurelia Tasya, Violin Bunga Azkahfi, dan Viola Bunga Azkahfi, yang telah banyak memberikan dukungan moral dan materi serta

doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Drs. Zulfahmi, M.Ikom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Abrar Adhani S.Sos, M.Ikom selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nalil Khairiah S.IP, M.pd selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Politik & Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ananda Mahardika S.Sos, M. SP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nalil Khairiah S.IP, M.pd selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu.

10. Dan tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada Biro Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, yang sudah banyak membantu penulis.
11. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Riski Mutia Dewi, Dwi Cahyani, Siti Hafsah, Eni Lorian, Wiji Rahayu, Ayu Namira Malinza, Muhammad Iqbal, dan Mutia Putri, yang telah memberi dukungan dan bersama-sama menyelesaikan perkuliahan kita.
12. Kepada sahabat sejati Ainur Rasyid yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya.
13. Orang-orang yang selalu mendoakan Penulis dalam setiap langkahnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan. Amin YaRabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 04 Oktober 2019

Penulis

ALDEA VISKA

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II URAIAN TEORITIS	8
2.1. Konsep Kordinasi.....	8
2.1.1. Pengertian Kordinasi	8
2.1.2. Tipe Kordinasi.....	10
2.1.3. Tujuan, Manfaat dahn Syarat Kordinasi	12
2.1.4. Hakikat Kordinasi	14
2.1.5. Masalah Kordinasi	16
2.1.6. Indikator Kordinasi	17
2.2. Konsep Pimpinan	18
2.2.1. Pengertian Pimpinan	18
2.2.2. Fungsi Kepemimpinan	21
2.2.3. Indikator Kepemimpinan	23
2.2.4. Tipe Kepemimpinan.....	24
2.3. Kinerja Pegawai	25
2.3.1. Definisi Kinerja.....	25
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	27

2.3.3. Unsur Penilaian Kinerja Pegawai	29
2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	30
2.4. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Definisi Operasional.....	32
3.3. Populasi Dan Sampel	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data	35
3.5. Teknik Analisis Data.....	36
3.5.1. Korelasi Product Moment	36
3.5.2. Uji Signifikan	37
3.5.3. Uji Determinasi	37
3.5.4. Uji Regresi Linier.....	38
3.6. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	38
3.7. Deskripsi Singkat Objek Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1. Identitas Responden	47
4.1.2. Analisis data untuk Variabel (X) Koordinasi Pimpinan	51
4.1.3 Analisis Data Untuk Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai.....	63
4.1.4. Tabel Frekuensi Variabel	75
4.2. Pembahasan.....	80
4.2.1. Uji Korelasi Product Moment	80
4.2.2. Uji Signifikan	84
4.2.3. Uji Determinasi	84
4.2.4. Uji Regresi Linear	85
BAB V PENUTUP	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Agama.....	49
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden	51
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden	52
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden	53
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden	54
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden	55
Tabel 5.10. Distribusi Jawaban Responden	56
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden	57
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden	58
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden	59
Tabel 4.14. Distribusi Jawaban Responden	60
Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden	61
Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Responden	62
Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Responden	63
Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden	64
Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Responden	65
Tabel 4.20. Distribusi Jawaban Responden	66
Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden	67
Tabel 4.22. Distribusi Jawaban Responden	68
Tabel 4.23. Distribusi Jawaban Responden	69
Tabel 4.24. Distribusi Jawaban Responden	70
Tabel 4.25. Distribusi Jawaban Responden	71
Tabel 4.26. Distribusi Jawaban Responden	72
Tabel 4.27. Distribusi Jawaban Responden	73
Tabel 4.28. Distribusi Jawaban Responden	74

Tabel 4.29. Tabulasi Data Variabel X.....	75
Tabel 4.30. Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden.....	77
Tabel 4.31. Tabulasi Data Variabel Y.....	78
Tabel 4.32. Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden.....	80
Tabel 4.33. Distribusi Perhitungan Koefesien Korelasi Variabel XY	81
Tabel 4.34. Interpretasi Koefesien Korelasi Product Moment.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.1. Grafik Regresi Linier Sederhana.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VII	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik itu Pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999) Pegawai Negeri Sipil adalah “ Setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, dan digaji.

Kinerja pegawai merupakan penjabaran dari kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh individu sebuah organisasi yang berkaitan erat dengan kinerja organisasi. Pada dasarnya kinerja dapat dipandang dari dua segi, yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu (perorangan) dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya sangat berkaitan erat dan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan sumberdaya yang bekerja untuk organisasi tersebut. Jika kinerja organisasi atau pegawai dalam organisasi itu baik, maka kinerja organisasi akan memiliki nilai yang sama dengan kinerja individu. Begitu sebaliknya, jika kinerja organisasi buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai merupakan penjabaran, kinerja terjadi karena adanya koordinasi. Selain itu, kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kinerja pegawai ditandai dengan adanya tekad dan kesanggupan untuk menaati, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan penuh dengan tanggung jawab.

Oleh sebab itu koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, berbagai fungsi dan kegiatan harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja (unit) yang harus dilakukan secara terpadu dan simultan. Pada hakikatnya koordinasi merupakan bentuk dari adanya kerjasama dalam pembagian tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh unit-unit yang terlibat didalamnya, dikarenakan adanya saling ketergantungan atau interpedensi. Koordinasi timbul karena adanya fungsionalisasi yang dibutuhkan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, serta pimpinan wajib membina, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan melalui komunikasi yang baik agar tujuan koordinasi dapat tercapai.

Selain itu koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan

menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini tidak terlepas dari proses kerjasama dalam organisasi yang biasanya sangat membutuhkan upaya koordinasi, dimana proses kerja dan mekanisme kerja yang ada dalam organisasi diselaraskan dengan sumber daya organisasi, dan tugas pokok, serta fungsi pegawai.

Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai merupakan satu diantara instansi Pemerintah yang mengelola atau bertujuan untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Perindustrian memiliki fungsi diantaranya :

- a. Melaksanakan penyebaran dan pemerataan pembangunan industry.
- b. Melaksanakan pembangunan SDM industri, wirausaha industri, tenaga industri, pembina industri, dan konsultan industri.
- c. Mengatur pemanfaatan sumber daya alam bagi kepentingan industri.
- d. Melaksanakan kebijakan dibidang pembangunan dan pemberdayaan potensi industri kecil menengah, peningkatan daya saing, dan penumbuhan wirausaha

Selain itu Dinas Perdagangan dalam menjalankan tugasnya memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan.
- b. Mempersiapkan standar operasional prosedur pada setiap pelaksanaan tugas.

- c. Mempersiapkan konsep tentang pemberian izin usaha perdagangan.
- d. Mengkoordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang perdagangan.
- e. Mempersiapkan rencana dan program, bahan perumusan dan penjabaran kebijakan teknik, pemberian bimbingan dibidang perdagangan.
- f. dituntut dapat bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Didalam menjalankan tugas fungsinya Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan, disiplin, dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu, dengan jalan membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif. Dengan adanya koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama pegawai. Pegawai harus memiliki hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan. Pegawai juga dituntut untuk memiliki kedisiplinan. Penilaian disiplin tersebut dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah diberikan.

Mengingat rincian tugas dan fungsi yang berbeda-beda, maka penting mengetahui perilaku setiap individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah bagaimana ketepatan mereka dalam pengambilan keputusan

pribadi, dan sejauh mana upaya mereka melakukan pembelajaran untuk meningkatkan keberhasilan tugas-tugasnya.

Peningkatan kinerja pegawai perlu diupayakan dengan pendekatan yang mengarah kepada profesionalisme dalam menjalankan tugas agar tidak sekedar dikerjakan saja, melainkan mempunyai nilai tambah dalam pengembangan diri pegawai. Terkait dengan hal ini, Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai dipandang perlu untuk mengoptimalkan kinerjanya kearah yang lebih baik, karena selama ini Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai belum menunjukkan kemajuan dan peningkatan kerja kearah yang lebih meningkat, akibatnya proses kerja yang telah ditetapkan belum tercapai secara optimal. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh belum efektifnya pelaksanaan koordinasi dalam Dinas Perindustrian Dan Perdagangan tersebut.

Berdasarkan dasar pemikiran dan asumsi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai “

1.2. Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka harus dirumuskan masalahnya terlebih dahulu apa yang menjadi masalahnya sehingga jelas darimana yang harus dimulai. Perumusan masalah dilakukan agar peneliti mengetahui arah batasan penelitian serta pokok yang akan dibahas dalam suatu penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut “ Bagaimana pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai “

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a Untuk mengetahui dan menganalisis koordinasi pimpinan yang dibangun di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai.
- b Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai.
- c Untuk mengetahui pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diharapkan penelitian tersebut dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang terkait. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pengetahuan serta memperoleh informasi bagi peneliti sendiri yang berhubungan dengan koordinasi dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan sebagai bahan informasi, serta pemikiran yang bermanfaat bagi pimpinan dalam

mengambil keputusan guna mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dimasa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Uraian Teoritis

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi penelitian, teori-teori yang diuraikan antara lain

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian, deskripsi ringkas obyek penelitian

Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil data yang diperoleh dari lapangan atau berupa dokumen-dokumen yang akan dianalisis sehingga penelitian dapat memberikan atas permasalahan yang akan diteliti.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan saran-saran untuk kemajuan obyek penelitian

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Konsep Kordinasi

2.1.1. Pengertian Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003:290). Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003:290).

Menurut Ndraha dalam bukunya yang berjudul *Kybernology* (2003:291) : Koordinasi dapat didefinisikan sebagai proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua 16 kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain keberhasilan yang satu tidak merusak keberhasilan yang lain.

Menurut Handoko (2003:195) Pengertian koordinasi (*coordination*) menurut Handoko dianggap sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan

kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Leonard D. White (dalam Inu Kencana, 2011:33) : “Koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing-masing bagian, dan usaha menggerrakkan serta mengoperasikan bagian-bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing-masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil”

Koordinasi menurut Awaluddin Djamin dalam Hasibuan (2011:86) diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Koordinasi dan hubungan kerja adalah dua pengertian yang saling berhubungan karena koordinasi hanya dapat tercapai sebaik-baiknya dengan melakukan hubungan kerja yang efektif. Hubungan kerja adalah bentuk administrasi yang membantu tercapainya koordinasi. Oleh karena itu dikatakan bahwa hasil akhir daripada komunikasi (hubungan kerja) adalah tercapainya koordinasi dengan cara yang berhasil guna dan berdaya guna (efektif dan efisien). Koordinasi dimaksudkan sebagai usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja (unit-unit) organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai

tujuannya. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah proses kesepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur (yang terlihat dalam proses) pemerintahan yang berbeda-beda pada dimensi waktu, tempat, komponen, fungsi dan kepentingan antar pemerintah yang diperintah, sehingga disatu sisi semua kegiatan dikedua belah pihak terarah pada tujuan pemerintahan yang ditetapkan bersama dan disisi lain keberhasilan pihak yang satu tidak dirusak keberhasilan pihak yang lain.

2.1.2. Tipe-Tipe Koordinasi

Jenis Koordinasi Menurut Drs. Soewarno Handyaningrat (2011:88) jenis koordinasi ada 2 (dua) utama yaitu : Koordinasi intern dan Koordinasi ekstern.

- a. Koordinasi intern terdiri atas: koordinasi vertikal, koordinasi horizontal, dan koordinasi diagonal.
 - 1) Koordinasi vertikal atau koordinasi struktural, dimana antara yang mengkoordinasikan secara struktural terdapat hubungan hierarki. Hal ini juga dapat dikatakan koordinasi yang bersifat hierarkhis, karena satu dengan lainnya berada pada satu garis komando (line of command). Misalnya koordinasi yang dilakukan oleh seorang deputi terhadap para asisten deputi, atau kepala direktorat terhadap kepala sub-direktorat yang berada dalam lingkungan direktoratnya.
 - 2) Koordinasi horizontal yaitu koordinasi fungsional, dimana kedudukan antara yang mengkoordinasikan dan yang dikoordinasikan mempunyai kedudukan setingkatnya eselonnya. Menurut tugas dan fungsinya kedua mempunyai kaitan satu dengan yang lain sehingga

perlu dilakukan koordinasi. Misalnya (i) koordinasi yang dilakukan oleh kepala biro perencanaan departemen terhadap para kepala direktorat bina program pada tiap-tiap direktorat jenderal suatu departemen; (ii) koordinasi yang dilakukan oleh menteri suatu kementerian (katakanlah Kementerian Koordinator) terhadap para menteri lainnya. Contoh nomor 6 yang diberikan sebelumnya juga memberi contoh koordinasi horizontal yang dilakukan oleh Bappeda, Dinas PU Irigasi dan Dinas Pertanian.

- 3) Koordinasi diagonal yaitu koordinasi fungsional, di mana yang mengkoordinasi-kan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi tingkat eselonnya dibandingkan yang dikoordinasikan, tetapi satu dengan yang lainnya tidak berada pada suatu garis komando (line of command). Misalnya koordinasi yang dilakukan oleh kepala biro kepegawaian pada sekretariat jenderal departemen terhadap para kepala bagian kepegawaian sekretariat direktorat jenderal suatu departemen.
- b. Koordinasi ekstern, termasuk koordinasi fungsional. Dalam koordinasi ekstern yang bersifat fungsional, koordinasi itu hanya bersifat horizontal dan diagonal. Sebagian ahli hanya membagi koordinasi menjadi dua kelompok besar, yakni koordinasi vertikal dan horizontal. Koordinasi vertikal ini secara relatif mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated. Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-

tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya. Sedangkan Interrelated adalah koordinasi antar badan (instansi) beserta unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan secara intern atau ekstern yang levelnya setaraf. Koordinasi horizontal ini relatif sulit dilakukan, karena koordinator tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.

2.1.3. Tujuan dan Manfaat serta Syarat-Syarat Koordinasi

a. Tujuan Koordinasi

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

1. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran kearah tercapainya sasaran perusahaan.
2. Untuk menghindari dari kekosongan tumpah tindih pekerjaan.
3. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran.

b. Manfaat Koordinasi

1. Menciptakan KISS (Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi, dan Simplifikasi) supaya pencapaian tujuan organisasi diraih seefektif dan seefisien mungkin.
2. Menjadi problem solver di setiap masalah dan konflik semua pihak.
3. Membantu pimpinan dalam melakukan sinergi dan integrasi berjalannya tugas-tugas yang ada dengan pihak yang berkaitan. Ketika

keterkaitan dengan berbagai unit/divisi semakin besar maka semakin tinggi kebutuhan akan koordinasi.

4. Mendukung pimpinan untuk mensinergikan dan mengatur perkembangan antara satu unit dan unit lainnya.
5. Supaya pimpinan bisa mensinkronisasi kegiatan fungsional dengan berbagai tujuan masing-masing unit yang berbeda demi tercapai tujuan bersama seefektif dan seefisien mungkin dengan keterbatasan sumber daya yang ada.
6. Membagi pekerjaan di masing-masing unit supaya tidak terjadi overlapping. Semakin besar skala pekerjaan yang didapatkan maka semakin tinggi kebutuhan akan koordinasi. Hal ini mempunyai tujuan supaya tidak ada pekerjaan yang sama yang dijalankan divisi yang berbeda karena akan membuat suatu pemborosan anggaran.
7. Terjadi pengembangan dan terjaganya keharmonisan antara kegiatan yang dijalankan baik secara fisik maupun non fisik dan dengan stakeholders.
8. Melakukan pencegahan agar tidak timbul konflik eksternal maupun internal.
9. Melakukan pencegahan adanya pekerjaan yang kosong disetiap unit.
10. Menghindari persaingan yang buruk.

c. Syarat-Syarat Koordinasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2011:88) Syarat-syarat koordinasi sebagai berikut:

1. Sense of cooperation (perasaan untuk bekerja sama), ini harus dilihat dari sudut bagian perbagian bidang pekerjaan, bukan perorang.
2. Team Spirit, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
1. Expirt de cops, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai umumnya untuk menambah kegiatan yang bersemangat.

2.1.4. Hakikat Koordinasi

Menurut Handyaningrat (1989:118:119), menjelaskan hakikat koordinasi yaitu sebagai berikut:

- a. Koordinasi adalah akibat logis daripada adanya prinsip pembagian habis tugas, setiap satuan kerja (unit) hanyalah melaksanakan sebagian tugas pokok organisasi secara keseluruhan;
- b. Koordinasi timbul karena adanya prinsip pembagian habis tugas, setiap satuan kerja (unit) hanyalah melaksanakan sebagian fungsi dalam suatu organisasi;
- c. Koordinasi juga akibat adanya rentang/jenjang pegendalian, pimpinan wajib membina, membimbing, mengarahkan dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan sejumlah bawahan, dibawah wewenang dan tanggung jawabnya;
- d. Koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, berbagai fungsi dan kegiatan harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja (unit) yang harus dilakukan secara terpadu dan simultan;

- e. Koordinasi juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dibentuk berdasarkan prinsip jalur lini dan staf, karena kelemahan yang pokok dalam bentuk organisasi ini ialah masalah koordinasi.
- f. Koordinasi yang dapat berhasil dengan bantuan sarana komunikasi yang baik. Oleh karena itu komunikasi administrasi yang disebut hubungan kerja memegang peranan yang sangat penting bagi tercapainya koordinasi. Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa koordinasi adalah hasil akhir daripada hubungan kerja (komunikasi);
- g. Pada hakikatnya koordinasi adalah perwujudan daripada kerjasama, saling bantu membantu dan menghargai/menghayati tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing. Hal ini disebabkan karena setiap satuan kerja (unit) dalam melakukan kegiatannya, tergantung atas bantuan dari satuan kerja (unit) lain. Jadi adanya saling ketergantungan atau interdependensi inilah yang mendorong diperlukan adanya kerjasama.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hakikat koordinasi merupakan bentuk dari adanya kerjasama dalam pembagian tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh unit-unit yang terlibat didalamnya dikarenakan adanya saling ketergantungan atau interdependensi. Koordinasi timbul karena adanya fungsionalisasi yang dibutuhkan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks serta pimpinan wajib membina, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan melalui komunikasi yang baik agar tujuan koordinasi dapat tercapai.

2.1.5. Masalah Koordinasi

Sekalipun pada umumnya telah disadari pentingnya koordinasi dalam proses administrasi/manajemen pemerintahan, tetapi kenyataannya dalam praktek tidak jarang ditemukan berbagai masalah yang menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan koordinasi yang perlu dilakukan, sehingga pencapaian sasaran atau tujuan tidak selalu berjalan sebagaimana yang diharapkan. Menurut Handayani (1991:129) berbagai factor yang dapat menghambat tercapainya koordinasi itu adalah sebagai berikut :

a. Hambatan-hambatan dalam koordinasi vertikal (struktural)

Dalam koordinasi vertikal (struktural) sering terjadi hambatan-hambatan disebabkan perumusan tugas, wewenang, tanggung jawab tiap-tiap satuan kerja (unit kerja) kurang jelas. Disamping itu adanya hubungan dan tata kerja serta prosedur kurang dipahami oleh pihak-pihak yang bersangkutan dan kadang-kadang timbul keraguan diantara mereka. Sebenarnya hambatan-hambatan yang demikian itu tidak perlu karena antara yang mengkoordinasikan dan yang dikoordinasikan ada hubungan komando dalam susunan organisasi yang bersifat hierarkis.

b. Hambatan-hambatan dalam koordinasi fungsional

Hambatan-hambatan yang timbul pada koordinasi fungsional baik yang horizontal maupun yang diagonal disebabkan karena antara yang mengkoordinasikan dengan yang dikoordinasikan tidak terdapat hubungan hierarkis (garis komando). Sedangkan hubungan keduanya terjadi karena adanya kaitan bahkan interpedensi atas fungsi masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas maka hambatan-hambatan yang dialami oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai dalam berkoordinasi biasanya disebabkan karena tidak memiliki hubungan hierarkis atau garis komando.

2.1.6. Indikator Koordinasi

Menurut Manullang (2001:72-73), koordinasi memiliki dimensi yang saling mempengaruhi dalam melakukan proses manajemen diantaranya :

- 1) Pengarahan : Suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan berpedoman pada perencanaan dan usaha pengorganisasian.
- 2) Kerja sama : Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Rapat : Pertemuan para anggota organisasi/para pegawai untuk membahas hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan organisasi
- 4) Perintah : Kewajiban seorang pimpinan agar para pegawai dapat menyelesaikan segala tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standart yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Handyaningrat (1989:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator 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 pelaksanaan terhadap koordinasi
 - 2. Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- c. Kompetensi Partisipan
 - 1. Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
 - 2. Ada tidaknya ahli dibidang yang berwenang terlibat
- d. Kesepakatan Komitmen dan Insentif Koordinasi
 - 1. Ada tidaknya bentuk kesepakatan
 - 2. Ada tidaknya pelaksanaan kegiatan
 - 3. Ada tidaknya sanksi bagi pelanggar kesepakatan
 - 4. Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi.

2.2. Konsep Pimpinan

2.2.1. Pengertian Pimpinan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian pimpinan adalah orang yang memimpin. Memimpin artinya mempengaruhi atau meyakinkan orang lain agar mau bekerja seperti yang dikehendaki sesuai dengan aturan atau standar kinerja organisasi. Menurut Max Weber seorang yang pemimpin harus mempunyai kekuasaan dan kekuasaan merupakan kemampuan untuk memberikan perintah kepada orang lain agar perintah tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu seorang pimpinan harus memiliki jiwa kepemimpinan Siswandi (2011: 125)

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Definisi kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Thoah dalam Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013:3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata

lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.2.2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan 27 gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

1) Fungsi Intruksi.

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi.

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat

dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi Partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi Delegasi.

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian.

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.2.3. Indikator Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas.
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang.

- a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
- b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.2.4. Tipe-Tipe Kepemimpinan.

Kepimpinan di dalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Veitzhal Rivai (2012:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe Kepemimpinan otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas.

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Definisi Kinerja

Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara

(2010:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2013:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Moehariono (2012: 95), “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sependapat dengan Moehariono, Mahsun (2006: 25) menyatakan bahwa, “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”

Pegawai Negeri sipil adalah “Setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:15) factor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Usman (2009:458) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluhan.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi.

- c. Supervisi, meliputi saran, arahan, dan perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konversi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan.

Yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b. Kemauan.

Yaitu kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi.

Yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energy, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d. Teknologi.

Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e. Kompensasi.

Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f. Kejelasan tujuan.

Yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jela agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

2.3.3. Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan,(2002:59) unsure-unsur penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreativitas

Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan pegawai dan mempertanggung jawabkan kebijaksanannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2008:109) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan public. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta instansi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- 1) Kuantitas kerja : Ukuran seberapa lama seorang karyawan atau pegawai dapat bekerja dalam satu harinya.
- 2) Kualitas kerja dan mutu kerja : Mutu seorang pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian, ketelitian, dan kelengkapan kerja.
- 3) Pemanfaatan waktu : Kemampuan dalam menggunakan waktu secara efisien dan efektif untuk memperoleh manfaat maksimal.

- 4) Kerja sama : Sebuah dorongan sebagai energi ataupun motivasi bagi setiap individu yang tergabung dalam tim kerja tersebut.

2.4. Hipotesis

Menurut *Margono (2004: 80)* menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (hypo) dan tesis (thesis). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (deduced) dari teori yang telah ada.

Berdasarkan pendapat diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. (Sugiyono, 2017:2)

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif korelasional *Product moment* yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel ataupun seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Arikunto, 2006:271).

3.2. Definisi Operasional

Didalam penelitian ini, variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian pembahasannya harus dinyatakan dengan tegas sehingga dapat diukur, dinilai, baik kuantitas maupun kualitasnya. Berdasarkan variabel bebas dan terikat, dibuatlah operasional variabel agar memudahkan penggunaan definisi dalam

operasionalnya, maka akan diuraikan dalam definisi operasional yang membuat indikator penelitian sebagai berikut :

a. Koordinasi pimpinan : (independen variabel) Variabel bebas yakni variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini adalah koordinasi pimpinan. Adapun indikator variabel dari koordinasi pimpinan adalah :

- 5) Pengarahan : Suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan berpedoman pada perencanaan dan usaha pengorganisasian.
- 6) Kerja sama : Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- 7) Rapat : Pertemuan para anggota organisasi/para pegawai untuk membahas hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan organisasi
- 8) Perintah : Kewajiban seorang pimpinan agar para pegawai dapat menyelesaikan segala tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standart yang telah diberikan.

b. Kinerja Pegawai : (Dipendent Variabel) variabel terikat, yakni variabel yang dipengaruhi variabel X, kinerja pegawai sebagai prestasi kerja yang dievaluasi secara formal dalam jangka waktu sesuai dengan jangka pendek atau satu tahun sekali, meliputi :

- 5) Kuantitas kerja : Ukuran seberapa lama seorang karyawan atau pegawai dapat bekerja dalam satu harinya.

- 6) Kualitas kerja dan mutu kerja : Mutu seorang pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian, ketelitian, dan kelengkapan kerja.
- 7) Pemanfaatan waktu : Kemampuan dalam menggunakan waktu secara efisien dan efektif untuk memperoleh manfaat maksimal.
- 8) Kerja sama : Sebuah dorongan sebagai energi ataupun motivasi bagi setiap individu yang tergabung dalam tim kerja tersebut.

3.3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017 :80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai berjumlah sebanyak 139 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti. Dan tentang penarikan sampel penelitian ia mengemukakan yaitu untuk sekedar ancer-ancer, maka

apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Didalam penentuan sampel, maka perkiraan sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini sebesar 25%. Mengingat jumlah pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai diatas 100 pegawai yakni 139 pegawai. Maka jumlah sampelnya :

$$\left(\frac{25\%}{100} \times 139 \text{ pegawai} = 35 \text{ pegawai}\right)$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Data Primer, merupakan data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden dalam penelitian. Berupa data pertanyaan kepada responden dengan ketentuan pilihan jawaban yang sudah tersedia.

- 1) Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

- a. Untuk jawaban “A” diberi skor nilai 3
- b. Untuk jawaban “B” diberi skor nilai 2

- c. Untuk jawaban “C” diberi skor nilai 1
- b. Data Sekunder, yang diambil dari sumber-sumber bacaan (referensi) bersumber dipustaka maupun bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2011:169).

Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

Dimana tujuan dari penelitian korelasi adalah untuk mencari hubungan antara ataupun seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

3.5.1. Korelasi Product Moment

Dipergunakan untuk menguji dan mencari hubungan variabel bebas X dan variabel terikat Y, maka penulis menggunakan rumus dari Karl Pearson yang dikutip oleh Sugiyono (2011:212) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n (\sum x^2) (\sum y^2) - (\sum x)^2 (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

n : Jumlah Responden

3.5.2. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2011: 214) menyatakan untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus uji signifikan korelasi product moment yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

3.5.3. Uji Determinasi

Yang mengukur seberapa besar hubungan antara Variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan rumus determinasi yang dikutip oleh Sugiyono (2011: 215) sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Determinasi

r_{xy} : Koefisien Korelasi

3.5.4. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh Koefisien Variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus :

$$Y = A + bx$$

Keterangan :

Y : Nilai yang diprediksikan

A : Konstanta atau bila harga $x = 0$

B : Koefisien Regresi

X : Nilai variabel independen

3.6. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Binjai, dan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Juni sampai dengan bulan September 2019.

3.7. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Organisasi Kota Binjai Sebagai Dasar Pembentukan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai Sebagai Unsur Penunjang Pemerintah Kota Binjai Di Bidang Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan, Berada Di Bawah Dan Bertanggung Jawab Kepada Wali Kota Binjai Melalui Sekretaris Daerah Kota Binjai.

1. Visi, Misi dan Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan

a. Visi :

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, pada pasal 1 ayat (12) dinyatakan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan . Dengan demikian visi memegang peranan penting dalam menentukan arah yang akan dituju oleh suatu daerah/organisasi pada masa mendatang.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai untuk kurun waktu 2016-2021 akan mewujudkan visi : **“TERWUJUDNYA PENGENTASAN KETENAGAKERJAAN SERTA TERCIPTANYA INDUSTRI KREATIF, JASA PERDAGANGAN MELALUI PENATAAN DAN PENINGKATAN KUALITAS APARAT DAN KUALITAS PELAYANAN UNTUK TERCIPTANYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT YANG MAJU DAN BERDAYA SAING.”**

Kata Kunci dari Visi diatas, adalah sebagai berikut :

- 1) Ketenagakerjaan, mengandung makna bahwa : Pengentasan ketenagakerjaan melalui penataan dan peningkatan tenaga kerja yang terampil, kompeten dan mampu bersaing apabila nantinya bekerja atau berwirausaha.
- 2) Perindustrian, mengandung makna bahwa : Mengembangkan industry yang berasal dari peningkatan kreatifitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan dengan

menghasilkan dan mengeksploitasi daya kreasi dan daya cipta individu tersebut.

- 3) Perdagangan, mengandung makna bahwa : Peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan pembangunan sarana dan infrastruktur perdagangan di pasar-pasar tradisional yang berdampak pada meningkatnya daya beli masyarakat.

b. Misi :

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap organisasi harus mempunyai Misi yang jelas. Misi adalah langkah yang dilakukan berupa produk kegiatan yang nyata. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, maka dirumuskan misi sebagai berikut :

- 1) Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan Tenaga Kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
- 2) Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktifitas angkatan kerja maupun tenaga kerja.
- 3) Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan social tenaga kerja.
- 4) Untuk meningkatkan daya saing produk hasil olahan industry dipasaran diperlukan kreatifitas untuk menghasilkan inovasi dalam menghasilkan produk dan kemasan yang memiliki daya jual sehingga mampu mendongkrak omzet penjualan.
- 5) Meningkatkan kontribusi sector perdagangan dalam upaya menggali dan mengembangkan potensi/sentra perdagangan.

c. Tujuan dan Sasaran

1) Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu, yaitu dari 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan.

Karakteristik tujuan dapat diartikan, sebagai berikut :

- a) Idealistik , yaitu mengandung nilai-nilai keseluruhan dan keinginan kuat untuk menjadi baik dan berhasil.
- b) Jangkauan kedepan dicapai dalam waktu 5 tahun atau lebih sebagaimana ditetapkan oleh suatu organisasi.
- c) Abstrak, yaitu belum dapat dilihat secara kuantitatif, karena pencapaiannya berlangsung secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian diatas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan menetapkan tujuan sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya produktivitas dan penempatan tenaga kerja dengan sasaran terwujudnya kehidupan masyarakat yang mandiri, bermartabat yang mampu membangun potensi dirinya.
- 2) Meningkatnya kualitas tenaga kerja dan menurunnya angka pengangguran di Kota Binjai dengan sasaran terwujudnya sumber daya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- 3) Meningkatnya produktivitas dan penempatan tenaga kerja dengan sasaran terwujudnya kehidupan masyarakat yang mandiri bermartabat yang mampu membangun potensi dirinya.

- 4) Meningkatkan jaminan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
- 5) Mengembangkan industri yang berasal dari peningkatan kreatifitas, keterampilan serta individu.
- 6) Peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan pembangunan sarana dan infrastruktur perdagangan.

2) Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur dan dapat dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Fokus utama sasaran adalah tindakan alokasi, distribusi dan pemanfaatan sumberdaya yang mengarah pada hasilnya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai menetapkan sasaran sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya produktivitas dan penempatan tenaga kerja dengan sasaran terwujudnya kehidupan masyarakat yang mandiri, bermartabat yang mampu membangun potensi dirinya.
- 2) Meningkatnya usaha yang memiliki inovasi produk yang didukung oleh industri kreatif.
- 3) Terciptanya akses pemasaran produk dan kualitas usaha.
- 4) Terciptanya pusat-pusat perdagangan/rakyat tradisional dan modern, layak dan nyaman baik bagi pedagang maupun pembeli.
- 5) Tumbuhnya jumlah pelaku usaha perdagangan.

2. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan

Berdasarkan Perda Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 Tanggal 28 Oktober 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai terdiri dari :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan
- b. Sekretaris
- c. Kepala Bidang Ketenagakerjaan
- d. Kepala Bidang Perindustrian
- e. Kepala Bidang Perdagangan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
 - 1) Bagian Sekretaris terdiri dari :
 - a) Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
 - b) Kasubbag. Keuangan dan Program
 - 2) Bidang Ketenagakerjaan
 - a) Ka. Seksi Pelatihan Produktivitas kerja
 - b) Ka. Seksi Hubungan Industrial Persyaratan Kerja
 - c) Ka. Seksi Penempatan Kerja
 - 3) Bidang Perindustrian
 - a) Ka. Seksi Industri Kecil, Menengah Pangan, Barang dari Kayu dan Furniture
 - b) Ka. Seksi Industri Kecil, Menengah Kimia, Sandang, Aneka dan Kerajinan
 - c) Ka. Seksi Industri Kecil dan Menengah Logam, Mesin, Elektronika dan Alat Angkut

4) Bidang Perdagangan

- a) Ka. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Perdagangan Dalam dan Luar Negeri
- b) Ka. Seksi Kemetrolagian dan Perlindungan Konsumen
- c) Ka. Seksi Pengelolaan Pasar

3. Tugas pokok dan fungsi

Sesuai dengan Peraturan Walikota Binjai Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai adalah :

a. Tugas Pokok

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

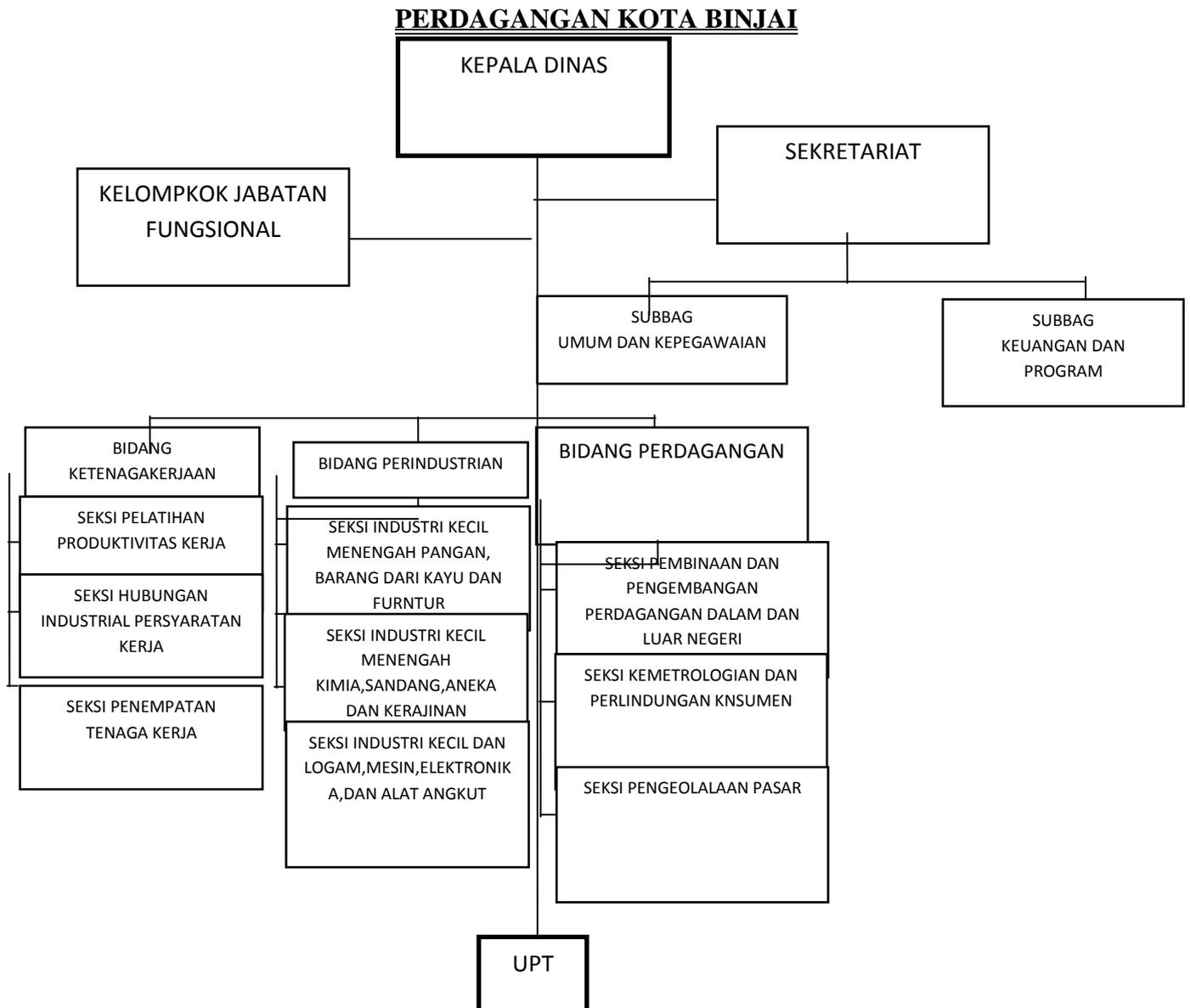
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai mempunyai tugas dan membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang pengelolaan Pelatihan produktivitas kerja, pengelolaan industri kecil menengah, dan pengelolaan pasar serta merumuskan perencanaan, program serta pembinaan masyarakat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai mempunyai fungsi :

- 1) Melaksanakan peningkatan produktivitas kerja
- 2) Memberikan layanan informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- 3) Mengkoordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan dibidang perdagangan
- 4) Mempersiapkan konsep tentang pemberian izin usaha perdagangan
- 5) Mengatur pemanfaatan sumber daya alam bagi kepentingan industry
- 6) Melaksanakan kebijakan di bidang pembangunan dan pemberdayaan industri kecil menengah (IKM), peningkatan daya saing, standarnisasi industri dan teknologi industri .
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Gambar 3.1

STRUKTUR DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN

Sumber : <http://ppid.binjaikota.go.id>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Identitas Responden

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden dalam kaitannya dengan pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Data yang diperoleh selama penelitian dilapangan akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai. Data dikumpulkan melalui data primer yaitu data yang di dapat dilapangan dan kuesioner.

Tabel 4.1

**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai
Pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-Laki	20	57,14%
2	Perempuan	15	42,86%
Total		35	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (57,14%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (42,86%). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

Tabel 4.2

**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Umur Pegawai Pada Kantor
Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai**

No	Umur	Jumlah	Persentasi
1	20-30 Tahun	4	11,43%
2	31-40 Tahun	20	57,14%
3	41-50 Tahun	7	20%
4	51-60 Tahun	4	11,43%
Total		35	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 4 orang (11,43%), yang berumur di antara 31-40 tahun sebanya 20 orang (57,14%), yang berumur di antara 41-50 tahun sebanyak 7 orang (20%), dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 4 orang (11,43%). Berdasarkan table diatas terlihat bahwa usia pegawai yang berada pada

Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai lebih banyak yang berumur di antara 31-40 tahun.

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pada Agama Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

No	Agama	Jumlah	Persentasi
1	Islam	26	74,28%
2	Kristen	9	25,72%
Total		35	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang beragama islam sebanyak 26 orang (74,28%), yang beragama Kristen sebanyak 9 orang (25,72%). Berdasarkan table diatas terlihat bahwa pegawai yang beragama islam lebih banyak dari yang beragama kristen.

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Kantor
Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
1	0-5 Tahun	2	5,71%
2	6-10 Tahun	10	28,57%
3	11-15 Tahun	12	34,29%
4	16-20 Tahun	6	17,14%
5	Diatas 20 Tahun	5	14,29%
Total		35	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang bekerja 0-5 tahun sebanyak 2 orang (5,71%), yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (28,57%), yang bekerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang (34,29%), yang bekerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang (17,14%), dan yang bekerja di atas 20 tahun sebanyak 5 orang (14,29%). Berdasarkan table di atas bahwa pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai lebih banyak yang masa kerjanya 11-15 tahun.

4.1.2. Analisis data untuk Variabel (X) Koordinasi Pimpinan

Tabel 4.5

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Sudah Mendapatkan
Arahan Kerja Dari Pimpinan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	26	74,28%
2	Kadang-Kadang	8	22,87%
3	Tidak	1	2,85%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 1

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pimpinan sudah memberikan arahan kerja kepada pegawai frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,28%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang 8 orang (22,87%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,85%). Tabel di atas menjelaskan bahwa Pimpinan sudah memberikan arahan kepada pegawai.

Tabel 4.6

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Pengarahan Sudah Sesuai
Dengan Pengukuran/Penilaian Terhadap Standar Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	28	80%
2	Kadang-Kadang	7	20%
3	Tidak	-	-
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 2

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, arahan yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan pengukuran/penilaian terhadap standar pekerjaan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang (80%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (20%). Tabel di atas menjelaskan bahwa arahan yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan pengukuran/penilaian standar pekerjaan.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Pengarahan Pimpinan
Dapat Membantu Pekerjaan Selesai Tepat Pada Waktu Yang Telah
Ditentukan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	26	74,29%
2	Kadang-Kadang	3	8,57%
3	Tidak	5	14,29%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 3

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, arahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai membantu pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,57%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (14,29%). Tabel di atas menjelaskan bahwa arahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai membantu pekerjaan selesai tepat pada waktunya.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Kerjasama Dapat
Memberikan Motivasi Yang Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	23	65,71%
2	Kadang-Kadang	8	22,86%
3	Tidak	4	11,43%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 4

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, kerjasama yang dibentuk pimpinan dapat memberikan motivasi yang baik kepada para pegawai frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (65,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (22,86%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang (11,43%), table di atas menjelaskan bahwa kerjasama yang dibentuk memberikan motivasi yang baik kepada para pegawai.

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Kerjasama Untuk
Membantu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	23	65,71%
2	Kadang-Kadang	12	34,29%
3	Tidak	-	-
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, kerjasama yang dibentuk pimpinan membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan baik frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 23 orang (65,71%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (34,29%), tabel di atas menjelaskan bahwa kerjasama yang dibentuk pimpinan membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Mengenai Apakah Kerjasama Yang Dilakukan
Berdampak Pada Kinerja Pegawai

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	20	57,14%
2	Kadang-Kadang	13	37,14%
3	Tidak	2	5,71%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, kerjasama yang dibentuk pimpinan berdampak baik pada kinerja pegawai frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (57,14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37,14%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (5,71%), tabel di atas menjelaskan bahwa kerjasama yang dibentuk pimpinan berdampak baik pada kinerja pegawai.

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Mengenai Pimpinan Selalu Dilakukan Rapat Atau
Pertemuan Untuk Menyelesaikan Persoalan Yang Terkait Dengan Tugas
Yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	25	71,43%
2	Kadang-Kadang	8	22,86%
3	Tidak	2	5,71%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pimpinan selalu melakukan rapat atau pertemuan dengan pegawai untuk menyelesaikan persoalan yang terkait dengan tugas frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang (71,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (22,86%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%), tabel di atas menjelaskan bahwa pimpinan selalu melakukan rapat atau pertemuan dengan pegawai untuk menyelesaikan persoalan yang terkait dengan tugas.

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Mengenai Diadakannya Rapat Membantu Pegawai
Menyelesaikan Pekerjaan Yang Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	26	74,29%
2	Kadang-Kadang	7	20%
3	Tidak	2	5,71%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, rapat yang dilakukan pimpinan membantu menyelesaikan pekerjaan yang baik frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang (20%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang (5,71%), tabel di atas menjelaskan bahwa rapat yang dilakukan pimpinan membantu menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Tabel 4.13

**Distribusi Jawaban Mengenai Laporan Hasil Kerja Para Pegawai Dilihat
Dan Dipantau Setiap Harinya Oleh Pimpinan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	21	60%
2	Kadang-Kadang	13	37,14%
3	Tidak	1	2,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, laporan hasil kerja para pegawai dilihat dan dipantau setiap harinya oleh pimpinan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37,14%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%), tabel di atas menjelaskan bahwa , laporan hasil kerja para pegawai dilihat dan dipantau setiap harinya oleh pimpinan.

Tabel 4.14

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Bekerja Sesuai Dengan
Perintah Pimpinan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	26	74,29%
2	Kadang-Kadang	6	17,14%
3	Tidak	3	8,57%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai bekerja sesuai dengan perintah pimpinan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang (74,29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang (17,14%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (8,57%), tabel di atas menjelaskan bahwa , pegawai bekerja sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.15

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Memahami Dengan Baik
Perintah Dari Pimpinan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	20	57,14%
2	Kadang-Kadang	14	40%
3	Tidak	1	2,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai dapat memahami perintah pimpinan dengan baik frekuensinya lebih besar, hal ini dapat dilihat dari jawaban angket responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (57,14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (40%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%), tabel di atas menjelaskan bahwa pegawai dapat memahami perintah pimpinan dengan baik.

Tabel 4.16
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Apakah Pegawai Sudah
Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Berdasarkan Standar Pekerjaan Yang
Telah Ditentukan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	24	68,57%
2	Kadang-Kadang	8	22,86%
3	Tidak	3	8,57%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 12

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai berdasarkan standar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (68,57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (22,86%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (8,57%). Dari tabel di atas terlihat bahwa , pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai berdasarkan standar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

4.1.3 Analisis Data Untuk Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

Tabel 4.17

**Distribusi Jawaban Responden Sudah Bekerja Sesuai Dengan Program Yang
Telah Ditentukan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	32	91,43%
2	Kadang-Kadang	3	8,57%
3	Tidak	-	
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai sudah bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan frekuensinya lebih besar. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 32 orang (91,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,57%).

Tabel 4.18

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dapat Bekerja Melebihi Pekerjaan
Yang Telah Ditetapkan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	32	91,43%
2	Kadang-Kadang	3	8,57%
3	Tidak	-	
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai dapat bekerja melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 32 orang (91,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,57%).

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan
Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	31	88,57%
2	Kadang-Kadang	3	8,57%
3	Tidak	1	2,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat pada jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang (88,57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang (8,57%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%).

Tabel 4.20
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Rapi Dan Teliti

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	24	68,57%
2	Kadang-Kadang	11	31,43%
3	Tidak	-	-
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.4

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti frekuensinya lebih besar. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang (68,57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang (31,43%).

Tabel 4.21

**Distribusi Jawaban Responden Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar
Mutu Kerja Yang Telah Ditentukan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	19	54,28%
2	Kadang-Kadang	16	45,72%
3	Tidak	-	-
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu kerja yang telah ditentukan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (54,28%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (45,72%). Dari tabel di atas terlihat bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.22
Distribusi Jawaban Responden Sudah Bekerja Dengan Baik Dalam
Meningkatkan Efektivitas Kerjaa

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	20	57,14%
2	Kadang-Kadang	14	40%
3	Tidak	1	2,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai sudah bekerja dengan baik dalam meningkatkan efektivitas kerja frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban ressponden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (57,14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (40%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%)

Tabel 4.23

**Distribusi Jawaban Responden Bekerja Dengan Tepat Waktu Yang Telah
Ditentukan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	18	51,43%
2	Kadang-Kadang	16	45,71%
3	Tidak	1	2,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket Pertanyaan No.7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai bekerja dengan tepat waktu yang telah ditentukan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (45,71%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%).

Tabel 4.24
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ada Sanksi Yang Diberikan
Apabila Pegawai Datang Tidak Tepat Pada Waktunya

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	18	51,43%
2	Kadang-Kadang	16	45,71%
3	Tidak	1	2,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, ada sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila datang tidak tepat pada waktunya frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (45,71%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang (2,86%)

Tabel 4.25

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Sudah Bekerja Sesuai Waktu Yang Telah Ditentukan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	19	54,28%
2	Kadang-Kadang	13	37,15%
3	Tidak	3	8,57%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No. 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (54,28%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37,15%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (8,57%).

Tabel 4.26

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Bekerjasama Yang Baik
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	18	51,43%
2	Kadang-Kadang	14	40%
3	Tidak	3	8,57%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai bekerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (40%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang (8,57%).

Tabel 4.27

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Menyelesaikan Masalah
Pekerjaan Dengan Profesional**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	18	51,43%
2	Kadang-Kadang	12	34,28%
3	Tidak	5	14,28%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa daari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai menyelesaikan masalah pekerjaan dengan professional frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51,43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (34,28%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang (14,28%).

Tabel 4.28
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sudah Melakukan Hubungan
Pekerjaan Dengan Baik Antarsesama

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
1	Ya	14	40%
2	Kadang-Kadang	13	37,14%
3	Tidak	8	22,86%
Total		35	100%

Sumber : Angket 2019 Pertanyaan No.12

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai, pegawai sudah melakukan hubungan pekerjaan dengan baik antar sesama frekuensinya lebih besar, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang (40%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37,14%), dan yang menjawab Tidak sebanyak 8 orang (22,86%).

4.1.4. Tabel Frekuensi Variabel

Analisis Variabel bebas (X) koordinasi pimpinan dilakukan berdasarkan data responden yang bersifat kuantitatif yang berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden, adapun skor jawaban responden berdasarkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.29

Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X)

Koordinasi Pimpinan

No	Nilai Jawaban Menurut No Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	28
2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	33
5	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	24
6	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	3	23
7	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	25
8	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	25
9	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33
10	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	25
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34
13	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
17	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	30
18	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	30
19	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
21	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	34
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
23	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	31
24	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	25
25	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33

26	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	31
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	32
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	33
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
32	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	26
33	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	31
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
35	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
Total												$\Sigma x =$	1102

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 24. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 24$$

$$R = 12$$

Setelah jangka (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**)

$$I = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$I = \frac{12}{3}$$

$$I = 4$$

Setelah interval diketahui maka dapat digunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4.30
Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas
(X) Koordinasi Pimpinan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	≥ 31	24	68,57%
2	Sedang	28-30	4	11,43%
3	Rendah	23-26	7	20%
Total			35	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan koordinasi pimpinan sebanyak 24 orang (68,57%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 4 orang (11,43%), dan yang menyatakan rendah sebanyak 7 orang (20%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa koordinasi pimpinan berada dalam kategori **Tinggi**, artinya 68,57% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan koordinasi pimpinan.

Tabel 4.31

Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y)

Kinerja Pegawai

No	Nilai Jawaban Menurut No Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	27
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	29
5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	34
6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	28
7	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	31
8	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	31
9	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	28
10	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	24
11	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	24
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	34
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	34
14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	30
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	28
17	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
18	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	23
19	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	33
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
23	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	30
24	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	27
25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	33
27	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	30
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
32	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	25
33	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	30
34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32

35	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	34
Total												$\Sigma x =$ 1078	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 36 dan nilai jawab terendah adalah 23. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan pengukuran (**R**) terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 23$$

$$R = 13$$

Setelah jangkauan (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{Jarak Interval}}$$

$$I = \frac{13}{3}$$

$$I = 4,33 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel

Terikat (Y) Kinerja Pegawai

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	≥ 31	18	51,43%

2	Sedang	27-30	12	34,28%
3	Rendah	23-26	5	14,28%
Total			35	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan peningkatan kinerja pegawai tinggi sebanyak 18 orang (51,43%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 12 orang (34,28%), dan yang menyatakan rendah sebanyak 5 orang (14,28%). Dengan demikian bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi, artinya 51,43% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Korelasi Product Moment

Uji korelasi product moment berguna untuk mengetahui korelasi antara Variabel bebas (X) koordinasi pimpinan dengan Variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

Tabel 4.33

**Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Koordinasi Pimpinan
(X) Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

No	X	Y	x^2	Y^2	XY
1	28	27	784	729	756
2	29	35	841	1225	1015
3	36	35	1296	1225	1260
4	33	29	1089	841	957
5	24	34	576	1156	816
6	23	28	529	784	644

7	25	31	625	961	775
8	25	31	625	961	775
9	33	28	1089	784	924
10	25	24	625	576	600
11	36	24	1296	576	864
12	34	34	1156	1156	1156
13	32	34	1024	1156	1088
14	36	30	1296	900	1080
15	34	30	1156	900	1020
16	35	28	1225	784	980
17	30	26	900	676	780
18	30	23	900	529	690
19	32	33	1024	1089	1056
20	35	36	1225	1296	1260
21	34	33	1156	1089	1122
22	35	34	1225	1156	1190
23	31	30	961	900	930
24	25	27	625	729	675
25	33	34	1089	1156	1122
26	31	33	961	1089	1023
27	32	30	1024	900	960
28	33	34	1089	1156	1122
29	36	36	1296	1296	1296
30	35	30	1225	900	1050
31	36	36	1296	1296	1296
32	26	25	676	625	650
33	31	30	961	900	930
34	35	32	1225	1024	1120
35	34	34	1156	1156	1156
Jumlah	$\sum x = 1102$	$\sum y = 1078$	$\sum x^2 = 35246$	$\sum y^2 = 33676$	$\sum xy = 34138$

Sumber : Hasil Angket Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$N = 35$$

$$\sum X = 1102$$

$$\sum Y = 1078$$

$$\sum X^2 = 35246$$

$$\sum Y^2 = 33676$$

$$\sum XY = 34138$$

Selanjutnya rumus-rumus tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= n \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\ &= \frac{35(34138) - (1102)(1078)}{\sqrt{35(35246) - (1102)^2} \sqrt{35(33676) - 1078^2}} \\ &= \frac{(1194830) - (1187956)}{\sqrt{(1233610) - (1214404)} \sqrt{(1178660) - (1162084)}} \\ &= \frac{(6874)}{\sqrt{(19206)(16576)}} \\ &= \frac{6874}{\sqrt{(318358656)}} \\ &= \frac{6874}{17842,607} \\ &= 0,3854 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui r_{xy} (hitung) = 0,3854 sedangkan r_{tabel} melihat patokan sampel N=35 dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,334. Maka $r_{xy} = 0,3854 > r_{tabel} = 0,334$ berarti ada pengaruh antar variabel X (koordinasi pimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan koordinasi pimpinan (X) kinerja pegawai (Y) di atas maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.34

Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2011

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi, untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak. Tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r tersebut adalah signifikan, artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (koordinasi pimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan pedoman di atas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara Variabel X (koordinasi pimpinan) dengan variabel Y (kinerja pegawai) berada pada tingkat interpretasi rendah, yaitu antara 0,20 – 0,399. Dengan demikian **tidak ada pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai.**

4.2.2. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 35 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan uji t yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,3854 \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,3854^2}} \\
 &= \frac{0,3854 \sqrt{33}}{\sqrt{1-0,1485}} \\
 &= \frac{0,3854 (5,7446)}{\sqrt{0,8515}} \\
 &= \frac{2,2139}{0,9227} \\
 &= 2,39
 \end{aligned}$$

$$t \text{ hitung} = 2,39$$

$$t \text{ tabel} = 2,030$$

Dengan demikian dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel. $2,39 > 2,030$ dari data di atas diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

4.2.3. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas X (koordinasi pimpinan) terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai), dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy}=0,3854$ maka perhitungannya sebagai berikut :

$$D = (r_{XY})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,3854)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,15 \times 100\%$$

$$= 15\%$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 15% sehingga besarnya pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 15%, sedangkan sisanya 85% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4.2.4. Uji Regresi Linear

Adapun kegunaan dari uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas X (koordinasi pimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linear.

$$y = a + b(x)$$

berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(1078)(35246) - (1102)(34138)}{35(35246) - (1102)^2} \\ &= \frac{37995188 - 37620076}{1233610 - 1214404} \\ &= \frac{375112}{19206} \\ &= 19,53 \end{aligned}$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n (\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= 35 \frac{(34138) - (1102) (1078)}{35 (35246) - (1102)^2} \\
 &= \frac{1194830 - 1187956}{1233610 - 1214404} \\
 &= \frac{6874}{19206} \\
 &= 0,357
 \end{aligned}$$

Setelah a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linear variabel X (koordinasi pimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebagai berikut :

$$y = a + b (x)$$

$$y = 19,53 + 0,357 (x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel X adalah 36 dan nilai terendah adalah 24 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Nilai tertinggi variabel X :

$$y = 19,53 + 0,357 (36)$$

$$y = 19,53 + 12,852$$

$$y = 32,382 \text{ dibulatkan menjadi}$$

Nilai terendah variabel X :

$$y = 19,53 + 0,357 (24)$$

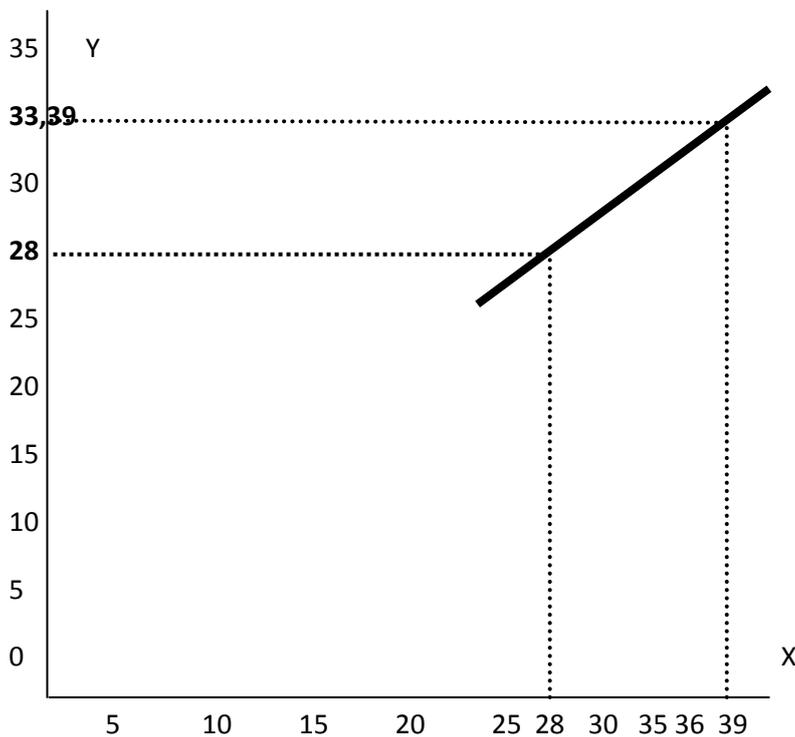
$$y = 19,53 + 8,568$$

$$y = 28,098 \text{ dibulatkan menjadi}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linear variabel bebas (X) koordinasi pimpinan, tingkat maksimum (36) adalah 32,39 tingkat minimum (24) adalah 28. Hal ini berarti mengalami kenaikan 4,29.

Gambar 4.1

GRAFIK REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga diketahui yaitu $a = 19,53$ dan $b = 0,357$. Dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai adalah $y = 19,53 + 0,357 (X)$. Dari grafik linear di atas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 24 ke 36 akan memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan peningkatan dari 28 ke 32,39.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- 1 Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan koordinasi pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai tergolong kategori tinggi, yaitu sebesar 68,57%
- 2 Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai tergolong dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 51,43%
- 3 Hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, hal ini dikarenakan setelah melakukan Perhitungan menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,3854 >$ dengan melihat tabel r patokan yaitu sampel 35 orang dengan taraf signifikan 5% maka nilai r_{tabel} adalah 0,334. Maka dari itu hipotesis alternatif tidak diterima. Tidak ada pengaruh variabel bebas X (koordinasi pimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

5.2. Saran

- 1 Dari penelitian yang telah dilakukan koordinasi pimpinan tergolong tinggi, agar dapat dipertahankan lagi pelaksanaannya dengan sebaik-baiknya untuk mempengaruhi kinerja pegawai agar meningkat.

- 2 Kinerja pegawai yang tergolong tinggi agar dapat terus dipertahankan dan di bina serta tetap berusaha untuk lebih baik lagi sehingga visi, misi, dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- 3 Bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai selaku atasan hendaknya melakukan koordinasi dengan pegawai secara rutin sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasabian, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handyaningrat, Soewarno. 1991. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Haji Masagung
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Pasalong Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Makasar: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Dedi Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Sumber Lain :

<http://digilib.unila.ac.id/5176/14/BAB%20II.pdf>

<http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/78/51>

<https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html>

<http://ppid.binjainkota.go.id>

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999

LAMPIRAN

Tabel Nilai – Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

ANGKET KUESIONER

PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan nikmat, taufik serta hidayahnya yang sangat besar sehingga angket kuesioner ini tepat pada waktunya.

Rasa terima kasih juga saya ucapkan kepada Dosen pembimbing yang selalu memberikan dukungan serta bimbingannya sehingga angket kuesioner ini dapat selesai dan saya dapat melakukan riset penelitian pada Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.

Semoga angket kuesioner yang telah saya susun ini turut memperkaya khazanah Ilmu ityang telah ditetapkan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Agama :
5. Golongan :
6. Masa Kerja :

Daftar Pertanyaan

Isilah tabel pertanyaan berikut dengan memberikan tanda lingkaran pada pilihan jawaban anda

Variabel Bebas (X) **Koordinasi Pimpinan**

A. Pengarahan

1. Apakah Bapak/Ibu selalu mendapatkan arahan kerja dari pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengarahan sudah sesuai dengan pengukuran/penilaian terhadap standar pekerjaan?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya pengarahan pimpinan dapat membantu pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

B. Kerja sama

1. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya kerjasama dapat memberikan motivasi yang baik ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu selalu kerjasama untuk membantu menyelesaikan tugas dengan baik ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah kerjasama yang dilakukan berdampak pada kinerja pegawai ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

C. Rapat

1. Menurut Bapak/Ibu apakah selalu dilakukan rapat atau pertemuan dengan pimpinan untuk menyelesaikan persoalan yang terkait dengan tugas yang diberikan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Apakah dengan diadakannya rapat membantu Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan yang baik?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah laporan hasil kerja para pegawai dilihat dan dipantau setiap harinya oleh pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

D. Perintah

1. Apakah Bapak/Ibu dapat bekerja sesuai dengan perintah pimpinan?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu memahami dengan baik perintah pimpinan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaann sesuai berdasarkan standar pekerjaan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak

Variabel Terikat (Y)

Kinerja Pegawai.

A. Kuantitas kerja

1. Apakah Bapak/Ibu sudah bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu dapat bekerja melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – Kadang
 - c. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu mampu menngani masalah pekerjaan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – Kadang
 - c. Tidak

B. Kualitas kerja dan mutu kerja

1. Apakah Bapak/Ibu sudah menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti ?

- a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu kerja yang telah ditentukan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
 3. Apakah Bapak/Ibu sudah bekerja dengan baik dalam meningkatkan efektivitas kerja ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak

C. Pemanfaatan Waktu

1. Apakah Bapak/Ibu bekerja dengan tepat waktu yang telah ditentukan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah ada sanksi yang diberikan apabila Bapak/Ibu datang tidak tepat pada waktunya ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
3. Apakah Bapak/Ibu bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak

4. Kerja sama

1. Apakah Bapak/Ibu dapat berkerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
2. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan professional ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak

3. Apakah Bapak/Ibu sudah melakukan hubungan pekerjaan dengan baik antar sesama ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Perawatan surat ini agar disuburkan
dan tanggapnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.118/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL.3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **10 Mei 2019** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **ALDEA VISKA**
N P M : 1503100099
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DISPERINDAG KOTA BINJAI**

Pembimbing : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL.3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 10 Mei 2020.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 23 Syawwal 1440 H
27 Juni 2019 M



Dekan
Dr. ARKIN SALEH, S.Sos., MSP.

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.



Agut, Cerdas & Terpercaya
Jawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 08 Juli 2019

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : ALDEA MCKA
N P M : 1503100099
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.118/SK/II.3/UMSU-03/F/2019.. tanggal 10 Mei 2019 dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh Koordinasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proopsal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :

Pembimbing

(Naili Khairah, S.P., M.Pd)

Pemohon,

(Aldea MCKA)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 536/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
 Hari, Tanggal : Jum'at, 12 Juli 2019
 Waktu : 14.00 WIB s/d. selesai
 Tempat : LAB. FISIP Gedung C UMSU
 Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggap	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	ALDEA VISKA	1503100099	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	NALIL. KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAG KOTA BINJAI
2	DWI CAHYANI	1503100110	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PENGAWASAN HARGA PANGAN STRATEGI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA BINJAI
3	MUHAMMAD ARI SAPUTRA	1503100065	R. KUSNADI, Drs, M.AP	IDA MARTINELLI, S.SH., M.M.	PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SIPISPIS KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
4	FINA ERIA NASUTION	1503100017	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN KEMENTERIAN SOSIAL NO.13 TAHUN 2011 TENTANG FAKIR MISKIN DI DINAS SOSIAL KOTA BINJAI
5	REZA MAULANA HIDAYAT	1303100082	IDA MARTINELLI, S.SH., M.M.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	IMPLEMENTASI QANUN KAB. ACEH TENGGARA NOMOR 9 TAHUN 2003 DALAM RANGKA PENGUTIPAN RETRIBUSI SAMPAH DI KECAMATAN BABUSSALAM

Medan, 08 Dzulqaidah 1440 H
 11 Juli 2018 M



Dekan
 Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



UIN
Cerdas & Terpercaya
Jawab surat ini agar disebutkan
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : AIDEA VISTA
N P M : 1503100099
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	18-07-2019	Penyusunan Angket Wawancara	zt
2.	30-07-2019	Pengelolaan Data	zt
3.	8-08-2019	Bimbingan Bab 4	zt
4.	15-08-2019	Pengelolaan Data	zt
5.	06-09-2019	Revisi Bab 4 dan Bab 5	zt
6.	15-09-2019	Revisi Bimbingan BAB 5	zt
7.	30-09-2019	Revisi Bimbingan Abstrak	zt
8.		ACC Skripsi	zt

Medan, 05 Oktober 2019.

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke :

(.....)

(Nail Khairah, S.P., M.Pd)

(Nail Khairah, S.P., M.Pd)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 879/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 11 Oktober 2019
Waktu : 07.45 Wib s.d. selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	ALDEA VISKA	1503100099	IDA MARTINELLY, SH., MM	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAG KOTA BINJAI
2	NIA AGUSTINA	1503100009	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	Dra. YURISNA TANJUNG, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNG BALAI
3	MUHAMMAD HAEKAL LUBIS	1403100116	Drs. R. KUSNADI, M.AP	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG NOMOR 2 TAHUN 2006 TENTANG PEMBINAAN KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DALAM RANGKA PEMBERDAYAAN USAHA KECIL DAN MENENGAH DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN DELI SERDANG
4	JUSTIFAY MANAN PUTRA AZEE	1503100125	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SF	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA NO.3 TAHUN 2014 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN ANAK DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA MEDAN
5	DWI CAHYANI	1503100110	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN PROGRAM PENGAWASAN HARGA PANGAN STRATEGI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA BINJAI

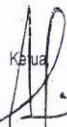
ditulis Sidang :

Medan, 10 Shaffar 1441 H
09 Oktober 2019 M

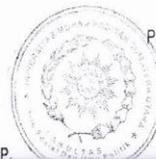
Ditandatangani oleh :
a.n. Rektor
Wakil Rektor I



Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP



Panitia Ujian



Drs. ZUL FAHMI, M.I Kom



PEMERINTAH KOTA BINJAI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Jend. Gatot Subroto No. 65 Telp. 061 - 8823619 Fax. 061 - 8823619
Binjai 20717
email : bakesbangbinjai@yahoo.com

Binjai, 4 September 2019

Nomor : 070 - 1463
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Izin
Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Di-
Medan

REKOMENDASI

Sehubungan dengan surat pemberitahuan penelitian Nomor : 682/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 Tanggal 2 September 2019 perihal tersebut diatas, kepada :

Nama : Aldea Viska
NPM : 1503100099
Alamat : Jl. Sejati Komplek Asrama Kawilhan No. K36
Pekerjaan : Mahasiswi
Daerah : Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai
Judul : " Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kota Binjai ".
Lamanya : 2 (dua) Minggu
Penanggung Jawab : Dr. Arifin Saleh, S.Sos, MSP

Berkenaan dengan hal tersebut, pihak kami tidak menaruh keberatan dengan catatan sebagai berikut :

- Untuk Pengawasan diminta surat izin yang dikeluarkan oleh Walikota Binjai c/q Sekretaris Daerah Kota Binjai supaya tembusannya diberikan kepada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Binjai
- Yang bersangkutan diwajibkan mematuhi ketentuan/per aturan yang berlaku dan menjaga keamanan/ketertiban umum.
- Selambat-lambatnya 1 (satu) Bulan setelah berakhir mengadakan Penelitian Lapangan, diwajibkan melaporkan hasilnya kepada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Binjai.

Demikian untuk dimaklumi.

A.n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK KOTA BINJAI
SEKRETARIS
Hj. ERNI SISWATI, S.Sos
PEMBINA TK I
NIP. 196301091986112001

Tembusan :

1. Bapak Walikota Binjai (sebagai laporan)
2. Kepala Bappeda Kota Binjai
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kota Binjai
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

menjawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 682/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 02 Muharrom 1441 H
02 September 2019 M

Kepada Yth : **Kepala Kesbangpol Kota Binjai**
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **ALDEA VISKA**
N P M : 1503100099
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DISPERINDAG KOTA BINJAI**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA

Jalan Jenderal Sudirman, No.6 Telepon 8821784 – 8821748
BINJAI - 20714

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070 - 7267

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 13 April 2016 tentang Pedoman Kelitbangan dan Inovasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai dan setelah membaca/memperhatikan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 682/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 2 September 2019 tentang Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa dan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai Nomor 070 - 1663 tanggal 4 September 2019 perihal Rekomendasi Izin Penelitian, dengan ini kami berikan Izin Penelitian kepada:

Nama : Aldea Viska
NPM : 1503100099
Alamat : Jl. Sejati Komplek Asrama Kawilhan No. K36
Pekerjaan : Mahasiswa
Kewarganegaraan : Indonesia
Judul : **Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kota Binjai**
Peserta : Sendiri
Tempat Penelitian : Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai
Lamanya : 2 (dua) minggu
Penanggung Jawab : Dr. Arifin Saleh, S.Sos, MSP

Dengan ketentuan sebagai berikut:

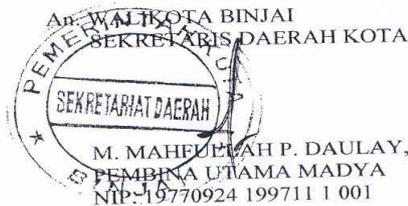
1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu harus melapor dan berkonsultasi kepada Kepala Badan/Dinas/Kantor/Instansi di tempat penelitian.
2. Harus mematuhi persyaratan dan peraturan yang berlaku di wilayah Kota Binjai.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan tujuan penelitian.
4. Hasil lengkap penelitian sebanyak 2 (dua) set harus sudah diserahkan kepada Walikota Binjai (c.q. **Bidang Penelitian dan Pengembangan Bappeda Kota Binjai**) dan dalam bentuk format PDF ke email litbang.bappedakotabinjai@gmail.com selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah penelitian selesai dilakukan.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan batal atau tidak mendapat izin dari Pemerintah Kota Binjai apabila pemegang izin tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Surat Izin Penelitian ini berlaku selama 2 (dua) minggu terhitung mulai tanggal surat ini dikeluarkan.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Bersedia mematuhi
Ketentuan Butir 1 s.d 6

Aldea Viska

Dikeluarkan di Binjai
pada tanggal 09 September 2019



Tembusan Yth.:

1. Bapak Walikota Binjai, sebagai laporan.
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai.
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Binjai.
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Perdagangan Kota Binjai.
5. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara