

**PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP
EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI
DI POLRES LABUHANBELAWAN**

Oleh:

DEWI SARTIKA SARAGIH
NPM : 1303100165

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017

ABSTRAK

PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI DI POLRES PELABUHAN BELAWAN

Dewi Sartika Saragih

Koordinasi terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan dimana untuk menghindari terjadinya penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan itu dilakukan. Dan untuk memperbaiki kesalahan serta penyimpangan yang mungkin akan terjadi sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan rencana yang ada dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi Pemerintah.

Penelitian ini dilakukan di Polres Pelabuhan Belawan yang berlangsung pada bulan maret 2017 hingga selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Polres Pelabuhan Belawan. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah studi lapangan, studi kepustakaan, dan penyebaran angket (kuisisioner). Sedangkan jenis dan sumber data adalah data primer dan data skunder. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 16, yaitu analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel koordinasi (X) dengan variabel kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis tentang Koordinasi yang ada di Polres Pelabuhan Belawan, sistem koordinasi yang dilakukan adalah memakai system koordinasi secara vertical dan horizontal.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linear variabel bebas tingkat maksimum (30) adalah 26,22, nilai minimumnya (18) adalah 25,13 dengan demikian pengaruh perubahan variabel (x) koordinasi pimpinan terhadap variabel (y) efektifitas pelaksanaan tugas pegawai yaitu 26,22 dan 25,13. Setelah harga a diketahui yaitu 23,49 dan b yaitu 0,091. dengan demikian berdasarkan tingkat pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di polres pelabuhan belawan adalah $(y) = 23,49 + 0,091 (x)$ dari regresi linear menjukan bahwa kenaikan variabel (x) dari 20 ke 30 akan memberikan pengaruh terhadap variabel (y) dengan peningkatan dari 25,13 ke 26,22

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakaatuh

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah- Nya, sehingga proses penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Di Polres Pelabuhan Belawan” ini dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang direncanakan, walaupun dalam pembahasan dan uraiannya masih sederhana. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, nabi yang telah di utus untuk membawa rahmat kasih sayang bagi semesta alam dan sebagai penerang jalan manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang diterangi oleh ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan partisipasi dari semua pihak, baik moril maupun material, penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Karena itu, sudah sepatutnyalah penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak. Ucapan terima kasih, pertama-tama disampaikan kepada:

1. Terima kasih dan penghargaan yang tidak putus-putusnya terhadap ayahanda (Usman Saragih), Ibunda (Haniah Syari Hasibuan), Kakanda (Syarifah aini saragih SH) (Fatimah Zuhra), Abangda (M.Syawalluddin Saragih ST), Adeknda (Novita syari saragih) yang sangat saya cintai dan sayangi yang

telah memberikan doa, Nasehat,dukung dan bantuan baik moril maupun materil yang tiada hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini hingga akhir.

2. Bapak Dr.Agussani M.AP Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Tasrif Syam, M.SI Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Nalil Khairiah, S.IP. M.Pd Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Drs. R. Kusnadi M.AP Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Ananda Mahardika S.Sos,M.SP Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama Penyusunan skripsi.
7. Dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikutin perkuliahan.
8. Bapak Nolong Sinabul S.sol selaku kepala bagian Sumda yang telah memberikan kesempatan kepada penulis melakukan penelitian di Polres Pelabuhan Belawan.

9. Ibu Erna Wati selaku polwan dan tante penulis yang telah banyak membantu penulis untuk memfasilitasi penulis melakukan riset dalam penyusunan skripsi penulis ini.

10. Dan untuk seluruh mahasiswa/I Ilmu Administrasi Negara stambuk 2013, semoga sukses kedepannya.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, didalam kesempatan di ucapkan terimakasih kepada sahabat – sahabat yang telah banyak berperan semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian

Seiring doa dan ucapan terimakasih, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada pihak – pihak yang telah membantu penulis dan kepada penulis semoga diberikan kekuatan berfikir serta wawasan yang semakin luas yang telah menyelesaikan tugasnya baik perkuliahan maupun skripsi.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatu

Medan, Agustus 2017

P e n u l i s,

Dewi Sartika Saragih

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, DEWI SARTIKA SARAGIH NPM : 1303100165 menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya orang lain adalah tindakan kejahatan harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiatis serta karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan 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 pertanyaan saya 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 kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima

Medan, Agustus 2017

Yang menyatakan

Dewi Sartika Saragih

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PERNYATAAN.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penulisan Dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS.....	8
A. Koordinasi.....	8
1. Pengertian Koordinasi.....	8
2. Pengertian Pimpinan.....	15
3. Pengertian Efektifitas.....	17
4. Pengertian Pelaksanaan Tugas.....	20
5. Pengertian Efektifitas Pelaksanaan Tugas.....	22
6. Pengertian Pegawai.....	26
7. Hubungan Koordinasi Pimpinan Dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	27
B. Anggapan Dasar Dan Hipotesis.....	28
1. Anggapan Dasar.....	28
2. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31

1. Jenis Penelitian.....	31
2. Defenisi Operasional	31
3. Populasi dan Sampel.....	32
4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
5. Teknik Analisis Data.....	35
6. Tinjauan Objek Penelitian.....	37
BAB IV	ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN.....47
A. Penyajian Data.....	47
1. Identitas Responden.....	47
2. Analisis Tabel Variabel Bebas.....	50
3. Analisis Tabel Variabel Terikat.....	59
B. PEMBAHASAN / ANALISIS DATA.....	60
1. Analisis Variabel Bebas.....	69
2. Analisis Variabel Terikat.....	75
3. Korelasi Product Moment.....	79
4. Uji Signifikan.....	85
5. Uji Determinan.....	85
6. Uji Regresi Linear.....	86
BAB V	PENUTUP.....92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	xiii

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Distribusi Jawaban Responden Menurut Umur Pegawai.....47
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Responden Menurut Jenis Kelamin.....48
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden Menurut Pendidikan.....49
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Ada Perbedaan Dalam Orientasi Antar Pribadi Dari Atasan Ke Bawahan Untuk Menyelesaikan Suatu Tugas50
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Orientasi Dari Atasan Ke Bawahan Untuk Tugas Yang Akan Dikerjakan.....51
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi Antara Atasan Dengan Bawahan Dalam Tugas Yang Akan Dikerjakan.....52
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perasaan Untuk Bekerjasama Antara Atasan Dengan Bawahan.....53
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perasaan Untuk Bekerjasama Antara Atasan Dan Bawahan Itu Dibuktikan Saat Atasan Memberikan Koordinasi Terhadap Bawahan.....54
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bisa Menjaga Komunikas Dan Kerjasama Antara Atasan Dan Bawahan.....55
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perasaan Untuk Bekerjasama Antara Atasan Dan Bawahan Itu Sudah Diterapkan Dalam lingkungan.....56

Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pendekatan Multi Instansional Antara Atasan Dan Bawahan.....	57
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pendekatan Multi Instansional Dibutuhkan Dalam Melaksanakan Tugas.....	58
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sudah Diterapkan Pendekatan Multi Instansional Terhadap Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan Kepada Bawahan.....	59
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Tugas Yang Diberikan Tidak Sesuai Dengan Keterampilan Yang Dimiliki.....	60
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Itu Sangat Dibutuhkan Dalam Melaksanakan Tugas.....	61
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Yang Anda Miliki Dapat Membantu Anda Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan Anda.....	62
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Setiap Pegawai Dituntut Untuk Memiliki Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	64
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sudah Disiplin Dalam Bekerja.....	65
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sikap Dan Etika Bekerja Dibutuhkan Dalam Bekerja.....	66

Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sudah Mempunyai Sikap Dan Etika Kerja Yang Baik Dalam Melaksanakan Tugas.....	67
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sudah Mematuhi Semua Peraturan-Peraturan Yang Sudah Ditetapkan.....	68
Tabel 4.23	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Bekerja Saling Menghormati Sesama Pegawai.....	69
Tabel 4.24	Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Koordinasi Pimpinan.....	70
Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X)	74
Tabel 4.26	Tabulasi Dn Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	75
Tabel 4.27	Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y).....	78
Tabel 4.28	Perhitungan Nilai Variabel Bebas (X) Dan Terikat (Y) Untuk Analisis Korelasi Product Moment.....	79
Tabel 4.29	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 3.1	Bagan Struktur Organisasi Polres Pelabuhan Belawan.....38
Tabel 4.1	Grafik Garis Regresi Linier Sederhana.....90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup.....
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan (Angket).....
Lampiran 3	Tabel Harga Hasil Dari r Product Moment.....
Lampiran 4	Nilai-Nilai Distribusi Tabel t.....
Lampiran 5	Permohonan Persetujuan Judul Skripsi.....
Lampiran 6	Surat Penetapan Judul Skripsi.....
Lampiran 7	Permohonan Seminar Proposal Skripsi.....
Lampiran 8	Undangan Seminar Proposal Skripsi.....
Lampiran 9	Permohonan Diberikan Izin Penelitian.....
Lampiran 10	Pemberian Izin Penelitian.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Koordinasi adalah proses untuk memadukan tujuan dan aktivitas dari unit-unit yang ada, supaya tujuan secara keseluruhan dapat tercapai. Tanpa koordinasi, ada kemungkinan masing-masing kerja keras, tetapi kurang mendukung organisasi bahkan merugikan organisasi. Asas ini diperlukan agar suatu organisasi harus memiliki keselarasan aktivitas di antara satuan/unit organisasi atau di antara pimpinannya. Dengan adanya keselarasannya ini dapat dihindari adanya konflik, rebutan sumber atau fasilitas, duplikasi pekerjaan, dan adanya delay antar antar aktivitas.

Pimpinan Polres Pelabuhan Belawan menciptakan energy koordinasi agar dapat menyatukan semua kepentingan kedalam visi Polres Pelabuhan belawan.

Walaupun koordinasi merupakan prinsip dan fungsi manajemen, tetapi pemimpin haruslah menghadirkannya untuk memperkuat semua fungsi manajemen dalam kolaborasi dan soliditas kerja sama. Tanpa koordinasi, Organisasi akan kehilangan arah, pimpinan akan kehilangan kehormatan.

Sikap pimpinan Polres Pelabuhan Belawan sangat mempengaruhi sikap pegawai, apabila pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai sehingga tumbuh hubungan kerja yang bersikap kaku dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan diantara pimpinan dan para pegawai. Tingkat efektifitas kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih dari segenap unsure operasional. oleh karena itu kesempurnaan sistem koordinasi digarapkan mampu menjadikan tingkat efektifitas kerja pegawai menjadi tinggi. efektifitas dari sudut pencapaian mempertimbangkan bukan saja sasaran, tetapi juga mekanisme mempertahankan dan manajemen sasaran.

Namun dilihat dari kenyataannya peranan koordinasi pimpinan dalam pmeningkatkan efektifitas pegawai tidak berjalan dengan semestinya, masih adanya kurang transparan akan informasi, kurang efektifnya komunikasi dalam organisasi baik dari pimpinan kepada pegawai, komunikasi dari pegawai kepada pimpinan, dan komunikasi antara unit samping selevel dalam organisasi, sertakoordinasi dibangun tidak dari penyusunan program atau perencanaan, tetapi koordinasi dibangun ditengah jalan dn bahkan koordinasi dibangun setelah masalah besar timbul, kurang efektifnya negosiasi atau rapat-rapat yang dilakukan, sehingga kesepakatan yang diambil tidak

sesuatu yang bulat, kondisi rapat yang tidak memungkinkan membahas masalah secara komprehensif atau peserta rapat orang yang tidak kompeten.

Efektivitas merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Efektivitas kerja yang baik akan datang apabila pekerja mengerti akan arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinannya.

Berhasil tidaknya instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya banyak ditentukan oleh faktor-faktor yang mendukung, contohnya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor lainya yang mendukung dalam menyukseskan efektivitas kerja tersebut.

Namun terkadang faktor yang sangat berpengaruh dalam efektivitas ini yaitu adanya pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh pimpinannya, Karenapemenuhan kebutuhan merupakan hal yang penting dan sangat diinginkan oleh para pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan itu pegawai akan terdorong, dan bertindak untuk melaksanakan keinginan pemimpin. Karena pegawai akan merasa puas dengan keputusan yang diberikan pemimpin dalam memenuhi kebutuhan setiap pegawai.

Kantor Polres Pelabuhan Belawan dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya memiliki peranan koordinasi para setiap pimpinannya mulai dari arahan dan melakukan pertemuan atau rapat disetiap bidang kerja untuk menyusun suatu program atau perencanaan dalam menyelenggarakan tugasnya, pimpinann melakukan

penyampaian informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam menyelenggarakan tugas dari setiap bidang-bidang kerja berdasarkan keahlian pegawai yang telah ditentukan oleh Kepala Polres Pelabuhan Belawan antara lain: melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan. Dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawainya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan sebelumnya. Polres Pelabuhan Belawan sebagai lembaga penegak hukum yang bersih efektif, efisien, transparan, akuntabel untuk dapat memberikan pelayanan prima dalam mewujudkan supremasi hukum secara professional, dan bermartabat yang berlandaskan keadilan, kebenaran, serta nilai-nilai kepatuhan yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan Republik Indonesia. Polres Pelabuhan Belawan dalam menyelenggarakan tugas dan wewenangnya memiliki suatu perencanaan sesuai dengan visi dan misi Polres bekerja sama dalam mewujudkan segala sesuatu yang menjadi prioritas dan unsure-unsur didalam polres, Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI DI POLRES PELABUHAN BELAWAN”**.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian adalah suatu kegiatan atau pemecahan masalah, sehingga dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik harus dirumuskan permasalahan secara baik pula.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas yaitu adanya hubungan antara koordinasi pimpinan dengan efektifitas pelaksanaan tugas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Seberapa Besar Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Di Polres Pelabuhan Belawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui apa seberapa besar pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di polres pelabuhan belawan

B. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penulisan skripsi ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi akademisi maupun sebagai bahan bagi para peneliti yang hendak melaksanakan penelitian tentang pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di polres pelabuhan belawan.
- b. Secara praktis penulisan skripsi ini diharapkan sebagai penelitian yang dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang

berhubungan langsung dengan pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di polres pelabuhan belawan.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun pada 5 (lima) bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan Pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Berisikan Uraian Teoritis yang menguraikan tentang Koordinasi, Pengertian Koordinasi, Pengertian Pimpinan, Koordinasi pimpinan, Pengertian Efektivitas, Pengertian Pelaksanaan Tugas, Pengertian Efektivitas Pelaksanaan Tugas, Pengertian Pegawai, Hubungan Koordinasi Pimpinan Dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai, Anggapan Dasar dan Hipotesis.

BAB III : PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Berisikan persiapan dan Pelaksanaan penelitian yang menguraikan tentang Metodologi penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data, Tinjauan Ringkasan Objek Penelitian.

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

Berisikan Analisis Hasil Penelitian yang Menguraikan tentang Penyajian Data, Pembahasan (Analisis Data). Tabel Frekuensi Variabel, Uji Korelasi Product Moment, Uji Signifikan, Uji Determinasi, Uji Regresi Linear.

BAB V : PENUTUP

Berisikan Penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. KOORDINASI

1. Pengertian koordinasi

Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah serta kegiatan untuk mengarahkan unsure-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan bawahan untuk mencapai tujuan akhir dengan hasil yang tidak baik, hal ini akan terwujud jika adanya usaha yang baik dari bawahan dengan disertai dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan organisasi berbeda dalam kebutuhan integrasi. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan dalam pelaksanaannya. Koordinasi yang tinggi sangat bermanfaat bagi organisasi-organisasi yang menetapkan tujuan yang tinggi. Koordinasi dibutuhkan sekali oleh para pegawai, sebab tanpa koordinasi setiap pegawai tidak mempunyai pegangan mana yang harus diikuti, yang akhirnya akan merugikan organisasi itu sendiri.

1) Pedoman Koordinasi

- a. Koordinasi harus terpusat, sehingga ada unsur pengendalian guna menghindari tiap bagian bergerak sendiri-sendiri yang merupakan kodrat yang telah ada dalam setiap bagian, ingat bahwa organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang yang punya kebutuhan dan keinginan berbeda.

- b. Koordinasi harus terpadu, keterpaduan pekerjaan menunjukkan keadaan yang saling mengisi dan memberi.
- c. Koordinasi harus berkesinambungan, yaitu rangkaian kegiatan yang saling menyambung, selalu terjadi, selalu diusahakan dan selalu ditegaskan adanya keterkaitan dengan kegiatan sebelumnya.
- d. Koordinasi harus menggunakan pendekatan multi instansional, dengan ujud saling memberikan informasi yang relevan untuk menghindarkan saling tumpang tindih tugas yang satu dengan tugas yang lain.

2) Kebutuhan akan koordinasi

Untuk melihat kemampuan seorang manajer sebagai pemimpin (atasan) dalam melakukan koordinasi dilihat dari besar kecilnya jumlah bawahan yang ada dalam tanggung jawabnya, yang dikenal sebagai rentang manajemen. Koodinasi dibutuhkan sekali oleh para karyawannya,sebab tanpa koordinasi setiap karyawan tidak mempunyai pegangan mana yang harus diikuti, sehingga akan merugikan organisasi itu sendiri.

Dengan koordinasi diharapkan keharmonisan atau keserasian seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga tiap departemen atau perusahaan atau bagian menjadi seimbang dan selaras. Koordinasi merupakan usaha untuk menciptakan keadaan yang berupa tiga S,yaitu serasi,selaras dan seimbang. Kebutuhan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat ketergantungan dari tiap satuan pelaksanaan.

Prinsip rentang manajemen berkaitan erat dengan jumlah bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif oleh manajer atau atasan. Antara rentang manajemen dan koordinasi saling berhubungan erat. Ada anggapan bahwa semakin besar jumlah rentangan semakin sulit untuk mengkoordinasikan kegiatan bawahan secara efektif.

Terdapat 3 (tiga) macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi seperti diungkapkan oleh Handoko (2003:196) yaitu:

- a. Saling ketergantungan yang menyatu (*pooled interdependence*), bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.
- b. Saling ketergantungan yang berurutan (*sequential interdependence*), dimana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
- c. Saling ketergantungan timbal balik (*reciprocal interdependence*), merupakan hubungan member dan menerima antar satuan organisasi. Ketiga hubungan saling ketergantungan ini dapat digambarkan seperti terlihat pada diagram berikut ini.

3) Masalah-Masalah dalam Koordinasi

Peningkatan spesialisasi akan menaikkan kebutuhan akan koordinasi. Tetapi semakin besar derajat spesialisasi, semakin sulit bagi manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan khusus dari satuan-satuan yang berbeda.

Handoko (2003:197) mengungkapkan 4 (empat) tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja yang mempersulit tugas pengkoordinasian, yaitu:

a) Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu.

Para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik. Misalnya bagian penjualan menganggap bahwa diversifikasi produk harus lebih diutamakan daripada kualitas produk. Bagian akuntansi melihat pengendalian biaya sebagai faktor paling penting sukses organisasi.

b) Perbedaan dalam orientasi waktu.

Manajer produksi akan lebih memperhatikan masalah-masalah yang harus dipecahkan segera atau dalam periode waktu pendek. Biasanya bagian penelitian dan pengembangan lebih terlibat dengan masalah-masalah jangka panjang.

c) Perbedaan dalam orientasi antar-pribadi.

Kegiatan produksi memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar, sedang bagian penelitian dan pengembangan mungkin dapat lebih santai dan setiap orang dapat mengemukakan pendapat serta berdiskusi satu dengan yang lain.

d) Perbedaan dalam formalitas struktur.

Setiap tipe satuan dalam organisasi mungkin mempunyai metode-metode dan standar yang berbeda untuk mengevaluasi program terhadap tujuan dan untuk balas jasa bagi karyawan.

4) Tipe-Tipe Koordinasi

Menurut Hasibuan (2007:86) terdapat 2 (dua) tipe koordinasi, yaitu:

- a. Koordinasi vertikal adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggungjawabnya.
- b. Koordinasi horisontal adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparatur) yang setingkat.

5) Sifat-Sifat Koordinasi

Menurut Hasibuan (2007:87) terdapat 3 (tiga) sifat koordinasi, yaitu:

- a. Koordinasi adalah dinamis bukan statis.
- b. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator (manajer) dalam rangka mencapai sasaran.
- c. Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan. Asas koordinasi adalah asas skala (hirarki) artinya koordinasi itu dilakukan menurut jenjang-jenjang kekuasaan dan tanggungjawab yang disesuaikan dengan jenjang-jenjang yang berbeda-beda satu sama lain. Tegasnya, asas hirarki ini bahwa setiap atasan (koordinator) harus mengkoordinasikan bawahan langsungnya.

6) Syarat-Syarat Koordinasi

Menurut Hasibuan (2007:88) terdapat 4 (empat) syarat koordinasi, yaitu:

- a. Sense of cooperation (perasaan untuk bekerjasama), ini harus dilihat dari sudut bagian perbagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.
- b. Rivalry, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
- c. Team spirit, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
- d. Esprit de corps, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai, umumnya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

7) Ciri-Ciri Koordinasi

Menurut Handyaningrat (1985:89) koordinasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Bahwa tanggungjawab koordinasi adalah terletak pada pimpinan. Oleh karena itu, koordinasi adalah merupakan tugas pimpinan. Koordinasi sering dicampurkan dengan kata koperasi yang sebenarnya mempunyai arti yang berbeda. Sekalipun demikian pimpinan tidak mungkin mengadakan koordinasi apabila mereka tidak melakukan kerjasama. Oleh karena itu, maka kerjasama merupakan suatu syarat yang sangat penting dalam membantu pelaksanaan koordinasi.
- b. Adanya proses (continues process). Karena koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.
- c. Pengaturan secara teratur usaha kelompok. Oleh karena koordinasi adalah konsep yang ditetapkan di dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu, maka sejumlah individu yang bekerjasama, di mana dengan koordinasi menghasilkan

suatu usaha kelompok yang sangat penting untuk mencapai efisiensi dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Adanya tumpang tindih, kekaburan dalam tugas-tugas pekerjaan merupakan pertanda kurang sempurnanya koordinasi.

- d. Konsep kesatuan tindakan. Hal ini adalah merupakan inti dari koordinasi. Kesatuan usaha, berarti bahwa harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil.
- e. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama, kesatuan dari usaha meminta suatu pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan sebagai kelompok di mana mereka bekerja.
- f. Pendekatan multi instansional, dengan wujud saling memberikan informasi yang relevan untuk menghindarkan saling tumpang tindih tugas yang satu dengan yang lain.

8) Pengurangan kebutuhan Akan Koordinasi

Mengurangi kebutuhan akan koordinasi, ada dua metode pengurangan kebutuhan koordinasi, yaitu :

- a. Penciptaan sumberdaya tambahan yang memberikan kelonggaran bagi satuan kerja, misalnya penambahan tenaga kerja, bahan dasar dan pembantu, modal, pengurangan tugas dan masalah-masalah yang timbul sekarang.
- b. Penciptaan tugas – tugas yang dapat berdiri sendiri, dengan cara mengubah karakter satuan organisasi atau instansi dalam menyelenggarakan tugasnya bisa dilihat dari individu pegawai yang bekerja berdasarkan koordinasi atau arahan pimpinan.

2. Pengertian Pimpinan

Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan - khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang , sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan.

Pemimpin jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris menjadi "LEADER", yang mempunyai tugas untuk me-LEAD anggota disekitarnya. Sedangkan makna LEAD adalah :

- 1) Loyalty, seorang pemimpin harus mampu membagnkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
- 2) Educate, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan tacit knowledge pada rekan-rekannya.
- 3) Advice, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada
- 4) Discipline, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

3. Koordinasi Pimpinan

Koordinasi pimpinan haruslah menjadi energy pendorong untuk terciptanya budaya kolaborasi yang kuat ditempat kerja. Pemimpin harus sadar bahwa kepentingan individu, kelompok, departemen atau divisi oleh dorongan ego, dapat menciptakan konflik permanen yang menurunkan kinerja dan moral kerja.

Sebagai pimpinan yang memiliki kekuasaan dan wewenang penuh atas organisasi, sudah merupakan tanggung jawabnya untuk menjaga soliditas kerja, dengan cara mempertemukan dan memberdayakan stiap fungsi dan potensi organisasi agar dapat mencapai tujuan dengan kinerja terbaik.

Pimpinan wajib untuk menciptakan energi koordinasi agar dapat menyatukan semua kepentingan kedalam visi organisasi. Walau koordinasi merupakan prinsip dan fungsi manajemen, tetapi pimpinan haruslah menghadirkannya untuk memperkuat semua dalam koordinasi. Tanpa koordinasi, organisasi akan kehilangan arah, dan pimpinan akan kehilangan kehormatan.

Koordinasi pimpinan merupakan menyatukan dan mempertemukan semua kegiatan organisasi kedalam visi serta mengarahkan setiap fungsi untuk berkolaborasi dalam konsisten budaya kerja yang kuat dan mampu menyebabkan kesatuan tindakan dan bergerak kearah yang tepat.

4. Pengertian Efektifitas

Efektivitas berasal dari kata “Effective”, yang artinya “Berhasil” atau “Ditaati”. Sedangkan menurut Emerson, berpendapat bahwa efektivitas (effectiveness) adalah : “is masuring in term of attaining prescibed goals or objectives”. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya Dunn, terjemahan Tim Universitas Gajah Mada, dalam konteks evaluasi analisis kebijakan, memberikan kriteria tentang hasil-hasil pelaksanaan kebijakan, yaitu :

- a. Efektivitas, sejauh mana hasil yang diinginkan dapat dicapai
- b. Efisiensi, seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah
- c. Kecukupan, seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah
- d. Perataan, apakah biaya dan manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda.
- e. Responsivitas, apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan preferensi atau nilai kelompok tertentu
- f. Ketepatan, apakah hasil (Tujuan) yang diinginkan, benar-benar berguna atau bernilai.

Dalam organisasi modern di mana berbagai pekerjaan kompleks dan beragam, kriteria penilaian efektivitas cukup beragam pula. Steers mengetengahkan model-model efektivitas organisasi, yang olehnya diistilahkan dengan : kriteria berdimensi satu, yang meliputi ukuran : prestasi, produktivitas, laba, dan seterusnya. Yang dimaksud oleh Steers di sini adalah kriteria penilaian efektivitas organisasi yang muncul dari gejala-gejala dalam lingkup organisasi

Kemudian efektivitas organisasi yang bervariasi ganda, dalam kriteria yang berbeda serempak, yang meliputi 19 (sembilan belas) kriteria yaitu : Efektivitas keseluruhan, kualitas, produktivitas, ke siagaan, efisien, laba atau penghasilan, pertumbuhan, pemanfaatan lingkungan, stabilitas, perputaran atau keluar masuknya pekerja, ke mangkiran, kecelakaan, semangat kerja, motivasi, kepuasan, penerimaan

tujuan organisasi, kepaduan konflik-konflik kompak, keluwesan adaptasi, dan penilaian oleh pihak luar. Dari kesembilan belas kriteria tersebut,

Ada beberapa hal yang perlu mendapat penjelasan :

- 1) Efektivitas keseluruhan, adalah sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya. Dalam konteks ini organisasi di nilai secara umum;
- 2) produktivitas, kuantitas, atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat di ukur melalui tiga tingkatan : tingkat individual, kelompok dan keseluruhan organisasi. Ini bukan ukuran dari efisiensi, tidak ada perhitungan nisbah biaya dan keluaran.
- 3) Efisiensi, nisbah yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek prestasi unit terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi. Contoh, berapa rupiah dikeluarkan untuk tiap unit produksi, jumlah waktu turun mesin, tingkat penyelesaian rencana, standar karya atau lain-lain patokan dipenuhi. Kadang-kadang hanya menggunakan total jumlah biaya (uang, bahan-bahan dan sebagainya) yang telah dikeluarkan oleh satu unit selama periode tertentu.

Dari gambaran tersebut di atas, dapat disimpulkan tentang pengertian efektivitas organisasi ataupun efektivitas kerja, yaitu : pertama, hasil-hasil yang dicapai oleh suatu organisasi secara keseluruhan dalam periode tertentu. Sebagai perbandingan hasil ini, dapat berupa rencana, kebijaksanaan dan sarana-sarana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedua, kriteria penilaian efektivitas kerja atau efektivitas organisasi, tidak saja menyangkut gejala-gejala dalam lingkup organisasi itu sendiri

(hasil dalam lingkup internal organisasi) atau hasil-hasil yang materil tapi berlaku untuk semua sasaran baik itu di luar organisasi atau yang non-materiil.

5. Pengertian Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan,. Pengertian Implementasi atau pelaksanaan menurut Westa: Implementasi atau pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.

Pengertian Implementasi atau Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan yang dikemukakan oleh Abdullah (1987 : 5) bahwa Implementasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsure disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Selain itu perlu adanya batasan waktu dan penentuan tata cara pelaksanaan. Berhasil tidaknya proses implementasi, Menurut Edward, yang dikutip oleh Abdullah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang merupakan syarat terpenting berhasilnya suatu proses implementasi.

Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan.
- b. Resources (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan.
- c. Disposisi, Sikap dan komitmen daripada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program.
- d. Struktur birokrasi. Yaitu SOP (Standar Operating Procedures) yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian masalah-masalah akan memerlukan penanganan dan penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara factor

yang satu dengan faktor yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsure yang penting dan mutlak menurut Abdullah yaitu :

- 1) Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan.
- 2) Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan,
- 3) Unsur pelaksana baik organisasi maupun perorangan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

6. Pengertian Efektifitas Pelaksanaan Tugas

Menurut Gie (2002:21), efektifitas pelaksanaan tugas adalah suatu efek atau akibat yang di kehendaki dari sejumlah rangkaian aktivitas jamanian dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan tingkat keberhasilan seorang pegawai.

Menurut Steers (1985:220), Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektifitas pelaksanaan tugas, maka tidaklah heran jika terdapat demikian banyak pendapat yang bertentangan sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektifitas dalam suatu organisasi yang sedang berjalan, rupanya sebab utama tidak hanya penyesuaian pada terbatasnya konsep efektifitas.

Efektifitas pelaksanaan tugas pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektifitas individu akan menghasilkan efektifitas tingkat

kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Siagian (1985:151) mengenai efektivitas pelaksanaan tugas yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dengan demikian pengertian efektivitas pelaksanaan tugas adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya. Untuk terwujudnya pelaksanaan tugas yang efektif, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Steers (1985:9) “mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan manajemen”.

- a. Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas , karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
- b. Karakteristik lingkungan ini secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan diantara pegawai dan

kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan artinya memiliki sifat ketidak pastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

- c. Karakteristik pekerja: faktor inilah yang paling berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, karena betapapun lengkapnya sarana dan prasarana, betapapun baiknya mekanisme kerja tanpa dukungan kualitas sumber daya yang mengisinya tidak akan ada artinya.
- d. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen; praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

a. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Pelaksanaan Tugas

Menurut Siagian (2003:154), factor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas:

- a. Keterampilan, banyak pengaruhnya terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pegawai dapat ditingkatkan melalui latihan.

- b. Disiplin kerja, yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai norma-norma atau peraturan yang telah diterapkan.
- c. Sikap dan etika kerja, sangat penting karena menciptakan hubungan yang selaras dan seimbang antara pelaku dalam proses yang akan meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas.

b. Alat Ukur Efektifitas pelaksanaan tugas

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Steers (2005:78) yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu Hasibuan (2001:94). Dari

pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

c. Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

7. Pengertian Pegawai

Pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau perusahaan, dalam membahas pengertian pegawai ini penulis berorientasi pada Pegawai Negeri Sipil, di dalam pasal 1 sub a undang-undang No. 8 tahun 1974, tentang undang-undang Pokok Kepegawaian dikemukakan bahwa pegawai adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya di dalam buku Ensiklopedia administrasi dikatakan bahwa pegawai adalah terdiri dari pegawai negeri sipil dan anggota angkatan bersenjata Republik

Indonesia. Pegawai negeri sipil terdiri dari pegawai negeri sipil pusat, pegawai negeri sipil daerah dan pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Memperhatikan pengertian pegawai yang dimaksudkan pada pasal 1 sub a, maka pengertian pegawai memiliki beberapa unsur pokok yaitu :

- a) Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang.
- b) Diangkat oleh pejabat yang berwenang
- c) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara
- d) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pegawai adalah seluruh individu yang diangkat oleh pejabat yang berwenang diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau tugas lainnya yang di gaji berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

8. Hubungan Koordinasi Pimpinan Dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai

Hubungan koordinasi pimpinan dengan efektifitas pelaksanaan tugas pegawai merupakan kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pimpinan harus ditunjukkan kearah tujuan yang hendak dicapai yaitu yang telah ditetapkan menjadi garis-garis besar haluan Negara dan pembangunan baik untuk pengintergrasian tujuan-tujuan dan

kegiatan-kegiatan pada satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, guna kepada sasaran dan tujuan itu gerak kegiatan harus ada pengendalian sebagai alat untuk menjamin langsungnya kegiatan. Yang dimaksud pengendalian disini adalah kegiatan untuk menjamin kesesuaian karya dengan rencana, program, perintah-perintah, dan ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan termasuk tindakan-tindakan terhadap penyimpangan.

Proses pengendalian menghasilkan data-data dan fakta-fakta baru yang terjadi dalam pelaksanaan, ini semua berguna bagi pimpinan perencanaan dan pelaksanaan. Apa yang telah direncanakan, diprogramkan tidak selalu cocok dengan kenyataan operasionalnya dalam rangka inilah pengendalian berguna sekali bagi perencanaan selanjutnya. Selama pekerjaan berjalan, pengendalian digunakan sebagai pengamanan. Dalam hal ini pengendalian berguna bagi keperluan koreksi pelaksanaan operasional, sehingga tujuan haluan tidak menyimpang dari rencana, bagi penyelenggaraan pimpinan, koordinasi bukan hanya bekerja sama, melainkan juga integrasi dan sinkronisasi yang mengandung keharusan penyesuaian.

B. Anggapan Dasar Dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal yang digunakan untuk tempat berpijak bagi peneliti di

dalam melaksanakan penelitiannya dalam pembuatan anggapan dasar. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia anggapan dasar atau postulat adalah asumsi yang menjadi pangkal dalil yang dianggap benar tanpa perlu membuktikannya; patokan duga. Menurut Arikunto (2006:22) anggapan dasar atau postulat merupakan sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik, dimana setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik yang mungkin meragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai suatu kebenaran.

Menurut Muhammad Ikram anggapan dasar ini merupakan landasan teori di dalam pelaporan hasil penelitian nanti. Dikatakan juga anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

“ Ada Hubungan Koordinasi Pimpinan Dengan Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai di Polres Pelabuhan Belawan”.

2. Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian Menurut Suryabrata (2010:21) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dalam rangkaian langkah-langkah penelitian, hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif hipotesis tidak dirumuskan, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ Jika koordinasi pimpinan dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada maka efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di polres pelabuhan belawan akan meningkat”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pengelolaan data bersifat kuantitatif yang didalamnya ada usaha untuk melukiskan, menafsirkan, mencatat, mengolah, menganalisa seluruh fakta yang ada, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan suatu variabel yang akan diamati dalam proses dengan mana variabel itu akan diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Koordinasi Pimpinan), indikatornya sebagai berikut:
 - a. Perbedaan dalam orientasi antar-pribadi adalah kegiatan pimpinan memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar sesuai dengan tujuan.
 - b. Perasaan untuk bekerja sama dapat dilihat dari sudut bagian perbagian bidang pekerjaan.

- c. Pendekatan Multi Instansional dengan wujud saling memberikan informasi yang relevan untuk menghindarkan saling tumpang tindih tugas yang satu dengan yang lain.
2. Variabel Terikat (efektifitas pelaksanaan tugas) dapat diukur melalui indikator-indikatornya:
 - a. Keterampilan : memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan atau pengarahan kerja yang dilakukan oleh pimpinan.
 - b. Disiplin kerja : Memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai norma-norma atau peraturan yang ditetapkan.
 - c. Sikap dan etika kerja : Menciptakan hubungan yang selaras, serai dan seimbang antara pegawai dalam perilaku serta keseharian pegawai melakukan penyikapan dalam meningkatkan efektifitas pelaksanaan kerja pegawai .

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010:173) mengatakan populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang akan diteliti. populasi dalam penelitian ini adalah 45 jumlah pegawai yang berkerja didalam dikantor polres pelabuhan belawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Arikunto (2002:120), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dimana penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu, apabila subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjek besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan diatas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah pengumpulan data dengan cara turun langsung kelapangan atau lokasi yang akan diteliti untuk mempermudah dan memperoleh data-data yang diperlukan.

1. Angket

Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan yang dibuat oleh seseorang yang ingin melakukan penelitian.

Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- a) Untuk jawaban “A” Diberi nilai 3
- b) Untuk jawaban “B” Diberi nilai 2
- c) Untuk jawaban “C” Diberi nilai 1

2. Pengumpulan Data Sekunder

Sumber data penelitian yang diperoleh melalui media penelitian atau secara tidak langsung yang berupa buku , catatan , bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan , pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

E. Teknik Analisis Data

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan korelasi product moment yang dikutip dari sugiyono (2003:200) sebagai berikut:

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

keterangan

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x : Variabel bebas

y : Variabel terikat

n : Variabel responden

xy : Variabel bebas dan variabel terikat

2. Uji Signifikasi

Untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji t dengan rumus yaitu:

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

keterangan :

r : koefisien korelasi

N : jumlah sampel (responden)

t : test signifikan

3. Uji Determinasi

untuk mengukur seberapa hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

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

keterangan:

D : Koefisien Determinan

r_{xy} : koefisien korelasi *Product Moment*

4. Uji Regresi Linier

Digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar keefektifan variabel X dengan variabel Y dengan rumus Regresi Linier. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + Bx$$

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

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

F. Tinjauan Objek Penelitian

1. Sejarah dan Kegiatan Operasional

Polres Pelabuhan Belawan berada di jalan pelabuhan belawan medan, polres pelabuhan belawan berada dekat dengan pelabuhan belawan. pelabuhan sendiri yang terletak di kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia dan merupakan pelabuhan terpenting di pulau Sumatera. polres Pelabuhan Belawan terletak di Koordinat geografisnya adalah  03°47'LU 98°42'BT (03° 47' 00" LU dan 98" 42" BT).

b. Uraian Tugas

1. Tugas Pokok Bag Ops

- a. Bagops sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres.
- b. Bagops bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres serta mengendalikan pengamanan markas.
- c. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bagops menyelenggarakan fungsi:
 1. Penyiapan administrasi dan pelaksanaan operasi kepolisian;
 2. Perencanaan pelaksanaan pelatihan praoperasi, termasuk kerja sama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian;
 3. Perencanaan dan pengendalian operasi kepolisian, termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta pelaporan data operasi dan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah;
 4. Pembinaan manajemen operasional meliputi rencana operasi, perintah pelaksanaan operasi, pengendalian dan administrasi operasi kepolisian serta tindakan kontinjensi;
 5. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Polres; dan
 6. Pengelolaan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres.

Bagops dipimpin oleh Kabagops yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Bagops dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- a. Subbagian Pembinaan Operasi (Subbagbinops), yang bertugas:
 1. menyusun perencanaan operasi dan pelatihan praoperasi serta menyelenggarakan administrasi operasi; dan
 2. melaksanakan koordinasi antar fungsi dan instansi/lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau pemerintah;
- b. Subbagian Pengendalian Operasi (Subbagdalops), yang bertugas:
 1. melaksanakan pengendalian operasi dan pengamanan kepolisian;
 2. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan pelaporan operasi kepolisian serta kegiatan pengamanan; dan
 3. mengendalikan pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Polres.
- c. Subbagian Hubungan Masyarakat (Subbaghumas), yang bertugas:
 1. mengumpulkan dan mengolah data, serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan kepolisian yang berkaitan dengan penyampaian berita di lingkungan Polres; dan
 2. meliput, memantau, memproduksi, dan mendokumentasikan informasi yang berkaitan dengan tugas Polres.

2. Tugas Pokok Bagren

- a. Bagren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres.
- b. Bagren bertugas menyusun Rencana Kerja (Renja), mengendalikan program dan anggaran, serta menganalisis dan mengevaluasi atas pelaksanaannya, termasuk merencanakan pengembangan satuan kewilayahan.
- c. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bagren menyelenggarakan fungsi:
 1. penyusunan perencanaan jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Rencana Strategis (Renstra), Rancangan Renja, dan Renja;
 2. penyusunan rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL), Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), penyusunan penetapan kinerja, Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau *Term Of Reference* (TOR), dan Rincian Anggaran Biaya (RAB);
 3. pembuatan administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres; dan
 4. pemantauan, penyusunan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan pembuatan laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

Bagren dipimpin oleh Kabagren yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Bagren dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

a. Subbagian Program dan Anggaran (Subbagprogar), yang bertugas:

1. membantu menyusun rencana jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Renstra, Rancangan Renja, dan Renja; dan
2. membantu menyusun rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk RKA-KL, DIPA, penyusunan penetapan kinerja, KAK atau TOR, dan RAB;

b. Subbagian Pengendalian Anggaran (Subbagdalgar), yang bertugas:

1. membantu dalam membuat administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres; dan
2. menyusun LRA dan membuat laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk LAKIP meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

3. Tugas Pokok Bagsumda

- a. Bagsumda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres.
- b. Bagsumda bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum.

c. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2),
Bagsumda menyelenggarakan fungsi:

1. pembinaan dan administrasi personel, meliputi:
 - a. pembinaan karier personel Polres antara lain Usulan Kenaikan Pangkat (UKP), Kenaikan Gaji Berkala (KGB), mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian dalam jabatan yang menjadi lingkup kewenangan Polres;
 - b. perawatan personel antara lain pembinaan kesejahteraan rohani, mental, jasmani, moril dan materiil, mengusulkan tanda kehormatan;
 - c. pembinaan psikologi personel, antara lain kesehatan jiwa personel dan pemeriksaan psikologi bagi pemegang senjata api;
 - d. pelatihan fungsi, antara lain fungsi teknis kepolisian, keterpaduan antar fungsi teknis kepolisian dan fungsi pendukung; dan
 - e. pelayanan kesehatan bagi anggota Polri dan PNS Polri beserta keluarganya;
2. pembinaan administrasi sarana dan prasarana (sarpras), antara lain:
 - a. menginventarisir, merawat, dan menyalurkan perbekalan umum, peralatan khusus, senjata api, dan angkutan;
 - b. melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN); dan
 - c. memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air, dan telepon;
3. pelayanan bantuan dan penerapan hukum, antara lain:
 - a. memberikan pelayanan bantuan hukum kepada institusi dan personel Polres beserta keluarganya;

- b. memberikan pendapat dan saran hukum;
- c. melaksanakan penyuluhan hukum kepada personel Polres beserta keluarga dan masyarakat;
- d. menganalisis sistem dan metoda terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres; dan
- e. berperan serta dalam pembinaan hukum yang berkaitan dengan penyusunan Peraturan Daerah.

Bagsumda dipimpin oleh Kabagsumda, yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Bagsumda dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

1. Subbagian Personel (Subbagpers), yang bertugas melaksanakan pembinaan karier personel, perawatan personel, psikologi personel, pelatihan fungsi, dan pelayanan kesehatan personel Polri di lingkungan Polres;
2. Subbagian Sarana dan Prasarana (Subbagsarpras), yang bertugas melaksanakan inventarisasi, SIMAK BMN, penyaluran perbekalan umum, perawatan alat khusus, senjata api, amunisi dan angkutan, serta memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air, dan telepon; dan
3. Subbagian Hukum (Subbagkum), yang bertugas melaksanakan pelayanan bantuan hukum, memberikan pendapat dan saran hukum, penyuluhan hukum, dan pembinaan hukum serta analisis sistem dan metoda terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres pelabuhan belawan.

3. Visi Dan Misi Polres Pelabuhan Belawan

a. Visi

Terwujudnya stabilitas keamanan dan ketertiban di wilayah hukum polres pelabuhan belawan dengan melaksanakan kemitraan dan kerjasama dengan instansi terkait dan masyarakat.

b. Misi

- 1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap dan tidak diskriminatif demi mewujudkan rasa aman melalui kerjasama dengan seluruh elemen masyarakat belawan.
- 2) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sepanjang waktu di seluruh wilayah hukum polres pelabuhan belawan serta mengefektifkan fungsi perpolisian masyarakat dalam memelihara kemitras di lingkungan masing-masing.
- 3) memelihara keamanan dan ketertiban lintas di wilayah hukum polres pelabuhan belawan untuk menjamin keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran arus orang dan barang.
- 4) Meningkatkan kerjasama internal polri dan kerjasama dengan aparat penegak hukum pada instansi terkait serta komponen masyarakat.
- 5) Mengembangkan perpolisian masyarakat (polmas) di wilayah hukum polres pelabuhan belawan yang berbasis kepada masyarakat patuh hukum (law abiding citizen).

- 6) Menegakkan hukum di wilayah polres pelabuhan belawan secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 7) Mengelola sumber daya polres pelabuhan belawan secara profesional, proporsional, transparan, akuntabel dan modern guna mendukung operasional tugas polres pelabuhan belawan.
- 8) Membangun kemitraan dan kebersamaan (partnership building) dengan seluruh potensi masyarakat dan instansi pemerintah dalam memelihara keamanan dan ketertiban di wilayah hukum polres pelabuhan belawan.

BAB IV

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Data penelitian yang diperoleh dari lapangan maupun hasil penyebaran angket diolah dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan teknik penyebaran angket kepada responden selanjutnya di isi oleh respond tersebut, maka peneliti mengolah dan mentabulasi data dari tiap-tiap pertanyaan melalui langkah-langka seperti yang telah dirumuskan sebelumnya, adapun penyajian data selanjutnya dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Identitas Responden

TABEL 4.1
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
BERDASARKAN MENURUT UMUR

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	7	15,6%
2	31-40 tahun	10	22,2%
3	41-50 tahun	13	28,9%
4	51 tahun ke atas	15	33,3%
Jumlah		45	100%

Sumber , Angket penelitian 2017

Berdasarkan pada dari tabel diatas, dapat diketahui distribusi responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut: distribusi responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 7 orang atau 15,6%, sedangkan distribusi responden dari umur 31-40 tahun di peroleh frekuensi sebanyak sebesar 10 orang atau 22,2%, kemudian ditribusi reponden dari umur 41-50 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9% , dan responden dari umur 51 tahun keatas di peroleh frekuensi sebanyak 15 orang dan persentase 33,3% .Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang berumur 51 tahun yang berjumlah 15 orang dengan presentase 33,3% yang ada di Polres Pelabuhan Belawan.

TABEL 4.2
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN
MENURUT JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi(%)
1	Laki-Laki	28	62,2%
2	Perempuan	17	37,8%
	Jumlah	45	100%

Sumber , Angket penelitian 2017

Berdasarkan tabel distrisbusi jawaban responden menurut jenis kelamin diatas dapat diketahui yaitu: distribusi jawaban reponden menurut jenis kelamin laki laki di peroleh frekuensi sebesar 28 dengan prentase sebesar 62,2%, dan distribusi jawaban responden menurut jenis kelamin perempuan dapat di peroleh frekuensi sebesar 17

dengan presentase sebesar 37,8%, jadi berdasarkan tabel di atas bahwa distribusi jawaban responden menurut jenis kelamin ini lebih di dominan oleh laki-laki, yaitu sebesar 62,2%.

TABEL 4.3

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

No	URAIAN	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tamat SMP	3	6,6%
2	Tamat SMA	25	55,6%
3	Tamat D-III	7	15,6%
4	Tamat S-1	10	22,2%
5	Tamat S-2	-	0%
Jumlah		45	100%

Sumber , Angket penelitian 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, yang distribusi responden menurut pendidikan di Polres Pelabuhan Belawan dapat diperoleh bahwa responden yang tamat SMP sebanyak 3 orang atau dengan presentase sebesar 6,6%, kemudian yang tamat SMA sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 55,6%, Sedangkan yang tamat D-III sebanyak 7 orang atau dengan presentase sebanyak 15,6%, seterusnya yang tamat S-1 sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 22,2%, dan yang tamat S-2 tidak ada.

Jadi responden yang diteliti kebanyakan yang tamatan SMA yang berjumlah 25 orang atau dengan presentase sebesar 55,6% yang ada di Polres Pelabuhan Belawan.

2. Analisis Tabel Variabel Bebas

TABEL 4.4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA ADA PERBEDAAN DALAM ORIENTASI ANTAR PRIBADI DARI ATASAN KE BAWAHAN UNTUK MENYELESAIKAN SUATU TUGAS

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	15	33,3%
3	Ya	30	66,7%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau dengan presentase sebesar 66,7%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang atau dengan presentase sebesar 33,3% , dan yang menjawab tidak, tidak ada. Dari jawaban responden diketahui bahwa ada perbedaan orientasi antar pribadi dari atasan ke bawahan untuk menyelesaikan suatu tugas.

TABEL 4.5

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA ORIENTASI DARI ATASAN
KE BAWAHAN UNTUK TUGAS YANG AKAN DIKERJAKAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	15	33,3%
3	Ya	30	66,7%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau dengan presentase sebesar 66,7%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab tidak adalah tidak ada.. Jadi dapat dilihat bahwa ada orientasi dari atasan ke bawahan untuk tugas yang akan dikerjakan.

TABEL 4.6

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KOMUNIKASI ANTARA ATASAN DENGAN BAWAHAN DLAM TUGAS YANG AKAN DIKERJAKAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	14	31,1%
3	Ya	31	68,9%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang atau dengan presentase sebesar 68,9%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang atau dengan presentas sebesar 31,1% , dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam tugas yang akan dikerjakan.

TABEL 4.7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERASAAN UNTUK
BEKERJASAMA ANTARA ATASAN DENGAN BAWAHAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	1	2,2%
2	Kadang-kadang	19	42,2%
3	Ya	25	55,6%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang atau dengan presentase sebesar 55,6%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang atau dengan presentase sebesar 42,2%, dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau dengan presentase sebesar 2,2%. Hal ini membuktikan bahwa adanya perasaan untuk bekerjasama antara atasan dengan bawahan.

TABEL 4.8

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERASAAN UNTUK BEKERJASAMA ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN ITU DIBUKTIKAN SAAT ATASAN MEMBERIKAN KOORDINASI TERHADAP BAWAHAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	17	37,8%
3	Ya	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 5

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang atau dengan presentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa adanya perasaan untuk bekerjasama antara atasan dan bawahan itu dibuktikan saat atasan memberikan koordinasi terhadap bawahan.

TABEL 4.9

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BISA MENJAGA
KOMUNIKASI DAN KERJASAMA ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	17	37,8%
3	Ya	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 6

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang atau dengan presentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa bisa menjaga komunikasi dan kerjasama antara atasan dan bawahan.

TABEL 4.10

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERASAAN UNTUK
BEKERJASAMA ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN ITU SUDAH
DITERAPKAN DALAM LINGKUNGAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	1	2,2%
2	Kadang-kadang	16	35,6%
3	Ya	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang atau dengan presentase sebesar 35,6%, dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau dengan presentase sebesar 2,2%. hal ini membuktikan bahwa perasaan untuk berkerjasama antara atasan dan bawahan itu sudah diterapkan dalam lingkungan.

TABEL 4.11

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENDEKATAN MULTI
INSTANSIONAL ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	1	2,2%
2	Kadang-kadang	16	35,6%
3	Ya	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 8

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang atau dengan presentase sebesar 35,6% , dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau dengan presentase sebesar 2,2%. Hal ini membuktikan bahwa adanya pendekatan multi instansional antara atasan dan bawahan.

TABEL 4.12

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENDEKATAN MULTI
INSTANSIONAL DIBUTUHKAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	1	2,2%
2	Kadang-kadang	13	28,9%
3	Ya	31	68,9%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 9

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang atau dengan presentase sebesar 68,9%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang atau dengan persentase sebesar 28,9%, dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau dengan presentase sebesar 2,2%. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan multi instansional dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

TABEL 4.13

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SUDAH DITERAPKAN
PENDEKATAN MULTI INSTANSIONAL TERHADAP TUGAS YANG
DIBERIKAN OLEH ATASAN KEPADA BAWAHAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	12	26,7%
3	Ya	33	73,3%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 10

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang atau dengan presentase sebesar 73,3%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang atau dengan presentase sebesar 26,7%, dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa sudah diterapkannya pendekatan multi instansional terhadap tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

3. Analisis Tabel Variabel Terikat

TABEL 4.14

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI ADANYA TUGAS YANG DIBERIKAN TIDAK SESUAI DENGAN KETERAMPILAN YANG DIMILIKI

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	2	4,4%
2	Kadang-kadang	14	31,1%
3	Ya	29	64,5%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang atau dengan presentase sebesar 64,5%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang atau dengan presentase sebesar 31,1%, dan yang menjawab tidak adalah 2 orang atau dengan presentase sebesar 4,4%. Hal ini membuktikan bahwa adanya tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

TABEL 4.15

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KETERAMPILAN ITU
SANGAT DIBUTUHKAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	15	33,3%
3	Ya	30	66,7%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 12

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau dengan presentase sebesar 66,7%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang atau dengan presentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab tidak adalah tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan itu sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

TABEL 4.16

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KETERAMPILAN YANG
ANDA MILIKI DAPAT MEMBANTU ANDA DALAM MELAKSANAKAN
TUGAS YANG DIBERIKAN OLEH ATASAN ANDA

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	19	42,2%
3	Ya	26	57,8%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 13

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau dengan presentase sebesar 57,8%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang atau dengan presentase sebesar 42,2%, dan yang menjawab tidak adalah 0. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan yang dimiliki dapat membantu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

TABEL 4.17

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SETIAP PEGAWAI
DITUNTUT UNTUK MEMILIKI DISIPLIN KERJA

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	19	42,2%
3	Ya	26	57,8%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 14

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau dengan presentase sebesar 57,8%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang atau dengan presentase sebesar 42,2% , dan yang menjawab tidak adalah 0 orang. Hal ini membuktikan bahwa setiap pegawai dituntut untuk memiliki disiplin kerja.

TABEL 4.18

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DISIPLIN KERJA
MEMILIKI PENGARUH TERHADAP EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TUGAS
PEGAWAI

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	1	2,2%
2	Kadang-kadang	16	35,6%
3	Ya	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 15

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang atau dengan presentase sebesar 35,6%, dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau dengan presentase sebesar 2,2%. Hal ini membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pegawai.

TABEL 4.19

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SUDAH DISIPLIN
DALAM BEKERJA

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	1	2,2%
2	Kadang-kadang	15	33,3%
3	Ya	29	64,4%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang atau dengan presentase sebesar 64,4%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang atau dengan presentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab tidak adalah 1 orang atau dengan presentase sebesar 2,2%. Hal ini membuktikan bahwa sudah disiplin dalam bekerja.

TABEL 4.20

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SIKAP DAN
ETIKA BEKERJA DIBUTUHKAN DALAM BEKERJA

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	19	42,2%
3	Ya	26	57,8%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 17

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau dengan presentase sebesar 57,8%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang atau dengan presentase sebesar 42,2%, dan yang menjawab tidak adalah 0 orang. Hal ini membuktikan bahwa sikap dan etika bekerja dibutuhkan dalam bekerja.

TABEL 4.21

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SUDAH MEMPUNYAI
SIKAP DAN ETIKA KERJA YANG BAIK DALAM MELAKSANAKAN TUGAS

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	23	51,1%
3	Ya	22	48,9%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 18

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang atau dengan presentase sebesar 48,9%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 23 orang atau dengan presentase sebesar 51,1%, dan yang menjawab tidak adalah 0 orang. Hal ini membuktikan bahwa sudah mempunyai sikap dan etika yang baik dalam melaksanakan tugas.

TABEL 4.22

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SUDAH MEMATUHI
SEMUA PERATURAN-PERATURAN YANG SUDAH DITETAPKAN

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	17	37,8%
3	Ya	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 19

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau dengan presentase sebesar 62,2%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang atau dengan presentase sebesar 37,8%, dan yang menjawab tidak adalah 0%. Hal ini membuktikan bahwa sudah mematuhi semua peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

TABEL 4.23

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DALAM BEKERJA
SALING MENGHORMATI SESAMA PEGAWAI

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak	-	0%
2	Kadang-kadang	20	44,4%
3	Ya	25	55,6%
Jumlah		45	100%

Sumber : Pertanyaan Angket No. 20

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 25 orang atau dengan presentase sebesar 55,6%, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang atau dengan presentase sebesar 44,4%, dan yang menjawab tidak adalah 0%. Hal ini membuktikan bahwa dalam bekerja harus saling menghormati sesama pegawai.

B. Pembahasan / Analisis Data

Dalam menguji benar tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian dengan menggambarkan secara kuantitatif dari kedua variabel yaitu mengolah data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden.

Dalam melakukan analisis ini, hasil jawaban angket dari responden dituangkan dalam bentuk tabulasi jawaban responden, sebagai berikut :

1. Analisis Variabel Bebas (Koordinasi Pimpinan)

TABEL 4.24

TABULASI DAN NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAS(X) KOORDINASI PIMPINAN

NO	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26
5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27

11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
12	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
13	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	23
16	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27
19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
21	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23
22	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	23
23	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22
24	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24
25	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	23
26	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	22

29	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	24
30	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	25
31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
32	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27
33	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26
34	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	21
35	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	26
36	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27
37	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28
38	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
39	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	26
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
41	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	25
42	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
43	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24
44	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	26
45	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
Jumlah											1188

Sumber : Angket Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 30 dan nilai jawaban terendah adalah 20. Nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

R= nilai tertinggi-nilai terendah

R= 30-20

R= 10

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus sebagai berikut:

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

$$i = \frac{10}{3}$$

I = 3,3 dibulatkan menjadi 3

Setelah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti, tinggi, sedang, rendah .

TABEL 4.25

DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL BEBAS (X)

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentasi
1	Tinggi	$26 \geq$	32	71,1%
2	Sedang	23-25	9	20%
3	Rendah	20-22	4	8,9%
			45	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Bebas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan bahwa koordinasi pimpinan dalam kategori tinggi sebanyak 26 orang atau sebanyak 71,1%. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variabel bebas.

2. Analisis Variabel Terikat (Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai)

TABEL 4.26

**TABULASI DAN NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL TERIKAT (Y) EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS
PEGAWAI**

NO	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	26
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27
6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
7	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26
8	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27
9	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26
10	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	25
11	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	25
12	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25
13	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26
14	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	23
15	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	24

16	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
17	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	25
18	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	23
19	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	25
20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
21	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24
22	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26
23	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	25
24	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
25	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
27	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	24
28	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	26
29	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	27
30	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	26
31	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
32	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	27
33	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26
34	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
35	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
38	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27

39	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27
40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
41	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27
42	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
43	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	24
44	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26
45	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	27
Jumlah											1165

sumber : Angket tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 30 dan nilai jawaban terendah adalah 18. Nilai-nilai tersebut dapat digunakan untuk mengklasifikasikan data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut:

R= nilai tertinggi-nilai terendah

R= 30-18

R= 12

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval dengan responden dengan rumus sebagai berikut:

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

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

$$i = 4$$

Setelah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

TABEL 4.27

**DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL TERIKAT(Y)**

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentasi
1	Tinggi	$26 \geq$	29	64,5%
2	Sedang	22-25	15	33,3%
3	Rendah	18-21	1	2,2%
			45	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Terikat

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan bahwa koordinasi pimpinan dalam kategori tinggi sebanyak 29 orang atau 64,5 % , kemudian kategori sedang sebanyak 15 orang atau sebanyak 33,3%. dan kategori rendah sebanyak 1 orang atau 2,2%. Hal ini terbukti dari distribusi penggolongan yang telah dilakukan berdasarkan rangkuman jawaban angket dari variabel terikat.

3. Korelasi Product Moment

Selanjutnya dibuat tabel perhitungan nilai bertujuan untuk dapat mencari perhitungan rumus koefisien korelasi *Product moment* sebagai berikut :

Tabel 4.28

**Perhitungan Nilai Variabel Bebas (X) Dan Terikat (Y) Untuk Analisis
Korelasi Product Moment**

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	30	26	900	676	780
2	30	26	900	676	780
3	29	30	841	900	870
4	26	29	676	841	754
5	26	27	676	729	702
6	29	28	841	784	812
7	30	26	900	676	780
8	28	27	784	729	756
9	30	26	900	676	780
10	27	25	729	625	675
11	27	25	729	625	675

12	28	25	784	625	700
13	27	26	729	676	702
14	30	23	900	529	690
15	23	24	529	576	552
16	27	25	729	625	675
17	30	25	900	625	750
18	27	23	729	529	621
19	27	25	729	625	675
20	28	25	784	625	700
21	23	24	529	576	552
22	23	26	529	676	598
23	22	25	484	625	550
24	24	28	576	784	672
25	23	26	529	676	598
26	27	27	729	729	729
27	20	24	400	576	480
28	22	26	484	676	572
29	24	27	576	729	648

30	25	26	625	676	650
31	29	22	841	484	638
32	27	27	729	729	729
33	26	26	676	676	676
34	21	26	441	676	546
35	26	18	676	324	468
36	27	30	729	900	810
37	28	28	784	784	784
38	28	27	784	729	756
39	26	27	676	729	702
40	28	28	784	784	784
41	25	27	625	729	675
42	27	27	729	729	729
43	24	24	576	576	576
44	26	26	676	676	676
45	28	27	784	729	756
Jumlah	$\Sigma X = 1188$	$\Sigma Y = 1165$	$\Sigma X^2 = 31660$	$\Sigma Y^2 = 30349$	$\Sigma XY = 30783$

Sumber : Angket 2017

Dari hasil perhitungan pada data di atas, maka selanjutnya hasil tersebut disajikan untuk mendapatkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Koordinasi pimpinan) terhadap variabel terikat (Efektivitas pelaksanaan tugas pegawai) yang diajukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment :

Diketahui :

$$n = 45$$

$$\Sigma X = 1188$$

$$\Sigma Y = 1165$$

$$\Sigma X^2 = 31660$$

$$\Sigma Y^2 = 30349$$

$$\Sigma XY = 30783$$

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

$$r_{xy} = \frac{45(30783) - (1188)(1165)}{\sqrt{\{45(31660) - (1188)^2\}\{45(30349) - (1165)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1385235 - 1384020}{\sqrt{\{1424700 - 1411344\}\{1365705 - 1357225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1215}{\sqrt{\{13356\}\{8480\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1215}{\sqrt{113258880}}$$

$$r_{xy} = \frac{1215}{\sqrt{10642,31}}$$

$$r_{xy} = 0,114$$

Pada taraf signifikan 5 % dan derajat kebebasan (dk) n-2, maka dapat diuji hipotesis penelitian dan signifikan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan ketentuan:

1. jika harga r hitung > r table, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini membuktikan bahwa adanya hubungan antara koordinasi pimpinan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.
2. jika harga r hitung < r table, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Ini membuktikan bahwa kurang adanya hubungan antara koordinasi pimpinan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa r hitung < table (0,114 > 0,294), maka Ho diterima dan Ha ditolak, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kurang adanya hubungan antara koordinasi pimpinan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel x dengan variabel y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

Tabel 4.29

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,001-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	kuat
0,800-1000	sangat kuat

Sugiyono, 2014

Dari nilai r yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi, untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan dalam hal ini signifikan 5% .Bila nilai r tersebut adalah signifikan artinya hipotesis kerja atau sering disebut hipotesis alternative yang diterima.

Berdasarkan pedoman di atas dapat dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas (X) Koordinasi pimpinan dengan variabel terikat (Y) Efektivitas pelaksanaan tugas pegawai berada pada tingkat sangat rendah, yaitu antara 0,001-0,199.

4. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 45 responden, maka perlu diuji signifikannya dengan uji r sebagai berikut.

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

$$t = \frac{0,114\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,114)^2}}$$

$$t = \frac{0,114\sqrt{43}}{\sqrt{1-(0,012996)^2}}$$

$$t = \frac{0,114 (6,56)}{\sqrt{1-(0,012996)^2}}$$

$$t = \frac{0,74784}{0,99983}$$

$$t = 0,75$$

$$t \text{ tabel} = 1,684$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel $0,75 > 1,684$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sistem koordinasi pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

5. Uji Determinan

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya persentase (%) koordinasi pimpinan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Polres Pelabuhan Belawan adalah dengan menggunakan rumus determinasi yang dikemukakan oleh sugiyono sebagai berikut :

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

$$D = (0,114)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,012996 \times 100\%$$

$$D = 1,29\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa besarnya persentase koordinasi pimpinan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Polres Pelabuhan Belawan adalah sebesar 1,29% sementara sisanya sebesar 98,71% adalah faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

6. uji regresi linear

Adapun kegunaan uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh koordinasi vertical (x) dan efektifitas kerja pegawai (y) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional oleh karena itu digunakan rumus regresi linear sebagai berikut:

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

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

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

Maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$n = 45$$

$$\sum X = 1188$$

$$\sum Y = 1165$$

$$\sum X^2 = 31660$$

$$\sum Y^2 = 30349$$

$$\sum XY = 30783$$

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) Koordinasi Pimpinan terhadap variabel (Y) Efektivitas pelaksanaan tugas pegawai yang secara teoritis terhadap hubungan fungsional.

$$Y = a + bx$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$a = \frac{(1165)(31660) - (1188)(30783)}{45(31660) - (1188)^2}$$

$$a = \frac{36883900 - 36570204}{1424700 - 1411344}$$

$$a = \frac{313696}{13356}$$

$$a = 23,49$$

dan langkah selanjutnya adalah mencari nilai b dengan menggunakan rumus :

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

$$b = \frac{45(30783) - (1188)(1165)}{45(31660) - (1188)^2}$$

$$b = \frac{1385235 - 1384020}{1424700 - 1411344}$$

$$b = \frac{1215}{13356}$$

$$b = 0,091$$

Setelah harga a dan b diketahui yaitu 23,49 dan 0,091 maka persamaan matematis regresi linear variabel bebas (x) koordinasi pimpinan terhadap variabel terikat (y) efektivitas dapat dilaksanakan tugas pegawaii rumuskan sebagai berikut:

$$y = 23,49 + 0,091 (x)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden di ketahui nilai tertinggi adalah 30 dan nilai terendah adalah 20, dengan demikian kecenderungan perubahan nilai vertical terikat (x) koordinasi pimpinan dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk variabel y tertinggi (30)

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

$$y = 23,49 + 0,091 (30)$$

$$y = 23,49 + 2,73$$

$$y = 26,22$$

2. Untuk variabel x terendah (18)

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

$$y = 23,49 + 0,091 (18)$$

$$y = 23,49 + 1,64$$

$$y = 25,13$$

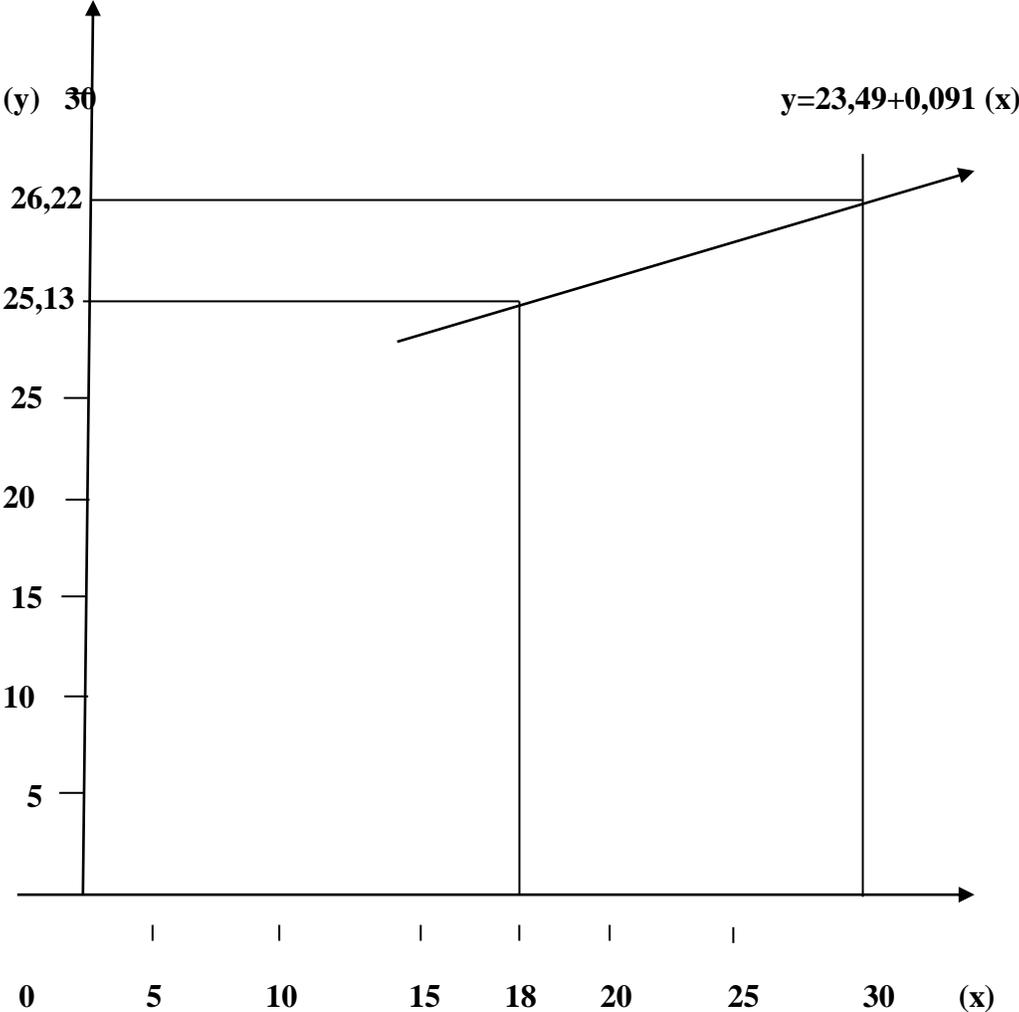
Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linear variabel bebas tingkat maksimum (30) adalah 26,22, nilai minimumnya (18) adalah 25,13 dengan demikian pengaruh perubahan variabel (x) koordinasi pimpinan terhadap variabel (y) efektifitas pelaksanaan tugas pegawai yaitu 26,22 dan 25,13.

Setelah harga a diketahui yaitu 23,49 dan b yaitu 0,091 dengan demikian berdasarkan tingkat pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektivitas pelaksanaan

tugas pegawai di polres pelabuhan belawan adalah $(y) = 23,49 + 0,091 (x)$ dari regresi linear menunjukan bahwa kenaikan variabel (x) dari 18 ke 30 akan memberikan pengaruh terhadap variabel (y) dengan peningkatan dari 25,13 ke 26,22.

GAMBAR 4.1

**GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA KOORDINASI
PIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS
PEGAWAI DI POLRES PELABUHAN BELAWAN**



Setelah harga diketahui yaitu $a = 23,49$ dan $b = 0,091$, dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh koordinasi pimpinan di polres pelabuhan belawan $Y = 23,49 + 0,091 (X)$. Dari grafik regresi linier di atas menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 18 ke 30 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 25,13 ke 26,22.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari keseluruhan pembahasan skripsi ini, maka pada bab terakhir ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran yaitu:

1. Berdasarkan analisis tentang Koordinasi yang ada di Polres pelabuhan belawan bahwa sistem koordinasi yang dilakukan adalah memakai system koordinasi secara vertical dan horizontal
1. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Polres pelabuhan belawan berdasarkan penelitian adalah sangat bergantung pada Koordinasi yang mempengaruhi kinerja pegawai secara berkesinambungan. Oleh karena itu Koordinasi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut
2. Hubungan antara Koordinasi dengan Kinerja pegawai belum terlihat di Polres pelabuhan belawan bahwa koordinasi yang dilakukan tidak menimbulkan antusias yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koordinasi pimpinan kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres pelabuhan belawan. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan polres dalam organisasi melakukan koordinasi secara efektif guna mendapatkan manfaat atau tujuan yang diinginkan.

2. Koordinasi penting dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcoan sesama pegawai atau karya
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku konsumen untuk lebih mengembangkan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 1987, *Pelaksanaan Kerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, 2006, *Manajemen Penelitian*, edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta
- Djarwanto, 1994, *Pengantar Metode penelitian*. Jakarta, Universitas Indonesia
- Gie, 2002, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta : Liberty.
- Handyaningrat, 1985, *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta. PT. Gunung Agung
- Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberti.
- Hasibuan, 2007, *Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara
- Suryabrata, 2010, *Metode penelitian*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, 2003, *Teori Pembangunan Organisasi*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Steers, 1998, *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan, Jakarta, PPM, Erlangga.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan & D*, Bandung : Alfabeta`