

**PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA  
APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS  
KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DHEA GUSMITHHA RIANTI**

**NPM: 1603100027**

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



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : DHEA GUSMITHA RIANTI  
NPM : 1603100027  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Rabu, 11 Maret 2020  
Waktu : 07.30 WIB s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si (.....)  
PENGUJI II : Drs. BANGUN NAPITUPULU, M.Si (.....)  
PENGUJI III : Drs. R. KUSNADI, M.AP (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

Sekretaris

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom





## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : DHEA GUSMITHA RIANTI  
NPM : 1603100027  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Medan, 11 Maret 2020

PEMBIMBING

**Drs. R. KUSNADI, M.AP**

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI

**NALIL KHAIIRIAH, S.IP., M.Pd**

DEKAN

**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

**DHEA GUSMITHHA RIANTI**

**NPM: 1603100027**

Kinerja aparatur, dalam hal ini kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelayanan administrasi merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dalam bentuk pelayanan yang diberikan oleh para Aparatur pemerintah pusat/daerah, dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai kinerja pegawai yang efektif dan efisien maka diperlukan unsur pengawasan didalam pelaksanaan kinerjanya. Sangat diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS dalam pelayanan administrasi dengan peningkatan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hasil yang dicapai oleh seorang PNS menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam kecerdasan, kemampuan, disiplin dan akuntabilitas sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan melekat pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan melekat di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Jenis penelitian yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu mencari hubungan antara variabel. Untuk keberhasilan suatu peneliti yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang diangkat. Tujuan dan manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka, hipotesis diterima ini terbukti yaitu: “ ada pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $r$  hitungan Hal ini berarti nilai  $r$  temuan ( $r_{xy}$ ) yang nilainya 0.583 lebih besar dari pada  $r$  nilai tabel (patokan) yakni 0.288 atau  $0.583 > 0.288$ , maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni ada pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan .

**Kata Kunci : Pengawasan Melekat Meningkatkan Kinerja Pegawai**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 46/M.PAN/4/2004 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, menjelaskan bahwa pengawasan melekat merupakan segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku. Dalam ruang lingkup pelayanan publik, pengawasan melekat dilakukan oleh kepala dinas atau instansi terhadap aparatur dibawahnya.

Kinerja aparatur, dalam hal ini kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelayanan administrasi merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dalam bentuk pelayanan yang diberikan oleh para Aparatur pemerintah pusat/daerah, dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor.30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, bahwa Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku pegawai. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjalin

objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang efektif dan efisien maka diperlukan unsur pengawasan didalam pelaksanaan kerjanya. Sangat diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS dalam pelayanan administrasi dengan peningkatan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hasil yang dicapai oleh seorang PNS menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam kecerdasan, kemampuan, disiplin dan akuntabilitas sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor.29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan mengamanatkan bahwa setiap lembaga wajib melaporkan pelaksanaan akuntabilitas kerjanya baik sebagai instansi pemerintah maupun sebagai aparat di instansi tersebut untuk mewujudkan pertanggungjawaban dalam pencapaian misi dan tujuan dari instansi. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja PNS maka diperlukan pengarahan dan pengawasan dari pimpinan melalui pengawasan melekat. Sebagaimana ditegaskan dalam PP Nomor.29 Tahun 2014 bahwa perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pejabat penilai kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di tingkat Kota Medan, Provinsi

Sumatera Utara yang memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam mendukung pencapaian visi, misi dan Program Pemerintah Kota Medan. Oleh karena itu Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan kinerja aparatur yang ada dalam organisasi.

Sebagaimana ditegaskan dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang efektif dan efisien maka diperlukan unsur pengawasan didalam pelaksanaan kerjanya, dan sangat diperlukan usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS dalam pelayanan administrasi dengan peningkatan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, namun dalam pelaksanaan tugas di dinas tersebut bahwa pengawasan melekat masih belum sepenuhnya terlaksana hal ini disebabkan lemahnya disiplin dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi dinas itu sendiri, sehingga efektivitas dan efisiensi kurang tercapai.

Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam dinas tersebut maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan fenomena secara umum kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelayanan administrasi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan belum optimal, karena masih lemahnya fungsi pengawasan melekat.

Dari uraian tersebut diatas dapat dideskripsikan bahwa masalah pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi belum sepenuhnya terlaksana sehingga kinerja pegawai tersebut belum terpengaruh oleh pengawasan melekat. Hal ini disebabkan karena kurangnya

tanggungjawab dan disiplin serta belum berperannya fungsi pengawasa melekat dilingkungan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraian diatas makapenulis mengambil judul penelitian Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Aparatur dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari uraian sebelumnya, maka yang menjadi rumusanmasalahnya adalah; bagaimana Pengaruh Pengawasan Melekat TerhadapKinerja Aparatur dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Medan.

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna dalam hal:

- a. Untuk melatih diri penulis dalam menambah pengetahuan dan wawasan penulis melalui karya ilmiah



- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi yang terkait dalam pengawasan melekat khususnya dalam produktifitas kinerja aparatur dalam pelayanan administrasi Di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Medan
- c. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

### **1.5.Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti menuraikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

#### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Pada bab ini peneliti menguraikan teori-teori yang relevan tentang Pengawasan Melekat dan Kinerja Pegawai.

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

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Defenisi Operasional, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB IV:HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Penyajian Data dan Pengujui Hipotesis.

**BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Kesimpulan dari Hasil Penelitian dan Saran-saran yang diteliti.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Konsep Pengawasan Melekat**

##### **2.1.1. Pengertian Pengawasan**

Suatu sistem pengawasan yang baik, sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Karena tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar dapat diambil tindakan korektif yang perlu. Secara umum, pengawasan dapat diartikan sebagai perbuatan untuk melihat dan memonitor terhadap orang agar berbuat sesuai dengan kehendak yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2002:169) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2007:254) bahwa pengawasan adalah pemeriksaan apakah semua itu terjadi sesuai dengan rencana yang ditentukan, instruksi yang dikeluarkan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan. Secara sederhana pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan mulus tanpa penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Dalam pengertian ini pengawasan merupakan tujuan tiap organisasi. Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kegiatan pengawasan adalah suatu hal

yang sangat esensial dalam suatu organisasi dan tidak dapat diabaikan. Hal itu disebabkan karena kegiatan pengawasan menyangkut bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam definisi pengawasan dari Sarwoto (1968:20) yang menekankan kepada kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana, sedangkan definisi pengawasan dari Soekarno k., yang menekankan pengawasan sebagai proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan ini tidak banyak berbeda.

Sebagai pendukung terhadap definisi di atas maka Manullang (2002:173) menegaskan bahwa pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerpakan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula. Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan untuk melakukan penelitian atau pengkajian ulang terhadap bawahan ataupun organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian apabila terjadi penyimpangan atau penyelewengan maka pimpinan dapat segera mengambil langkah penertiban, penyempurnaan, perbaikan demi menjamin kegiatan tetapi sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan terhadap aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil, dikenal dengan istilah pengawasan melekat yang merupakan salah satu bentuk dari kegiatan pengawasan.

Dari keseluruhan pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama

proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

### **2.1.2. Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur :

- a. Penetapan standar pelaksana.
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksana.
- c. Pengukuran pelaksanaannya dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar. Pada hakekatnya pengawasan itu adalah berfungsi sebagai pengarahan supaya jangan sampai terjadi kekeliruan dan sesuai dengan rencana. Melalui pengawasan membuat orang menjadidisciplin dalam mengerjakan tugasnya dan menghindari penyimpangan yang bakal terjadi.

### **2.1.3. Ciri-Ciri Pengawasan Yang Efektif**

Pelaksanaan pengawasan yang efektif merupakan salah satu refleksi dari efektifitas manajerial seorang pemimpin. Oleh karena itu tidaklah mengherankan bahwa setiap orang yang menduduki jabatan manajerial mulai dari manajer paling rendah hingga manajer puncak, selalu menginginkan agar baginya tersedia suatu

sistem informasi yang handal agar pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab benar-benar terlaksana dengan hal-hal yang telah ditetapkan dalam rencana. Bahkan dilihat dari segi pengawasan, sebagian besar kegiatan yang diselenggarakan oleh berbagai suatu kerja penunjang dalam organisasi sebenarnya dilakukan dalam rangka penyediaan informasi, seperti informasi keuangan, kepegawaian, logistik, ketatausahaan dan lain sebagainya guna bahan memperlancar jalannya pengawasan.

Siagian (2003:114) mengatakan pengawasan itu mendatangkan hasil yang diharapkan, pimpinan suatu organisasi harus mengetahui ciri-ciri suatu proses pengawasan dan yang lebih penting lagi; 1) Pengawasan harus bersifat fact finding dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus memenuhi fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi; 2) Pengawasan harus bersifat preventif yang berarti bahwa proses pengawasan itu dijalankan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan; 3) Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang yang berarti bahwa pengawasan hanya dapat ditujukan terhadap kegiatan yang hanya ditujukan terhadap kegiatan-kegiatan yang kini sedang dilaksanakan; 4) Pengawasan hanyalah sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi; 5) Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi dan manajemen maka pelaksanaan pengawasan itu harus mempermudah tercapainya tujuan; 6) Proses pelaksanaan pengawasan harus efisien. Jangan sampai terjadi pengawasan malahan menghambat usaha peningkatan efisiensi; 7) Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika tidak berhasil, akan tetapi untuk menemukan



apa yang tidak betul; 8) Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

#### **2.1.4. Teknik- teknik pengawasan**

Proses pengawasan pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua macam teknik untuk melakukan pengawasan terhadap objek yang bersangkutan. Menurut Sondang P. Siagian (2003; 115) pada dasarnya pengawasan terdiri dari 2 (dua) macam yaitu: 1) Pengawasan langsung; Yang dimaksud dengan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk: a). Inspeksi langsung, b). On-the-spot observation, dan c). On-the-spot report; 2) Pengawasan tidak langsung; Yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk: a) tertulis, dan b). lisan.

#### **2.1.5. Pengertian Pengawasan Melekat**

Menurut Nawawi (1992:8), Pengawasan Melekat (WASKAT) adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing, agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengawasan

melekat sebagai salah satu kegiatan pengawasan, merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan dan harus menyelenggarakan manajemen/administrasi yang efektif dan efisien dilingkungan suatu organisasi/unit kerja. Pendapat tersebut menyatakan bahwa secara eksplisit subjek yang melaksanakan pengawasan atau memiliki fungsi pengawasan yaitu pimpinan sebagai standar atau tolak ukur dan secara implisit dapat terlihat tujuan dari pengawasan yaitu mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 46/M.PAN/4/ 2004

Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, menjelaskan bahwa pengawasan melekat merupakan segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku. Dalam ruang lingkup pelayanan publik, pengawasan melekat dilakukan oleh kepala dinas atau instansi terhadap aparatur dibawahnya.

Sebagaimana beranggapan bahwa pengawasan melekat (WASKAT) adalah sama dengan pengawasan atasan langsung (PAL) akan tetapi ditinjau dari segi teori dan juga dari pengalaman praktek, sebenarnya kedua istilah tersebut mempunyai pengertian yang tidak persis sama. Pengawasan melekat mempunyai pengertian yang lebih luas dari pada pengawasan atasan langsung.

Materi yang diatur dalam pasal 3 ayat (2) Instruksi Presiden No.15 Tahun 1983 tersebut memang merupakan jalur-jalur pengawasan melekat, tetapi sebenarnya belum mencakup semua jalur. Keenam jalur tercantum yang mencakup dalam satu jalur pokok yang lazim disebut sebagai sistem pengendalian manajemen. Di samping itu semua, masih terdapat satu jalur pokok lain yang juga termasuk kedalam pengertian pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan atas usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimana pun juga tindakan atau kegiatan atau usaha inilah yang dianggap paling tepat untuk menamakan pengawasan atasan langsung.

#### **2.1.6. Komponen pendukung pengawasan melekat**

Pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh atasan langsung dapat dilakukan tanpa menggunakan dana, sehingga berarti fungsi pengawasan akan mampu menjangkau semua unit kerja dan semua pegawai dilingkungan aparatur pemerintah.

##### **a. Pendayagunaan pengawasan fungsional**

Dalam uraian-uraian terdahulu telah dikemukakan tentang pengertian pengawasan, yang jika diketengahkan kembali secara sederhana dapat diartikan sebagai seluruh proses penilaian kegiatan dengan tujuan untuk mengetahui apakah telah berlangsung sesuai dengan perencanaan dan ketentuan peraturan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pengawasan dalam rangka mewujudkan administrasi negara, pemerintah telah membentuk aparat khusus. Aparat itu disebut aparat fungsional yang bertugas melaksanakan fungsional yang

melaksanakan tugas pengawasan intern jika dilihat dari segi tugasnya sebagai aparatur pemerintah ataupun pembangunan.

b. Pendayagunaan pengawasan masyarakat

Aparatur pemerintah adalah organisasi kerja yang sebagian besar yang bertugas melayani kepentingan umum atau masyarakat. Oleh karena itu aparatur pemerintah selalu mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak dilingkungan masyarakat baik yang langsung maupun tidak langsung dilayani suatu organisasi/unit kerja tertentu. Masukan yang dapat dipergunakan dalam kegiatan pengawasan melekat. Dengan kata lain setiap kritik, saran, pertanyaan dan lainlain.Fungsi pengendalian melalui pengawasan melekat harus terbuka terhadap pengawasan masyarakat, yang harus dikembangkan sebagai penunjang pengawasan fungsional.

**2.1.7. Tujuan pengawasan**

Mengenai tujuan pengawasan, Simbolon (2004:62) mengatakan bahwa tujuan pengawasan adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah penanggulangannya. Pengawasan memang sangat penting karna manusia pada umumnya tidak ada yang sempurna dan peling sedikit bersifat khilaf. Sehingga manusia dalam organisasi perlu diamati bukan sengan maksud mencari kesalahan kemudian menghukumnya, akan tetapi mendidiknya dan membimbing. Tujuan utama pengawasan adalah untuk menghindarkan penyimpangan-penyimpangan kerja atas rencana yang sudah dirumuskan sebelumnya. Dengan melakukan pengawasan berarti setiap pekerjaan diarahkan

sesuai dengan rencana penyimpangan-penyimpangan dapat dihindari sedemikian rupa dan tujuan kantor/organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Ulbert (2003;181) dalam pengawasan pada lembaga pemerintahan menyebutkan bahwa: 1) Pengawasan bertujuan mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Pengawasan pada administrasi pemerintahan dimaksud untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang mana penyimpangan tersebut dapat mengakibatkan pemborosan-pemborosan pada anggaran negara sehingga pelaksanaan pembangunan menjadi terhambat; 2) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan; 3) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan; 4) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan; 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

#### **2.1.8. Pengertian Disiplin**

Menurut Handoko dalam Lijan (2012:238), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dalam Lijan (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak diperintah.

Menurut Davis dalam Lijan (2012:238), didiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Dari ketiga konsep diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

#### **2.1.9. Pengertian Efisiensi**

Menurut Mulyadi (2007:63) efisiensi adalah ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya. Efisiensi juga berarti rasio antara input dan output atau biaya dan keuntungan.

Menurut Hasibuan (2005:233), efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output ( hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

Menurut Mulyamah ( 2002:3), efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya.

#### **2.1.10. Pengertian Komunikasi**

Menurut Streers dalam Lijan (2012:148) merupakan dasar peninjauan prestasi kerja yang mencakup pegawai maupun pejabat pelaporannya. Iklim umum pembicaraan seperti ini didalam peninjauan prestasi kerja harus menyenangkan sehingga memungkinkan pegawai berada dalam suasana “mau



menerima”, penting diingat bahwa komunikasi itu sangat dipengaruhi oleh bagaimana orang yang terlibat dalam pembicaraan itu memandang permasalahannya. Komunikasi bisa menjadi kacau apabila orang-orangnya tidak mau saling merasakan dan tidak berusaha memahami pandangan masing-masing. Komunikasi non verbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal. Orang lebih banyak berbicara melalui gerak/gerik mereka daripada kata-kata.

Menurut Wiryanto dalam Lijan (2012:42) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respon dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator.

Menurut Tubbs dalam Lijan (2012:42), komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan lima hal seperti pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

Dari pengertian diatas maka definisi komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan.

#### **2.1.11. Pengertian Prilaku**

Menurut Oktaviana (2015:61), Prilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari prilaku yang paling

nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan.

Menurut Notoatmojo (2010: 102), Prilaku merupakan hasil daripada segala amcam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Prilaku merupakan respon/reaksi seseorang individu terhadap stimulasi yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Menurut Wawan (2011:42), Prilaku merupakan suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Prilaku adalah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Dari pengertian diatas pengertian prilaku merupaka respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (ransangan dari luar).

## **2.2.Konsepsi Kinerja Pegawai**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah aspek pendukung dalam melihat hasil kerja suatu organisasi. Melalui kinerja dapat terlihat apakah suatu tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli diantaranya :

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai dalam Lijan (2012:6) kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan . jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Prawirodentono dalam Lijan (2012:5), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab saming-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan demikian kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk kerja/penampilan kerja dalam bentuk pelayanan yang diberikan oleh para ASN (aparatur) pemerintah pusat/daerah, BUMN/BUMD dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis

pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

### **2.2.2. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Lijan (2012:5), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Engkoswara dalam Lijan (2012:10), kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

Menurut PP No.30 Tahun 2019, Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Dari keseluruhan pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja, pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai haruslah terencana secara

berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata. Kinerja pegawai seyogyanya memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal.

### **2.2.3. Penilaian Kinerja**

Menurut Lijan (2012:202) penilaian kinerja organisasi sektor publik merupakan manifestasi dan bentuk penilaian kinerja terhadap masing – masing pegawai, dimana penilaian kinerja akan memberikan gambaran tentang keadaan pegawai kepada masyarakat yang dilayani, sekaligus dapat memberikan umpan baik terhadap sistem penilaian yang digunakan. Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Seberapa tinggi organisasi publik dapat dilihat dari empat dimensi yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas adalah hubungan antara input dengan output. Dalam masyarakat terjadi tuntutan- tuntutan yang mendorong pemerintah untuk mampu berbuat banyak sumber-sumber yang terbatas. Input yang diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan.

Menurut Darwin dalam Lijan (2010:199) Responsibilitas merupakan konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap sikap, perilaku dan kebijakan, organisasi publik harus memiliki standar tersendiri secara administratif atau teknis sehingga disebut juga sebagai pertanggungjawaban yang bersifat subyektif.

Lijan (2012:203) mengatakan Akuntabilitas secara tidak langsung menyatakan bahwa pegawai pemerintah harus bertanggungjawab terhadap publik. Akuntabilitas melengkapi responsibilitas dalam penekanan yang berbeda antara birokrasi pada undang-undang yang diluluskan oleh DPR dan disahkan oleh Presiden. Akuntabilitas menyatakan bahwa publik melakukan kontrol yang kuat kepada pegawai.

Busro (2018:87) mengatakan Prestasi Kerja merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai organisasi dan tata kerja (OTK) yang terdapat dalam institusi atau organisasi atau organisasi yang diikutinya.

#### **2.2.4. Kriteria-Kriteria atau Standar Kinerja Pegawai**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) ialah : 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas; 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang



diberikan organisasi; 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2000:51) harus ditumbuhkan diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain: 1) Kepercayaan diri; 2) Rasa tanggung jawab; 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan; 4) Pandangan kedepan; 5) Mampu menyelesaikan persoalan; 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah; 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan; 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

#### **2.2.5. Pengertian Produktivitas**

Menurut Shafritz dan Russel dalam Lijan (2012:196) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah hubungan antara input dengan Output. Dalam masyarakat terjadi tuntutan-tuntutan yang mendorong pemerintah untuk mampu berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas. Input yang diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan.

Menurut Kasim dalam Lijan (2012:203) menyatakan bahwa asumsi normatif yang dapat diberikan sebagai pedoman dalam memahami produktivitas organisasi-organisasi sektor publik adalah sebagai berikut: Organisasi (institusi) publik tidak sepenuhnya otonom, tetapi dikuasai oleh sektor-sektor eksternal. Organisasi publik secara resmi (menurut hukum) diadakan untuk pelayanan

masyarakat. Organisasi publik tidak dimaksudkan untuk berkembang, menjadi besar dengan merugikan organisasi publik yang lain. Kesehatan publik diukur melalui kontribusinya terhadap tujuan politik, serta kemampuan mencapai hasil maksimum dengan sumber daya yang tersedia.

#### **2.2.6. Pengertian Responsibilitas**

Menurut Fredrich dalam Lijan (2012:199), responsibilitas merupakan konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Organisasi publik dikatakan responsibel apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi yang tinggi. Untuk dapat melakukan penialain terhadap sikap, perilaku dan kebijakan, organisasi publik harus memiliki standar tersendiri secara administratif atau teknis sehingga disebut juga sebagai pertanggungjawaban yang bersifat subjektif.

Menurut Levine et dalam Lijan (2012:199) responsibilitas menyatakan secara tidak langsung bahwa mereka akan mengikuti nilai-nilai eksplisit dan implisit dari kebijakan dan administrasi yang tepat. Pegawai pemerintah yang bertanggungjawab harus mengetahui hukum dan memiliki keyakinan tentang program administrasi yang tepat. Dibawah monsep ini, administrator dapat membuat keputusan tanpa secara konstan mengikuti opini publik.

Menurut Islamy dalam Lijan (2012:199) responsibilitas lebih mengedepankan nilai-nilai etis dan kemanusiaan yang terangkum dalam equity atau keadilan, equality atau kesetaraan, dan fairness atau kewajaran untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tugas administrasi lainnya.

Tanggungjawab sebyetif berarti mempunyai rasa tanggungjawab dan memiliki kemampuan dan kecakapan yang memadai dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawab yang diberikan kepada organisasi publik.

### **2.2.7. Pengertian Akuntabilitas**

Menurut Darwin dalam Lijan (2012:199), Akuntabilitas secara tidak langsung menyatakan bahwa pegawai pemerintah harus bertanggungjawab terhadap publik. Akuntabilitas melengkapi responsibilitas dalam penekanan yang berbeda antara birokrasi pada undang-undang yang diluluskan oleh DPR dan disahkan oleh Presiden. Akuntabilitas menyatakan bahwa publik melakukan kontrol yang kuat kepada pegawai. Pertanggungjawaban tentang sifat, sikap, perilaku, dan kebijakan dalam kerangka menjalankan tugas dan tanggungjawabnya kepada publik, menurut Ilmu Administrasi disebut akuntabilitas.

Menurut Levine et al dalam Lijan (2012:199), Akuntabilitas disini berarti menyelenggarakan perhitungan terhadap sumber daya atau kewenangan yang digunakan. Akuntabilitas menekan pada formalitas dan legalitas. Oleh karenanya akuntabilitas ditekankan pada responsivitas dan kemampuan untuk mencapai tujuan kebijakan secara efisien dan efektif.

Menurut Mardiasmo (2006:3), Akuntabilitas menurut mardiasmo adalah bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan, pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui surat media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

### **2.2.8. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:87), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Menurut Sikula (2015:57), prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

## **2.3. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **2.3.1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar menurut Arikunto (2006:58) memberikan pengertian bahwa setelah peneliti menjelaskan permasalahan dengan jelas yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang hak permasalahan dalam hubungan yang

lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Berdasarkan uraian teoritis di atas dapat dirumuskan anggapan dasar dalam penelitian ini adalah pengawasan melekat dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi Di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

### **2.3.2. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata hypo yang berarti bahwa dan thesa yang berarti kebenaran). Pernyataan atau dugaan tersebut disebut proposisi dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut.

Menurut Sugiyono (2008:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Ada Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap

Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Koperasi Usaha Mikro  
Kecil Menengah(UMKM) Kota Medan .



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Defenisi operasional menurut Azwar (2003:74) adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehinggadengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untukmendukung analisa dari variabel-variabel tersebut.Dari pendapat diatas maka metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan korelasi *product moment* dengan teknik statistik.Didalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, danmenginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Jenis penelitian yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu mencari hubungan antara variabel. Untuk keberhasilan suatu peneliti yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang diangkat, tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian.

#### **3.2. Defenisi Operasional**

##### **3.2.1. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas dan penelitian ini adalah Pengawasan melekat , yaitu pengawasan melekat yang merupakan salah satu bentuk pengendalian aparat

pemerintah disetiap instansi dan satuan organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja dalam lingkungan tugasnya masing-masing agar tujuan instansi/organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Yang menjadi indikator pengawasan melekat adalah:

- a. Disiplin
- b. Efisiensi
- c. Komunikasi
- d. Perilaku

### **3.2.2. Variabel Terikat ( Y)**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai . Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur yang menjalankan tugas penuh tanggung jawab , dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintah. Penilaian kinerja pelayanan administrasi atau publik dalam penelitian ini dari persepsi manajemen yaitu sisi aktivitas organisasi pemerintah dan para pegawai dalam memberikan pelayanan , karena pegawai yang merasa puas diharapkan akan memberikan pelayanan yang berkualitas. Dengan demikian Indikator-indikator yang membentuk variabel kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi/publik disusun dalam lima (4) dimensi kualitas pelayanan publik yang dikemukakan oleh Lijan (2012:203) adalah :

- a. Produktivitas
- b. Responsibilitas
- c. Akuntabilitas.
- d. Prestasi Kerja

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka penulis harus menentukan terlebih dahulu populasi yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2005:57).

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Medan yang berjumlah = 47 pegawai yang beralamat Jalan Gatot Subroto No.KM.7,7,Cinta Damai, Kecamatan Helvetia,Kota Medan.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2005:57) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupaksan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. yang mengatakan bahwa Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan tetapi jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak = 47 orang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan, atau faktafakta yang diperlukan penulis dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi peneliti untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan questioner (angket). Questioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana respondent memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah ditentukan. Melalui penyebaran questioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada respondent, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Untuk alternatif jawaban a diberi nilai 3
- 2) Untuk alternatif jawaban b diberi nilai 2
- 3) Untuk alternatif jawaban c diberi nilai 1

b. Data Sekunder

Kegiatan penelitian yang menelaah buku-buku maupun informasi-informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka, yang membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian di atas. Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah Angket dan Observasi.

### **3.5. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

a. Koefisien korelasi product moment

Menurut Sugioyono (2008:274), Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara pengawasan melekat sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y dengan menggunakan Product Moment. Cara perhitungan menggunakan rumus 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:

$r_{xy}$  = angka indeks korelasi “r” product moment

$n$  = populasi

$\sum xy$  = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$  = jumlah seluruh skor x

$\sum y$  = jumlah seluruh skor y Untuk melihat hubungan kedua variabel

tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.
- 2) Nilai r yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.
- 3) Nilai r yang sama dengan nol (0) menunjukkan hubungan kedua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

b. Uji Signifikan

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

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

keterangan :

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah sampel (responden)

$t$  : test signifikan.

c. 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*

d. Regresi Linier

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

$y = a + bx$ , dimana

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

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

### **3.6. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Lokasi penelitian adalah di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan, tepatnya di Jalan Gatot Subroto No.KM.7,7 Cinta Damai, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

### **3.7.Deskripsi Ringkas Dinas Koperasi**

#### **3.7.1. Visi dan Misi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita-cita dan citra yang diwujudkan oleh instansi pemerintah. Adapaun visi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dijabarkan sebagai berikut:

“Terwujudnya Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Yang Berdaya Saing, Mandiri Dan Mampu Menjadi Roda Perekonomian Kota Medan Sebagai Kota Metropolitan”

Visi Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Medan tersebut dirumuskan dengan alasan atau rasionalisme sebagai berikut:

- a. Terwujudnya Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang Berdaya Saing

Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang berdaya saing artinya memiliki kemampuan serta kapasitas untuk berkompetisi serta sehat dengan

produk kota lain secara regional maupun internasional, memiliki produktivitas yang tinggi, memiliki akses pasar produk yang luas sekaligus mampu mengambil manfaat yang sebesar – besarnya dari pemberlakuan pasar bebas ASEAN dan kecenderungan liberalisasi perdagangan pada masa yang akan datang.

b. Terwujudnya Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang Mandiri

Kemandirian yang dimaksud adalah bahwa Koperasi dan UMKM memiliki kemampuan mengelola permodalan dan manajemen usaha tanpa bergantung/terpengaruh akan dinamika ekonomi secara rasional dan internasional. Kemandirian dalam hal ini lebih dari sekedar peningkatan modal dan UMKM namun juga adanya peningkatan partisipasi anggota-anggotanya dalam meningkatkan manajemen usaha dan mengembangkan peluang usaha.

c. Terwujudnya Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang Mampu Menjadi Roda Perekonomian Kota Medan sebagai Kota Metropolitan

Kemampuan Koperasi UMKM dalam mempertahankan kehidupan ekonomi masyarakat selama krisis moneter maupun setelahnya menunjukkan bahwa kedua bidang tersebut berpotensi besar sebagai roda perekonomian masyarakat Kota Medan. Dengan kemandirian Koperasi UMKM roda perekonomian Kota Medan dapat terus berputar.

Disamping itu sebagai Kota Metropolitan dimana perekonomian kota sangat didukung oleh sector-sektor ekonomi sekunder dan tersier, Koperasi dan UMKM telah memberikan kontribusi yang signifikan pada kedua sector ekonomi tersebut. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka suatu organisasi harus merumuskan misi. Misi organisasi adalah identifikasi tentang langkah-



langkah utama yang akan diambil untuk mendukung pencapaian visi. Misi dalam ini dimaksudkan sebagai upaya pokok yang ditentukan untuk dapat mewujudkan kondisi/keadaan yang diharapkan Visi. Adapun Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kota adalah sebagai berikut:

- 1) Membina dan mengembangkan jiwa dan semangat berusaha masyarakat.
- 2) Meningkatkan pertumbuhan dan kualitas kelembagaan koperasi.
- 3) Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM.

### **3.7.2. Struktur Organisasi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan**

Struktur organisasi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan terdiri atas:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, yang terdiri atas:
  - 1) Subbag Umum
  - 2) Subbag Keuangan Dan Penyusunan Program
- c. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan, yang terdiri atas:
  - 1) Seksi Kelembagaan
  - 2) Seksi Keanggotaan dan Penerapan Peraturan
  - 3) Seksi Pengawasan Pemeriksaan dan Penilaian
- d. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi, yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Fasilitas Usaha Koperasi
  - 2) Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan
  - 3) Seksi Peningkatan Kualitas SDM
- e. Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil , yang terdiri dari:
  - 1) Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan Usaha Kecil
  - 2) Seksi Fasilitas Usaha Kecil
  - 3) Seksi Peningkatan Kualitas Kewirausahaan

Adapun Tugas Jabatan Struktural Dinas Koperasi UMKM Kota Medan adalah sebagai berikut:

a. Sekretaris

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretaritan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membawahkan 2 (dua) Kepala Sub bagian, antara lain:

- 1) Sub Bagian Umum
- 2) Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program

b. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan

Kepala Bidang Kelembagaan dan Pengawasan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup bina Kelembagaan. Pengawasan, permodalan usaha dan kemitraan koperasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Kelembagaan dan Pengawasan membawahkan 3 (tiga) Kepala Seksi antara lain:

- 1) Seksi Kelembagaan
- 2) Seksi Keanggotaan dan Penerapan Peraturan
- 3) Seksi pengawasan, Pemeriksaan dan Penilaian Kesehatan

c. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi

Kepala Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pemberdayaan dan pengembangan koperasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang dan pemberdayaan dan pengembangan koperasi membawahkan 3 (tiga) kepala seksi, antara lain:

- 1) Seksi Fasilitasi Usaha Koperasi
- 2) Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan Koperasi
- 3) Seksi Peningkatan Kualitas SDM Koperasi

Pasal 15 (1). Bidang Pemberdayaan koperasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup bina kelembagaan, permodalan, usaha, dan kemitraan koperasi (2). Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pemberdayaan Koperasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Bidang Pemberdayaan Koperasi
- b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup bina kelembagaan, permodalan, usaha, dan kemitraan koperasi
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pembimbingan dalam rangka penyelenggaraan koperasi di bidang kelembagaan
- d. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan peningkatan produktifitas pemasaran dan jaringan usaha serta pengembangan sumber daya manusia melalui kemitraan dengan pihak lain
- e. Pelaksanaan dpenyuluhan dan pembinaan dalam rangka pembentukan koperasi dan rapat anggota tahunan (RAT) koperasi
- f. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dibidang koperasi
- g. Pemberian perlindungan dalam rangka kebijakan perijinan kepada koperasi dan advokas hukum
- h. Pelaksanaan kegitan pelatihan dan sosialisasi koperasi
- i. Pelaksanaan proses akte pendirian, penesahan perubahan anggaran dasar, penggabungan, dan pembuburan badan hukum koperasi
- j. Pelaksanaan pembinaan sistem distribusi usaha koperasi dan permodalan
- k. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup

bidang pemberdayaan koperasi l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

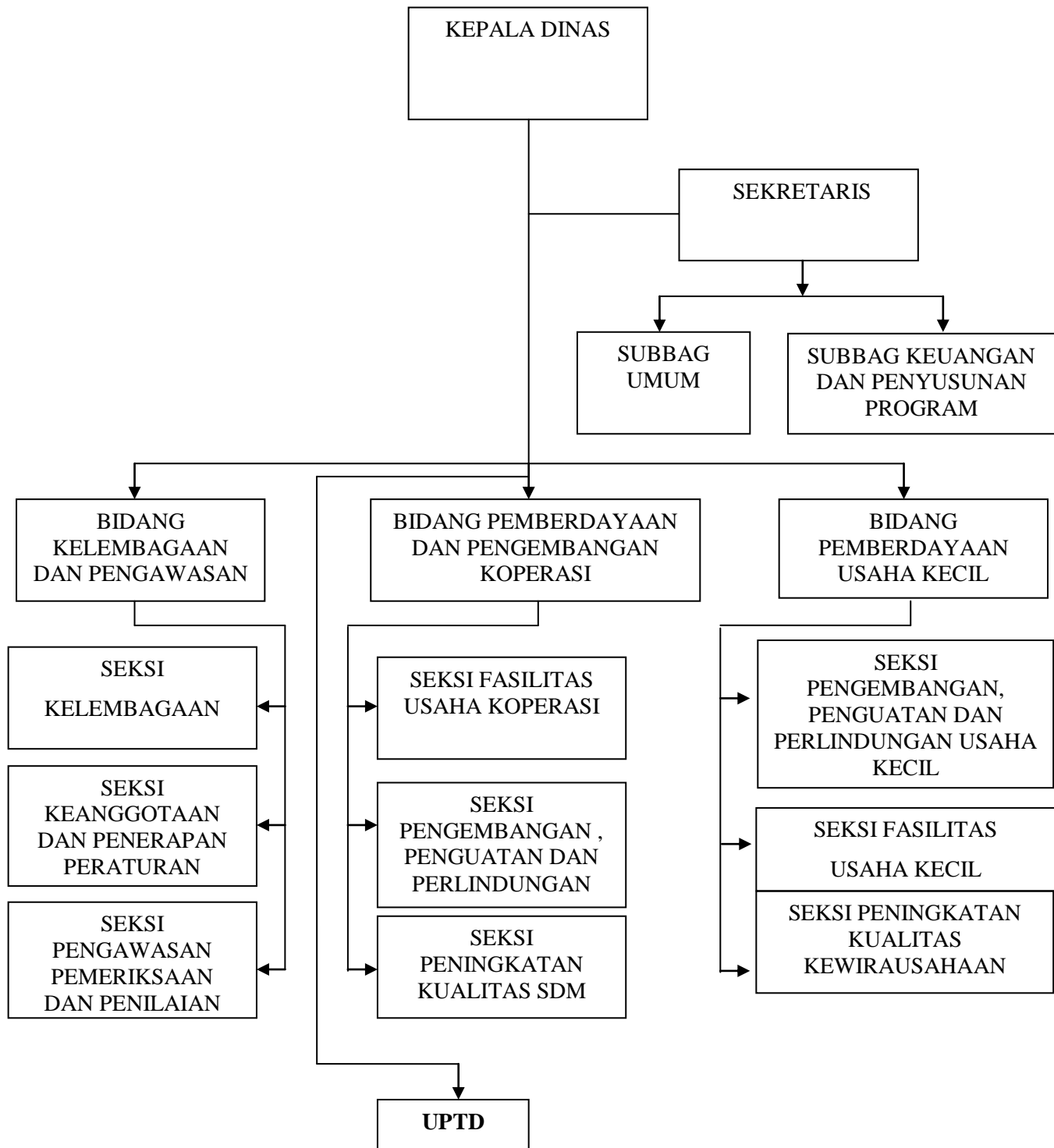
d. Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil

Melaksanakan sebgai tugas kepala dinas lingkup pemberdayaan usaha kecil. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang pemberdayaan usaha kecil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membawakan 3 (tiga) kepala seksi, antara lain :

- 1) Seksi Fasilitasi Usaha Kecil
- 2) Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan Usaha Kecil
- 3) Seksi Peningkatan Kewirausahaan

Bagan Struktur Organisasi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebagaimana tergambar pada halaman berikut:

**Gambar 3.1**  
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI UMKM KOTA**  
**MEDAN**



Sumber : Dinas Koperasi Umkm Kota Medan (2020)

#### **4.7.3. Tugas Dan Fungsi Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Medan**

Berdasarkan peraturan Walikota Medan Nomor 34 Tahun 2018 tentang rincian tugas kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, tata kerja perangkat daerah pokok dan fungsi dinas koperasi usaha kecil dan menengah Kota Medan, maka Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan mempunyai tugas pokok yaitu membantu Walikota Medan dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas dekonsentrasi, dan tugas pembantuan pemerintah daerah dibidang koperasi usaha kecil dan menengah (UMKM) an menjadi kewenangan. Adapun tugas Dinas Koperasi UMKM Kota Medan ialah sebagai berikut:

- a. Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang Pertanahan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.
- b. Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perkoperasian pengusaha kecil dan menengah serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan konsep kebijakan daerah yang bersifat teknis, ketentuan dan standar pelaksanaan tugas-tugas dinas dalam pemberdayaan kelembagaan dan usaha koperasi, kerjasama, serat fasilitasi koperasi UMKM.

- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pengkoperasian, usaha kecil dan menengah.
- c. Penyelenggaraan pembinaan, perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan jangka menengah, dan tahunan dibidang pengkoperasian, usaha kecil dan menengah, sesuai ketentuan dan standar yang berlaku.
- d. Penyelenggaraan pelaporan pertanggung jawaban pemerintah atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Walikota melalui sekretaris Kota Medan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dilapangan melalui penyebaran angket/kuesioner, maka diperoleh berbagai data mengenai keadaan responden, dalam bab ini akan dibahas mengenai sub bab hasil penelitian dan sub bab pembahasan yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Diskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang seluruhnya berjumlah 47 orang dengan data sebagai berikut dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Golongan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Golongan IV	11	23,40%
2	Golongan III	33	70,21 %
3	Golongan III	3	6,38 %
4	Golongan IV	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh bahwa golongan responden terbanyak adalah golongan III sebanyak 33 orang atau 70.21%, sedangkan golongan I adalah terendah sebanyak 0.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S-2	4	8,51 %
2	S-1	28	59,57 %
3	D-III	3	6,38 %
4	SMA	12	25,53 %
Jumlah		47	100 %

Sumber :Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa jenjang pendidika responden terbanyak adalah S-1 sebanyak 28 orang atau 59.57%, sedangkan jenjang pendidikan sedikit adalah D-III sebanyak 3 orang atau 6.38%.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	51 Tahun Keatas	3	6,38 %
2	40-50 Tahun	11	23,40 %
3	31-40 Tahun	15	31,91 %
4	21-30 Tahun	19	40,42 %
JUMLAH		47	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Sesuai dengan data diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berdasarkan umur sebanyak 19 orang atau 40.42%, sementara responden terendah 3 orang atau 6.38 %.

**Tabel 4.4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	23	48,93 %
2	Perempuan	24	51,06 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Data diolah (2020)

Sesuai dengan tabel diatas, diperoleh persentase tertinggi adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 51,06%, sementara responden laki-laki sebanyak 23 orang atau 48,93%.

#### **4.2.Pembahasan**

Pembahasan atau analisis data dari hasil penelitian terhadap pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, akan peneliti sajikan dalam bentuk table tabulasi data kuantitatif dalam persentase. Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan peneliti mempergunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment.

##### **1. Variabel Bebas (X) Pengawasan Melekat**

Data yang terkumpul melalui penyebaran kuesioner untuk variabel bebas (x) pengawasan melekat sebagaimana dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja Yang dimiliki**  
**Pegawai Sudah Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku Dalam**  
**Pelaksanaan Kerja**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	32	68.08 %
2	Kadang – Kadang	13	27.65 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 32 orang atau 68.08%, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 13 orang atau 27.65%, dan menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Hal ini membuktikan disiplin kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan kerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Mengenai Pegawai Telah Melaksanakan Tugas dan**  
**Tanggung Jawab sesuai Dengan Ketentuan Yang Telah Ditetapkan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	31	65.95 %
2	Kadang – Kadang	16	34.04 %

**Tabel 4.6(sambungan)**

3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang atau 65.95%, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 orang atau 34.04%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan.

**Tabel 4.7**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Motivasi agar**

**Meningkatkan disiplin kerja Pegawai**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	24	51.06%
2	Kadang – Kadang	21	44.68 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 51.06%, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 21 orang atau 44.68%, dan yang menjawab Tidak

sebanyak 2 orang atau 4.25 %. Hal ini membuktikan motivasi pimpinan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pimpinan di Dinas selalu memberikan motivasi agar meningkatkan disiplin kerja pegawai.

**Tabel 4.8**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Kerja Pegawai  
Sudah Sesuai Dengan Rencana Kerja atau Waktu Kerja Yang Telah  
Ditetapkan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	55.31 %
2	Kadang – Kadang	19	40.42 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 55.31 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 19 orang atau 40.42%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dalam pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan rencana atau waktu kerja yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari jawaban responden pelaksanaan kerja pegawai sesuai rencana kerja yang ditetapkan.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Target Pegawai Dalam Setiap**  
**Pekerjaan Yang Dikerjakan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	22	46.80 %
2	Kadang – Kadang	20	42.55 %
3	Tidak	5	10.63 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang atau 46.80 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 20 orang atau 42.55%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang atau 10.63%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selali memenuhi target dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini terlihat dari jawaban responden pegawai selalu memenuhi target dalam pekerjaan.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Standart Operasional**  
**Prosedur (SOP) Dalam Penyelesaian Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	24	51.06 %
2	Kadang – Kadang	17	36.17 %

**Tabel 4.10 (Sambungan)**

3	Tidak	6	12.76 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 51.06 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 17 orang atau 36.17 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 6 orang atau 12.76 %. Hal ini membuktikan pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah mengikuti Standart Operasional Prosedur (SOP) dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang efisien. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai sudah mengikuti Standart Operasional Prosedur (SOP) dalam menyelesaikan pekerjaan .

**Tabel 4.11**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi antara Pegawai  
Dengan Pimpinan Sudah Terlaksana Dengan Baik**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	18	38.29 %
2	Kadang – Kadang	27	57.44 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang atau 38.29 %, sedangkan yang menjawab



Kadang – kadang sebanyak 27 orang atau 57.44 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25 %. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi antara pegawai dengan pimpinan (atasannya) belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa komunikasi antara pegawai dengan pimpinan masih belum terlaksana dengan baik.

**Tabel 4.12**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hubungan Komunikasi Pegawai Dengan Atasan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	18	38.29 %
2	Kadang – Kadang	19	40.42 %
3	Tidak	10	21.27 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang atau 38.29 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 19 orang atau 40.42 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 10 orang atau 21.27 %. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan masih tergolong tidak mudah. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa hubungan komunikasi pegawai dengan atasan tidak mudah.

**Tabel 4.13**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan selalu  
Mengkomunikasikan Tugas dan Kebijakan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	16	34.04 %
2	Kadang – Kadang	26	55.31 %
3	Tidak	5	10.63 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 16 orang atau 34.04 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 26 orang atau 55.31 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang atau 10.63 %. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan masih kurang dalam mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan kepada bawahannya. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pimpinan tidak selalu mengkomunikasikan informasi kepada pegawai.

**Tabel 4.14**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan  
Arahan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Atau Perilaku Kerja Yang Baik  
Kepada Bawahan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	27	57.44 %
2	Kadang – Kadang	19	40.42 %

**Tabel 4.14 (sambungan)**

3	Tidak	1	2.12 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang atau 57.44 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 19 orang atau 40.42 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.12 %. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan pekerjaan atau perilaku kerja yang baik kepada bawahannya. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pimpinan selalu memberikan arahan dan menunjukkan perilaku kerja yang baik kepada bawahannya.

**Tabel 4.15**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perilaku Kerja Pimpinan Yang Konsisten dan dapat Diandalkan dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Bawahannya**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	26	55.31 %
2	Kadang – Kadang	17	36.17 %
3	Tidak	4	8.51 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 11

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau 55.31 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 17 orang atau 36.17%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang atau 8.51 %. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan menunjukkan perilaku kerja yang konsisten dan dapat diandalkan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pimpinan konsisten dalam melakukan pengawasan.

**Tabel 4.16**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pimpinan Memebrikan Perintah Dengan Tegas Kepada Setiap Pegawai**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	28	59.57 %
2	Kadang – Kadang	17	36.17 %
3	Tidak	2	4.25 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28orang atau 59.57 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 17 orang atau 36.17%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.25%. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu memberikan perintah/pekerjaan dengan

tegas kepada setiap pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pimpinan selalu memberikan perintah dengan tegas.

## 2. Variable Terikat (Y) Kinerja Pegawai

**Tabel 4.17**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mutu Dari Hasil Kerja Pegawai  
Selalu Memenuhi SOP**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	27	57.44 %
2	Kadang – Kadang	16	34.04 %
3	Tidak	4	8.51 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang atau 57.44%, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 orang atau 34.04%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang atau 8.51%. hal ini membuktikan bahwa mutu dari hasil kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan Selalu memenuhi Standart Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai memenuhi SOP sehingga mutu dari hasil kerja pegawai selalu sesuai.

**Tabel 4.18**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jumlah dari Hasil Pekerjaan Yang  
Pegawai Tangani**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	20	42.55 %
2	Kadang – Kadang	27	57.44 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 2

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang atau 42.55 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 27 orang atau 57.44%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0. Hal ini membuktikan bahwa jumlah dari hasil pekerjaan yang pegawai tangani di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dalam memenuhi target yang telah ditentukan masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai dalam menangani target hasil pekerjaan masih belum optimal.

**Tabel 4.19**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Menguasai  
Keterampilan Yang Sangat Baik Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	21	44.7 %
2	Kadang – Kadang	21	44.7 %

**Tabel 4.19 (sambungan)**

3	Tidak	5	10.6 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responnden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang atau 44.7 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 21 orang atau 44.7 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang atau 10.6 %. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai sudah banyak yang menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.20**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kewenangan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas Agar Bisa Dipertanggungjawabkan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	35	74.5 %
2	Kadang – Kadang	11	23.4 %
3	Tidak	1	2.1 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang atau 74.5 %, sedangkan yang menjawab

Kadang-kadang sebanyak 11 orang atau 23.4 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.1%. hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan memiliki kewenangan dalam pelaksanaan tugas agar bisa dipertanggungjawabkan kewenangannya. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai bisa mempertanggungjawabkan kewenangannya.

**Tabel 4.21**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Memiliki Disiplin Kerja  
Dalam Mempertanggungjawabkan Tugas**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	35	74.5 %
2	Kadang – Kadang	12	25.5 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 35 orang atau 74.5 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 12 orang atau 25.5 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja dalam mempertanggungjawabkan tugasnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan memiliki disiplin kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.



**Tabel 4.22**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Dalam  
Mempertanggungjawabkan Pekerjaannya Dengan Membuat Laporan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	28	59.6 %
2	Kadang – Kadang	17	36.2 %
3	Tidak	2	4.3 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 28 orang atau 59.7 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 17 orang atau 36.2 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.3%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai selalu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dibuktikan dengan senantiasa membuat laporan kepada atasannya. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan selalu membuat laporan kepada atasan dalam hal mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

**Tabel 4.23**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Bertanggung Jawab  
Kepada Public Terhadap Pelaksanaan Tugas Yang Kedinasan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	29	61.7 %
2	Kadang – Kadang	18	38.3 %

**Tabel 4.23 (sambungan)**

3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 29 orang atau 61.7 %, sedangkan yang menjawab Kadang – kadang sebanyak 18 orang atau 38.3 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0. Hal ini membuktikan bahwa pegawai senantiasa bertanggung jawab kepada public ( masyarakat) terhadap pelaksanaan tugas yang kedinasan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan senantiasa bertanggung jawab kepada masyarakat .

**Tabel 4.24**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Dalam Melaksanakan  
Tanggung Jawab Tanpa Ketergantungan Dari Pihak Lain**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	21	44.7 %
2	Kadang – Kadang	21	44.7 %
3	Tidak	5	10.6 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang atau 44.7 %, sedangkan jawaban Kadang-kadang sebanyak 21 oraang atau 44.7%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 5

orang atau 10.6 %. Hal ini membuktikan bahwa pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dalam melaksanakan tugas tanpa bantuan pihak lain.

**Tabel 4.25**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Sudah Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Aturan Dan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan Dalam Suatu Pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	24	51.1 %
2	Kadang – Kadang	18	38.3 %
3	Tidak	5	10.6 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 9

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 51.1 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 18 orang atau 38.3%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 5 orang atau 10.6%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai melaksanakan tugas sesuai aturan dan prosedur.

**Tabel 4.26**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Mampu Menyelesaikan  
Pekerjaan Sesuai Akurasi Waktu Yang Ditentukan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	24	51.1 %
2	Kadang – Kadang	21	44.7 %
3	Tidak	2	4.3 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 10

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 24 orang atau 51.1 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 21 orang atau 44.7 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 4.3 %. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai akurasi waktu yang ditentukan. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai di dinas mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai akurasi waktu.

**Tabel 4.27**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja Pegawai  
Sudah Sesuai Yang Diharapkan Dinas**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	27	57.4 %
2	Kadang – Kadang	19	40.4 %

**Tabel 4.27 (Sambungan)**

3	Tidak	1	2.1 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 11

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang atau 57.4 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 19 orang atau 40.4 %, dan yang menjawab Tidak sebanyak 1 orang atau 2.1 %. Hal ini membuktikan bahwa kualitas hasil kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah sesuai yang diharapkan oleh Dinas. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa pegawai di dinas memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai.

**Tabel 4.28**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Pegawai Sudah Bisa Mendukung Prestasi Kerja Dalam Pelaksanaan Tugas**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	33	70.2 %
2	Kadang – Kadang	14	29.8 %
3	Tidak	0	0 %
Jumlah		47	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 33 orang atau 70.2 %, sedangkan yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 14 orang atau 29.8 %, dan yang menjawab Tidak

sebanyak 0. Hal ini membuktikan bahwa hasil kerja dari pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sudah bisa mendukung prestasi kerja dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden bahwa pegawai memiliki hasil kerja yang bisa mendukung prestasi kerja.

**Tabel 4.29**  
**Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden**  
**Terhadap Variabel Bebas ( X) Pengawasan Melekat**

No. Responden	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	30
2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	30
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	28
4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	32
5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28
6	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	30
7	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	29
10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	29
13	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	29
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	31
15	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	32
16	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	20
17	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	30
18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	28

Bersambung

## Sambungan

<b>19</b>	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	30
<b>20</b>	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	30
<b>21</b>	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	26
<b>22</b>	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	30
<b>23</b>	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	25
<b>24</b>	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	32
<b>25</b>	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	28
<b>26</b>	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	30
<b>27</b>	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28
<b>28</b>	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	31
<b>29</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	34
<b>30</b>	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	30
<b>31</b>	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	29
<b>32</b>	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	28
<b>33</b>	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	26
<b>34</b>	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	3	26
<b>35</b>	3	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	28
<b>36</b>	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	30
<b>37</b>	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	28
<b>38</b>	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22
<b>39</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	34
<b>40</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	30
<b>41</b>	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	31
<b>42</b>	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32
<b>43</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>44</b>	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	28
<b>45</b>	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	31
<b>46</b>	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	28

Bersambung

Sambungan

47	3	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	30
$\sum X =$												1.391	

Sumber : Jawaban Responden dari Angket No.1 s/d 12

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 36 sebanyak 2 orang. Sedangkan nilai jawaban terendah adalah 20 sebanyak 1 orang. Maka nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data variabel bebas (X) dengan terlebih dahulu mencari jarak (R) pengukuran dengan menggunakan rumus yaitu "R" = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah".

$$\text{Maka } R = 36 - 20$$

$$R = 16$$

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

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

$$\text{Maka } i = \frac{16}{3} = 5.33$$

Maka setelah lebar interval ( *i* ) dapat diketahui, maka dapatlah dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban seperti tinggi, rendah, sedang pada tabel dibawah ini, yaitu:



**Tabel 4.30**

**Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel  
Bebas (X) Pengawasan Melekat**

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$\geq 32$	9	19.14 %
2	Sedang	26-31	35	74.46 %
3	Rendah	20-25	3	6.38 %
Jumlah			47	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari pertanyaan No. 1 s/d 12

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori tinggi adalah sebanyak 9 orang atau 19.14 %, yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori sedang adalah sebanyak 35 orang atau 74.46 %, dan yang menyatakan pengawasan melekat tergolong kategori rendah adalah sebanyak 3 orang atau 6.38 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan melekat pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 74.46 %.

Tabel 4.31

Tabulasi dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)

## Kinerja Pegawai

No. Responden	Nilai Data Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	29
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	32
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	30
5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	30
6	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	33
7	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	32
8	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
10	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	33
11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	31
12	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	32
13	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
14	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	32
15	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	32
16	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	22
17	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	28
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
19	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	33
20	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	31
21	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	30

Bersambung

## Sambungan

<b>22</b>	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>23</b>	1	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	26
<b>24</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	30
<b>25</b>	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	29
<b>26</b>	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	31
<b>27</b>	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	2	28
<b>28</b>	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
<b>29</b>	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32
<b>30</b>	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	29
<b>31</b>	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	30
<b>32</b>	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	29
<b>33</b>	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31
<b>34</b>	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	26
<b>35</b>	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	27
<b>36</b>	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	29
<b>37</b>	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	29
<b>38</b>	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	23
<b>39</b>	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	30
<b>40</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
<b>41</b>	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30
<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	33
<b>43</b>	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	31
<b>44</b>	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	32
<b>45</b>	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	32
<b>46</b>	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	29
<b>47</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	32
$\Sigma Y =$												1.427	

Sumber : Jawaban Responden dari Angket No.1 s/d 12

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi untuk variabel terikat (Y) kinerja pegawai adalah 34 sebanyak 2 orang, sedangkan nilai jawaban terendah adalah 22 sebanyak 1 orang. Maka nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data variabel terikat (Y) dengan terlebih dahulu mencari jarak (R) pengukuran dengan menggunakan rumus yaitu "R = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah".

$$\text{Maka } R = 34 - 22$$

$$R = 12$$

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

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

$$\text{Maka } i = \frac{12}{3} = 4$$

Maka setelah lebar interval (*i*) dapat diketahui, maka dapatlah dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban seperti tinggi, sedang, rendah pada tabel dibawah ini, yaitu:

**Tabel 4.32**

**Distribusi Frekuensi Jumlah Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai**

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$\geq 32$	19	40.42 %
2	Sedang	27-231	24	50.06 %
3	Rendah	22-26	4	8.51 %
Jumlah			47	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari pertanyaan No. 1 s/d 12

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 19 orang atau 40.42 %, yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori sedang adalah sebanyak 24 orang atau 50.06 %, dan yang menyatakan kinerja pegawai tergolong kategori rendah adalah sebanyak 4 orang atau 8.51%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 50.06 %.

**Tabel 4.33**

**Perhitungan Nilai Variabel Bebas (X) dan Terikat (Y) Untuk Analisis**

**Product Moment**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	30	29	900	841	870
2	30	32	900	1024	960
3	28	32	784	1024	896
4	32	30	1024	900	960
5	28	30	784	900	840
6	30	33	900	1089	990
7	29	32	841	1024	928
8	36	30	1296	900	1080
9	31	33	961	1089	1023
10	31	33	961	1089	1023
11	36	31	1296	961	1116
12	29	32	841	1024	928

Bersambung

## Sambungan

13	29	31	841	961	899
14	31	32	961	1024	992
15	32	32	1024	1024	1024
16	20	22	400	484	440
17	30	28	900	784	840
18	28	34	784	1156	952
19	30	33	900	1089	990
20	30	31	900	961	930
21	26	30	676	900	780
22	30	33	900	1089	990
23	25	26	625	676	650
24	32	30	1024	900	960
25	28	29	784	841	812
26	30	31	900	961	930
27	28	28	784	784	784
28	31	32	961	1024	992
29	34	32	1156	1024	1088
30	30	29	900	841	870
31	29	30	841	900	870
32	28	29	784	841	812
33	26	31	676	961	806
34	26	26	676	676	676
35	28	27	784	729	756
36	30	29	900	841	870
37	28	29	784	841	812
38	22	23	484	529	506
39	34	30	1156	900	1020
40	30	34	900	1156	1020

Bersambung

## Sambungan

41	31	30	961	900	930
42	32	33	1024	1089	1056
43	36	31	1296	961	1116
44	28	32	784	1024	896
45	31	32	961	1024	992
46	28	29	784	841	812
47	30	32	900	1024	960
<b>N</b>	1.391	1.427	41.603	43.635	42.447

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No. 1 s/d 12

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya korelasi antara pengawasan melekat yang merupakan variable bebas (X) terhadap kinerja pegawai yang merupakan variable terikat (Y). Menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan mempergunakan rumus sebagai berikut:

1. Korelasi Product Moment, yaitu:

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

$$n = 47$$

$$\sum X = 1391$$

$$\sum Y = 1427$$

$$\sum X^2 = 41603$$

$$\sum Y^2 = 43635$$

$$\sum XY = 42447$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{47(42447) - (1391)(1427)}{\sqrt{47(41603) - (1391)^2} \sqrt{47(43635) - (1427)^2}} \\
 &= \frac{1995009 - 1984957}{\sqrt{(1955341 - 1934881)(2050845 - 2036329)}} \\
 &= \frac{10052}{\sqrt{20460 \times 14516}} \\
 &= \frac{10052}{\sqrt{296997360}} \\
 &= \frac{10052}{17234} \\
 r_{xy} &= 0.583
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0.583$  kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel (patokan) pada  $n$ (responden) 47 dengan taraf signifikan 5% maka nilai  $r$  tabel(patokan) tersebut adalah 0.288. Hal ini berarti nilai  $r$  hitung ( $r_{xy}$ ) yang nilainya 0.583 lebih besar dari pada  $r$  nilai tabel (patokan) yakni 0.288 atau  $0.583 > 0.288$ , maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni ada pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan .

Untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4.34**

**Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment**

No	Koefisien Korelasi	Interprestasi
1	Antara 0,80-1,000	Sangat Kuat
2	Antara 0,60-0,799	Kuat



**Tabel 4.34 (sambungan)**

3	Antara 0,40-0,5999	<b>Sedang</b>
4	Antara 0,20-0,399	Rendah
5	Antara 0,00-0,199	Sangat Rendah

Sugiyono, (2010:231)

Berdasarkan pedoman diatas dilihat tingkat korelasi antara variable bebas (X) pengaruh pengawasan melekat dengan varibel terikat (Y) kinerja pegawai berada pada tingkat interprestasi **Sedang**, yaitu berada antara 0,40-0,5999.

## 2. Uji Signifikat

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variable tersebut maka dapat dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

$$n = 47$$

$$r = 0.583$$

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

$$t = \frac{0.583\sqrt{47-2}}{\sqrt{1-(0.583)^2}}$$

$$t = \frac{0.583\sqrt{45}}{\sqrt{1-(0.339)}}$$

$$t = \frac{0.583\sqrt{45}}{\sqrt{0.661}}$$

$$t = \frac{0.583 \times 6.855}{0.813019}$$

$$t = \frac{3.996465}{0.813019}$$

$$t = 4.91$$

Dalam daftar tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan dk 47 diketahui t tabel = 2,011sedangkan dalam perhitungan t hitung diperoleh 4,91 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel (4,91>2,011) maka Ha diterima,

artinya “ signifikan terhadap pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan” dengan hasil signifikan 4,91.

### 3. Uji Determinan

Kegunaan uji determinan adalah untuk mengetahui beberapa besar persentase (%) pengaruh variable bebas (X) Pengawasan Melekat terhadap variable (Y) kinerja pegawai , adapun yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = 0.583$$

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

$$d = (0.583)^2 \times 100\%$$

$$d = 0.339 \times 100\%$$

$$d = 3.39 \%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 3.39 %. Hal ini bahwa koordinasi variabel (X) yang dapat secara bersama-sama telah menjelaskan sekitar 3.39% dari kinerja pegawai, sedangkan sisanya sekitar 96.6% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

### 4. Regresi Linear

Kegunaan dari uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) pengawasan melekat terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linear sebagai berikut:

$$n = 47$$

$$\Sigma X = 1391$$

$$\Sigma Y = 1427$$

$$\Sigma X^2 = 41603$$

$$\Sigma Y^2 = 43635$$

$$\Sigma XY = 42447$$

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

$$a = \frac{(1427)(41603) - (1391)(42447)}{47(41603) - (1391)^2}$$

$$a = \frac{(1427)(41603) - (1391)(42447)}{1955341 - 1934881}$$

$$a = \frac{59367481 - 59043777}{1955341 - 1934881}$$

$$a = \frac{323704}{20460}$$

$$a = 15,821$$

Selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$b = \frac{47(42447) - (1391)(1427)}{47(41603) - (1391)^2}$$

$$b = \frac{1995009 - 1984957}{1955341 - 1934881}$$

$$b = \frac{10052}{20460}$$

$$b = 0,491$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu a =15,821 dan b = 0,491 berdasarkan ketentuan hasilnya diinterpretasikan jika nilai b positif artinya menaikkan dan jika nilai b negative artinya menurunkan, maka persamaan matematis regresi liner variabel bebas (X) pengawasan melekat terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut.

Untuk variabel x tertinggi : 36

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

$$Y = 15,821 + 0,491(36)$$

$$Y = 15,821 + 17,676$$

$$Y = 33,497$$

Untuk variabel x terendah: 20

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

$$Y = 15,821 + 0,491(20)$$

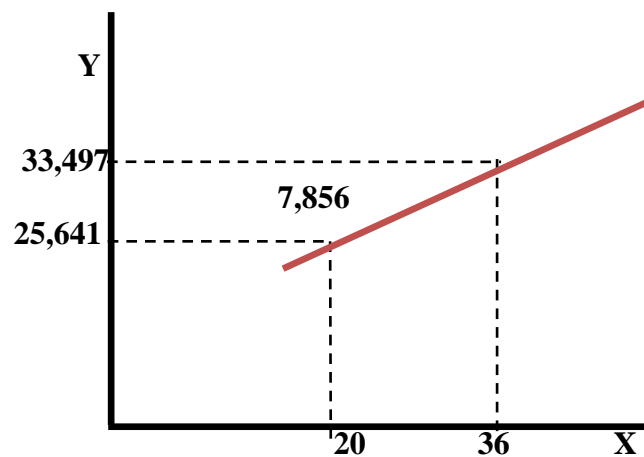
$$Y = 15,821 + 9,82$$

$$Y = 25,641$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (36) adalah 33,497, nilai minimum (20) adalah 25,641. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 7,856. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.1**

**GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA**



Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan adalah mengalami kenaikan hasil dari 20 ke 36 akan menaikkan partisipasi dari 25,641 menjadi 33,497

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

- a. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori tinggi adalah sebanyak 9 orang atau 19.14 %, yang menyatakan pengawasan melekat dalam kategori sedang adalah sebanyak 35 orang atau 74.46 %, dan yang menyatakan pengawasan melekat tergolong kategori rendah adalah sebanyak 3 orang atau 6.38 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan melekat pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 74.46 %.
- b. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 19 orang atau 40.42 %, yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori sedang adalah sebanyak 24 orang atau 50.06 %, dan yang menyatakan kinerja pegawai tergolong kategori rendah adalah sebanyak 4 orang atau 8.51%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 50.06 %.
- c. Melalui Korelasi Product Moment Hasil perhitunga tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0.583$  dengan melihat r tabel (patokan) populasi 47 responden dengan taraf signifikan 5% maka nilai r tabel(patokan) tersebut adalah

0.288. Hal ini berarti nilai  $r$  temuan ( $r_{xy}$ ) yang nilainya 0.583 lebih besar dari pada  $r$  nilai tabel (patokan) yakni 0.288 atau  $0.583 > 0.288$ , maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni ada pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan .

- d. Melalui Uji Signifikan Dalam daftar tabel distribusi  $t$  (terlampir) pada taraf 5% dengan  $dk$  47 diketahui  $t$  tabel = 2,011 sedangkan dalam perhitungan  $t$  hitung diperoleh 4,91 dengan demikian  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $4,91 > 2,011$ ) maka  $H_a$  diterima, artinya “ signifikan terhadap pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan” dengan hasil signifikan 4,91.
- e. Melalui Uji Determinan Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 3.39 %. Hal ini bahwa koordinasi variabel ( $X$ ) yang dapat secara bersama-sama telah menjelaskan sekitar 3.39% dari kinerja pegawai, sedangkan sisanya sekitar 96.6% disebabkan oleh faktor-faktor lain.
- f. Melalui Uji Regresi Linear Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi Linear nilai variabel bebas ( $x$ ), tingkat maksimum(36) 33,497, nilai variabel bebas ( $x$ ) tingkat minimum (20) adalah 25,641. Hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 7,856.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui tentang pengaruh pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan adalah:

- a. Sekadang –kadangya pimpinan pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan meningkatkan pengawasan melekat mereka .
- b. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan harus ditingkatkan lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayat, Syarifudin. 2002. *Metode Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- M. Manullang. 2002. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nawawi , H. Handari. 1983. *Metode Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta: Gajah Mada university press.
- , 1992. *Pengawasan Melekat*. Jakarta: Erlangga.
- , 1992. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwoto. 2000. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simbolon, Marigan. 2004. *Dasar-Dasar dan Administrasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi* . Jakarta: Sinar Grafika Offest.
- , 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- , 2005. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. Bandung: Alphabeta.
- Ulbert Silalahi. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar baru Anglesind.

- Sinambella, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 081/KET/IL.3-AU/UMSU-03/F/2020  
Lampiran : --  
Hal : *Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 09 Jumadil Akhir 1441 H  
03 Februari 2020 M

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**  
di-  
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

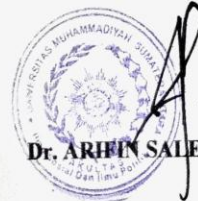
Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

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

Nama Mahasiswa : **DHEA GUSMITHA RIANTI**  
N P M : 1603100027  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

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

Dekan



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

Cc : File.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 7.7 Telp. 061 - 8446005 Fax. 061 - 8446005  
 Email : diskopumkm@pemkomedan.go.id Website : www.diskopumkm.pemkomedan.go.id  
 Medan - 20126

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070/1397

Sehubungan dengan Surat Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/149/Balitbang/2020 Tanggal 11 Februari 2020, Perihal Surat Rekomendasi Penelitian, Berkenaan dengan hal tersebut diatas diberitahukan bahwa :

Nama : Dhea Gusmhita Rianti  
 NPM : 1603100027  
 Prodi : Ilmu Administrasi Publik  
 Judul : Pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Kinerja Aparatur dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan  
 Lamanya : 1 (satu) bulan  
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Penelitian pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan dari tanggal 14 Februari s/d 16 Maret 2020, selama 1 (satu) bulan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Maret 2020

**KEPALA DINAS KOPERASI UKM  
 KOTA MEDAN,**



**Dra. EDLIATY, M.AP**  
**PEMBINA UTAMA MUDA**  
**NIP. 19660804 198603 2 002**

**ANGKET  
PENELITIAN SKRIPSI**

Nomor Kode Responden :.....  
 Pangkat atau Golongan/Ruang :.....  
 Usia/umur Responden :.....  
 Petunjuk Jawaban Angket :

1. Alternatif jawaban pertanyaan angket telah disiapkan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memilih salah satu dengan tanda silang ( X ) pada jawaban yang dianggap benar.
2. Terima kasih atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini.

**1. Variabel (X) adalah Pengawasan Melekat**

**a. Disiplin Kerja**

- 1) Apakah disiplin kerja yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan kerja?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah pegawai di Dinas Koperasi UMKM telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah pimpinan di Dinas Koperasi UMKM selalu memberikan motivasi agar meningkatkan disiplin kerja pegawai?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak

**b. Efisien Kerja**

- 1) Apakah pelaksanaan kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM sudah sesuai dengan rencana kerja atau waktu kerja yang telah ditetapkan?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah pegawai di Dinas Koperasi UMKM selalu memenuhi target dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan ?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah pegawai di Dinas Koperasi UMKM sudah mengikuti Standart Operasional Prosedur (SOP) dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang efisien?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak

**c. Komunikasi**

- 1) Apakah komunikasi antara pegawai dengan pimpinan (atasannya) sudah terlaksana dengan baik?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan ?
  - a) Ya
  - b) Kadang-Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah Pimpinan (atasan) selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan kepada bawahannya ?

- a) Ya
- b) Kadang-Kadang
- c) Tidak

**d. Perilaku Kerja**

- 1) Apakah pimpinan selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan pekerjaan atau perilaku kerja yang baik kepada bawahannya?
  - a) Ya
  - b) Kadang-Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah pimpinan menunjukkan perilaku kerja yang konsisten dan dapat diandalkan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya?
  - a) Ya
  - b) Kadang-Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah pimpinan selalu memberikan perintah/pekerjaan dengan tegas kepada setiap pegawai?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak

**2. Variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai**

**a. Produktivitas**

- 1) Apakah mutu dari hasil kerja pegawai di Dinas Koperasi selalu memenuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah jumlah dari hasil pekerjaan yang pegawai tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?

- a) Ya
  - b) Kadang-Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah pegawai menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan?
- a) Ya
  - b) Kadang-Kadang
  - c) Tidak

**b. Responsibilitas**

- 1) Apakah pegawai memiliki kewenangan dalam pelaksanaan tugas agar bisa dipertanggungjawabkan kewenangannya?
- a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah pegawai memiliki disiplin kerja dalam mempertanggungjawabkan tugasnya?
- a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya senantiasa membuat laporan kepada atasan?
- a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak

**c. Akuntabilitas**

- 1) Apakah pegawai senantiasa bertanggung jawab kepada public (masyarakat) terhadap pelaksanaan tugas yang kedinasan?
- a) Ya
  - b) Kadang – Kadang



- c) Tidak
- 2) Apakah pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah pegawai sudah melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak

**d. Prestasi Kerja**

- 1) Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai akurasi waktu yang ditentukan ?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak
- 2) Apakah kualitas hasil kerja pegawai sudah sesuai yang diharapkan Dinas?
  - a) Ya
  - b) Kadang-Kadang
  - c) Tidak
- 3) Apakah hasil kerja pegawai sudah bisa mendukung prestasi kerja dalam pelaksanaan tugas?
  - a) Ya
  - b) Kadang – Kadang
  - c) Tidak

### Dokumentasi





Unggul, Cerdas & Terpercaya  
menjawab surat ini agar disebarkan  
lor dan tanggapnya

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

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

Sk-1

PERMOHONAN-PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 29 November 2019.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : Dhea Gusmilla Rianti  
N P M : 1602100027  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,9.

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Status
1	Pengaruh penguasaan Meekat Terhadap Kinerja Aparatur Dalam pelayanan Administrasi Di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.	Aj
2	Pengaruh pembinaan Terhadap pengembangan UMKM pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.	
3	Strategi Aparatur Pemerintah Dalam Meningkatkan kemampuan dan kualitas Manajemen Koperasi UMKM Di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;\*)


Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :  
Diteruskan kepada Dekan untuk  
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 29 November 2019

Ketua, 

Pemohon,

  
(Dhea Gusmilla Rianti)

K. Pratiwi



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI  
 DAN PEMBIMBING**  
**Nomor : 10.010/SK/II.3-AU/UMSU-03/F/2019**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/II.3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal **13 Desember 2019** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **DHEA GUSMITHA RIANTI**  
 N P M : 1603100027  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
 Semester : VII (Tujuh) Tahun 2019/2020  
 Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN**

Pembimbing : **Drs. R. KUSNADI, M.AP**

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

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

**Masa kadaluarsa tanggal 13 Desember 2020.**

Ditetapkan di Medan,  
 Pada Tanggal, 19 Rabiul Akhir 1441 H  
 16 Desember 2019 M



Dekan

**Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP**

Tembusan :

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





Tagline: Cerdas dan Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Sk-3

PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.  
**Bapak Dekan FISIP UMSU**  
di  
Medan.

Medan, 30 Desember 2019.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : DHEA GUSMITHA RIANTI  
N P M : 1603100027  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. .... /SK/IL.3/UMSU-03/F/20..... tanggal ..... dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR  
DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UKM  
KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Menyetujui :  
Pembimbing

( Drs. R. Kusandi, M. Ap. .... )

Pemohon,

*Dhea Gusmita Rianti*

( Dhea Gusmita Rianti. .... )

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

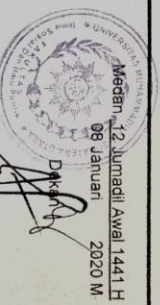
SK-4

**UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : 009/KEP/II.3-AU/U/MSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
Hari, Tanggal : Jumat, 10 Januari 2020  
Waktu : 09.00 WIB s/d Selesai  
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU  
Pemimpin Seminar : Nalli Khairah, S.I.P., M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
6	SRI OKTARIANDA	1503100148	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	ANANDA MAHARIDKA, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERDA KOTA MEDAN NO. 13 TAHUN 2011 DALAM RANGKA PENYEDIAAN SISTEM INFRASTRUKTUR PERKOTAAN DI KOTA MEDAN
7	YURI AGUSTIANI	1603100061	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH.	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	FUNGSI KOORDINASI BAPPEDA DALAM PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DI KABUPATEN ACEH TENGAH
8	DHEA GUSMITHA RIANTI	1603100027	Drs. H. BANGUN NAPTUPULU, M.Si.	Drs. R. KUSNADI, M.AP.	PENGARUH PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UKM KOTA MEDAN
9	WITRA RIZKY BUTAR BUTAR	1603100093	Drs. H. BANGUN NAPTUPULU, M.Si.	IDA MARTINELLY, SH, MM	PELAKSANAAN FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SEKOLAH SD NEGERI 106803 DI DESA PEMATANG JOHAR, LABUHAN DELI
10	PUSPA JAYANTI SIREGAR	1603100034	IDA MARTINELLY, SH, MM	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 81 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PENGELOLAAN SAMPAH DI PADANG LAWAS UTARA



D. ARIFIK SALEH, S.Sos., MSP.

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

Sk-10



**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**

Nomor : 244/UND/III.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Rabu, 11 Maret 2020  
Waktu : 07.30 s.d. Selesai  
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENJELI			Judul Skripsi
			PENJELI I	PENJELI II	PENJELI III	
1	DHEA GUSMITHA RIANTI	1603100027	Dedri Amrizal, S.Sos., M.Si	Drs Bangun Naptipulu, M.Si	Drs R. Kusnadi, MAP	PENGARUH PENGAJAWAN MELEKAT TERHADAP KINERJA APARATUR DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KOPERASI UNIKM KOTA MEDAN
2	KHUMALA MUJIHANA	1603100041	Dedri Amrizal, S.Sos., M.Si	Drs Bangun Naptipulu, M.Si	Drs R. Kusnadi, MAP	KINERJA KEPEMIMPINAN APARATUR PEMERINTAH DALAM PENGAJAWAN TRANSPORTASI BERBASIS ONLINE DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA
3	JUNI ARINI	1603100066	Drs R. Kusnadi, MAP	Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP	Dedri Amrizal, S.Sos., M.Si	IMPAK EMENTASJ PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 7 TAHUN 2002 DALAM RANGKA PENGELOLAAN IZIN PELATARAN PARKIR DI KOTA MEDAN
4	FITRI RAHMADANI LUBIS	1603100038	Drs R. Kusnadi, MAP	Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP	Drs Bangun Naptipulu, M.Si	PENGARUH PENGAJAWAN ATAS AN LANGSUNG TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPT WILAYAH IV BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KEC. MEDAN BARAT DAN KEC. MEDAN TIMUR
5	IZKA PUTRI ELISMA PASARBU	1603100092	Nalli Kharriah, S.I.P., M.Pd	Muhammadini, S.Sos., M.SP	Drs Bangun Naptipulu, M.Si	TATA KELOLA PEMERINTAH DESA DALAM PRIORITAS PENGGUNAAN DANA DESA DI DESA PONDOK GALAH KAB. BENER MERIAH

1. *Ngulis Siskrip*

Medan, 12 Ralao 1441 H  
07 Maret 2020 M



Dr. Arifih Saleh, S.Sos., MSP.



Dr. Zulfahmi, M.I.Kom

