

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Sehubungan dengan tujuan penelitian, populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 37 orang. Jumlah sampel sebanyak 37 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel koordinasi (X_1) sebesar 2,975 dan nilai t tabel bernilai 2,03, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,975 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. (2) Variabel pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel pengawasan (X_2) sebesar 2,733 dan nilai t tabel bernilai 2,03, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,733 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. (3) Variabel koordinasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($3,744 > 3,17$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,034 < 0,05$. Nilai $R Square = 0,180$ berarti 18,0% faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh koordinasi dan pengawasan. Sedangkan sisanya 82,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata kunci: Koordinasi, Pengawasan, Efektivitas kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of coordination and supervision of work effectiveness at the General Election Commission (KPU) of North Sumatra Province. In connection with the research objectives, the population of this study were 37 people in the North Sumatra Province General Election Commission (KPU). The number of samples is 37 people. The method of data analysis is multiple linear regression. The results of the study show that: (1) The coordination variable influences the work effectiveness of employees of the General Election Commission (KPU) of North Sumatra Province. This is indicated by the value of t count coordination variable (X1) of 2.975 and the value of t table is 2.03, so $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.975 > 2.03$) and a significant value of $0.001 < 0.05$. (2) The supervision variable influences the work effectiveness of employees in the General Election Commission (KPU) of North Sumatra Province. This is indicated by the value of t count supervision variable (X2) of 2.733 and the value of t table is 2.03, so that $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.733 > 2.03$) and significant value $0.010 < 0.05$. (3) Coordination and supervision variables simultaneously affect the work effectiveness of employees in the General Election Commission (KPU) of North Sumatra Province. This is indicated by the value of F count $>$ F table ($3.744 > 3.17$) and the significant probability of F is $0.034 < 0.05$. R Square value = 0.180 means that 18.0% of the factors that influence employee work effectiveness can be explained by coordination and supervision. While the remaining 82.0% can be explained by other factors not examined by this study.

Keywords: *Coordination, Supervision, Work effectiveness.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Selalu ada jalan keluar pada setiap masalah*

Persembahan :

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu*
- *Abang dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku*
- *Teman-temanku angkatan 2015 serta almamaterku*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan SE, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
4. Bapak Dr. M. Tayib Daulay, SE, M.M sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Bapak Rahmad Hidayat, SE, M.M yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Orang tua tercinta, terimakasih atas segala pengorbananmu yang telah kalian berikan, mohon maaf selama ini banyak menyusahkan dan belum bisa membanggakan kalian.
8. Om Fendi, terimakasih telah memfasilitaskan dan memberi do'a serta dorongan dalam pembuatan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Arif Pratama, S.kom pria hebat serta motivator pribadi, yang tanpa henti selalu memberikan dukungan dan semangat. Nasihat dan saran yang ia berikan adalah hal yang menolong dan membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras.
10. Adik tersayang, Khairunnisa terimakasih telah memberi support serta motivasi dalam pembuatan skripsi.
11. Sahabat seperjuangan Erika puspa sari, Ayu novia br.sitepu, Fani widya, Sri rahayu, Mia artika, Ari setiawan. Terimakasih telah menjadi sahabat terbaik yang tidak pernah mengeluh dan sama-sama berjuang demi mendapatkan hasil terbaik dalam penulisan skripsi.
12. Terimakasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, Maret 2019

Cici Lestari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
C. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Koordinasi	14
a. Pengertian Koordinasi.....	14
b. Prinsip Koordinasi.....	24
c. Manfaat Koordinasi	25
d. Jenis-Jenis Koordinasi.....	29
e. Koordinasi dan Pimpinan.....	30
2. Pengawasan	33
a. Pengertian Pengawasan	33
b. Jenis Pengawasan	34
c. Manfaat Pengawasan.....	35
d. Tujuan Pengawasan.....	37
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan..	39
3. Efektivitas Kerja.....	40
a. Pengertian Efektivitas	40
b. Pengukuran Efektivitas Kerja	43
B. Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Konseptual	53

	D. Hipotesis.....	55
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	56
	A. Pendekatan Penelitian	56
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
	C. VariabelPenelitiandanDefenisiOperasionalvariabel	57
	D. Populasi dan Sampel	58
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
	F. Teknik AnalisisData.....	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
	A. Hasil Penelitian	65
	1. Sejarah Singkat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.....	65
	2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara.....	66
	3. Tugas dan Wewenang Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara	66
	4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	69
	5. Deskripsi Responden Penelitian	74
	a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
	b. Berdasarkan Usia	75
	c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
	d. Berdasarkan Masa Kerja	76
	6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
	a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Koordinasi (X ₁).....	77
	b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan (X ₂).....	81
	c. Efektivitas kerja(Y)	85
	7. Uji Kualitas Data.....	88
	a. Uji Validitas	88
	b. Uji Reliabilitas	91
	8. Uji Asumsi Klasik	92
	a. Hasil Uji Normalitas	92
	b. Hasil Uji Multikolonieritas	94
	c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
	9. Pengujian Hipotesis.....	95
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda	95
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	97
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	98
	d. Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	100
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	101
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	104
	A. Simpulan	104
	B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109
BIODATA	120

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	51
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian	56
Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.1. Daftar Nama dan Jabatan Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara	70
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	75
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Koordinasi (X_1).....	77
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan (X_2).....	81
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas kerja(Y).....	85
Tabel 4.9. Validitas Data Variabel Bebas X_1 (Koordinasi.....	88
Tabel 4.10. Validitas Data Variabel Bebas X_2 (Pengawasan)	90
Tabel 4.11. Validitas Data Variabel Y (Efektivitas kerja).....	90
Tabel 4.12. Reliabilitas Data Variabel X_1	91
Tabel 4.13. Reliabilitas Data Variabel X_2	92
Tabel 4.14. Reliabilitas Data Variabel Y	92
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.16. Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	96

Tabel 4.17. Uji-F.....	98
Tabel 4.18. Uji-t	98
Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinasi	100

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
Gambar 2.1. KerangkaKonseptual	55
Gambar 4.1. Struktur Orgtanisasi Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara	69
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	93
Gambar 4.3. Grafik Histogram	93
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi setiap aspek pembangunan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada alinea keempat yang menggariskan bahwa : “Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara dan kesempurnaan aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.” Uraian pada undang-undang di atas mengandung dua makna penting, pertama bahwa aparatur Negara merupakan titik sentral dan faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional dan kedua bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya aparturnya. Sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya pegawai, menurut Sedarmayanti (2014:48) dapat dilakukan melalui proses pendidikan, latihan dan pengembangan. koordinasi dan pengawasan. Kinerja pegawai negeri sipil yang rendah dan cenderung buruk ini dapat dinilai dari kurangnya disiplin pegawai dari jam kerja yang telah ditetapkan. Pegawai negeri sipil cenderung datang lebih lama dan pulang lebih awal, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu atau menunda pekerjaan, kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap bidang yang dikerjakan.

Seperti yang dikemukakan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang memperkirakan bahwa 40% dari 4,7 juta PNS di Indonesia memiliki kinerja buruk (www.tempo.com).

Setiap organisasi apapun bentuknya akan berupaya dalam mencapai tujuannya. Tujuan itu akan dapat tercapai dengan baik, apabila pegawai dapat melakukan tugas-tugasnya dengan efektif. Efektifitas suatu lembaga sangat tergantung dari baik atau buruknya koordinasi dan pengawasan. Efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran. Konsepsi efektifitas tidak selalu paralel dengan konsep efisiensi karena walaupun terjadi pemborosan, asalkan tujuan dapat tercapai maka organisasi dapat dikatakan efektif.

Koordinasi Koonzt (1989) diikuti oleh Sedarmayanti (2014:65) menjelaskan definisi koordinasi sebagai berikut: *“Coordination, Archieving harmony of individual and group effect the accomplishment of group purpose and objective”*. Koordinasi, merupakan pencapaian keselarasan dari usaha individu dan kelompok ke arah pencapaian maksud dan tujuan kelompok. Koordinasi dimaksud sebagai bagian penting dari fungsi-fungsi organisasi merupakan salah satu unsur keberhasilan organisasi dalam memadukan satu unit kerja organisasi ke dalam unit kerja organisasi yang lainnya. Setiap unit kerja harus memiliki keterpaduan langkah dan gerak untuk mencapai hasil kerja bagi terciptanya keterpaduan gerak agar hasil yang dicapai terselesaikan secara bersama-sama. Di dalamnya diciptakan pengaturan dan tata hubungan untuk memperoleh kesatuan tindakan serta adanya pembagian kerja diantara berbagai orang atau kelompok kesatuan tindakan serta adanya pembagian kerja diantara berbagai orang atau

kelompok yang tersusun menjadi satu kebulatan secara terintegrasi dengan cara yang seefisien mungkin.

Kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi dimungkinkan terciptanya langkah yang tertib, agar petugas yang melaksanakan tanggungjawab tidak salah pengertian dan tidak berlawanan arah menuju pada arah yang selaras sesuai dengan perintah dari atasan yang mengkoordinasikannya. Disamping perlu organisasi untuk gerak kebersamaan, keberhasilan organisasi perlu pula pengawasan yang tepat dari setiap unit kerja secara rutin. Koordinasi adalah salah satu prinsip dari organisasi atau dengan perkataan lain sebagai jalan untuk mencapai suatu kondisi yang diinginkan. Tujuan organisasi yang telah ditetapkan adalah suatu kondisi yang telah disepakati oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai jika semua anggota organisasi yang mempunyai kesediaan untuk bekerjasama dan kegiatan mereka dapat dikoordinir dengan baik, agar tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih atau kekosongan serta kehampaan tindakan dalam pekerjaan. Dengan kata lain prinsip yang harus menjadi landasan dari semua kerjasama adalah koordinasi. Jelaslah bahwa koordinasi sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi kerjasama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal balik antar pimpinan dengan para staf maupun sesama pegawai. Kegiatan koordinasi berlaku untuk semua unit pekerjaan, dimana tiap-tiap unit pekerjaan yang dilakukan oleh berbagai orang dapat berlangsung dengan serasi dan seimbang ke arah yang diinginkan, maka seorang pimpinan harus dapat melaksanakan suatu tindakan koordinasi. Sehubungan dengan itu seorang pimpinan bukan lagi sekedar pemimpin suatu organisasi melainkan sebagai pejabat yang berkedudukan sebagai

anggota penuh pimpinan organisasi yang peranannya sama pentingnya dengan pejabat pimpinan dalam berbagai bidang kerja lainnya. Pimpinan harus menunaikan tugasnya untuk mencapai efektivitas kerja pegawai. Karena Efektivitas adalah ukuran dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Selain koordinasi pengawasan juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Menurut Koonzt and O`Donnel (1996) diikuti oleh Sedarmayanti (2014:175) menjelaskan bahwa pengawasan adalah *“Controlling is the measuring and correcting of activities of subordinat to assure that event conform to plans”*. Pengawasan adalah merupakan pengukuran dan perbaikan kegiatan-kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian-kejadian sesuai dengan perencanaannya. Pemikiran di atas, menyatakan bahwa pengawasan dimaksud sebagai usaha yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk memantau tugas-tugas pekerjaan agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan secara bersama-sama. Adanya pengawasan ini sebagai implementasi dari pelaksanaan dari salah satu fungsi organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengawasan juga sebagai salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berpengaruh terhadap meningkatnya efektivitas organisasi, khususnya organisasi publik yang memberikan layanan terhadap masyarakat. Pengawasan di sini merupakan kegiatan mengawasi dalam arti melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan kepada atasan yang menugaskan pengawasan. Pengawasan juga mengandung makna mengarahkan, memperbaiki dan memantau

arah kerja setiap pegawai agar terhindar pada tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku baik secara umum maupun secara spesifik.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya perlu diawasi secara terus menerus memberikan penyadaran kepada para pegawai agar bekerja dengan penuh kesungguhan dan memiliki tanggungjawab terhadap kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Pengawasan sebagai fungsi organik, harus dijalankan secara tegas dan lugas terhadap orang yang diawasinya sesuai dengan khierarki organisasi. Pelaksanaan pengawasan yang tepat merupakan refleksi dari efektivitas manajerial yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya tanpa melihat hubungan personal diantara atasan dan bawahannya dilakukan secara profesional. Menyimak ulasan pemahaman tentang koordinasi dan pengawasan sebagai fungsi manajerial dari organisasi, maka kedua fungsi organisasi ini merupakan fungsi penting bagi tercapainya Efektivitas Organisasi dalam berbagai tingkatan organisasi yang ada pada setiap unit kerja yang menjadi sasaran dan harapan yang telah ditentukan, sehingga efektivitas organisasi dapat dijalankan secara optimal.

Efektivitas organisasi juga meliputi proses kerja pegawai agar pegawai secara konsisten dapat melaksanakan beban pekerjaannya sesuai dengan jadwal atau target waktu yang ditentukan. Semua itu dilakukan agar proses pekerjaan dalam organisasi tidak memakan waktu yang lama, tetapi diharapkan tepat sasaran atau dengan kata lain pegawai bekerja tepat dan cermat dalam memahami tugasnya.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan

Umum Anggota DPR, DPD, DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Seluruh aspek yang berkaitan dengan penyelenggaraan Pemilu menjadi tanggung jawab KPU dan bukan lembaga lainnya. Sebagai lembaga negara yang bersifat nasional, tetap dan mandiri dalam menyelenggarakan Pemilu, kedudukan KPU termaktub dalam pasal 22 e ayat (5) UUD 1945 yang menyatakan bahwa pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Mengenai wilayah kerja KPU, lembaga ini memiliki wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). KPU bersifat independen sebagaimana termakub dalam pasal 3 ayat (3) UU Nomor 15 tahun 2011 yang bunyinya “Dalam menyelenggarakan pemilu, KPU bebas dari pengaruh manapun berkaitan dengan tugas dan wewenangnya. Dalam UU Nomor 15 tahun 2011 menjelaskan adanya hubungan hierarkis antara KPU Pusat dan KPU Kabupaten. Hubungan hierarkis ini dinyatakan dalam pasal 5 ayat (3) UU Nomor 15 tahun 2011 “dalam menjalankan tugasnya, KPU dibantu oleh Sekretariat Jendral; KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota masing-masing dibantu oleh sekretariat. Untuk menjalankan roda kegiatan KPU, lembaga tersebut dibantu Sekretariat Jendral (Setjen). Secara struktural KPU terdiri dari KPU Pusat dan KPU Daerah. KPU pusat berkedudukan di Jakarta, KPU Provinsi berkedudukan di ibu kota provinsi, KPU Kabupaten/Kota berkedudukan di ibu kota/kabupaten. Dalam melaksanakan tugasnya, KPU dibantu oleh Pantia Pemilihan Kecamatan (PPK) yang berkedudukan di setiap kecamatan, dan Panitia Pemungutan Suara (PPS) yang berkedudukan di setiap desa atau kelurahan, setelah terbentuk, PPS membentuk

kelompok Penyelenggaraan Pemungutan Suara. Selain PPK dan PPS, KPU membentuk Panitia Pemilihan Luar Negeri (PPLN). Tugas PPLN adalah menyelenggarakan Pemilu di Luar Negeri. Selanjutnya, PPLN membentuk Kelompok Penyelenggaraan Pemungutan Suara Luar Negeri (KPPSLN).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara berkedudukan di Jl. Perintis Kemerdekaan No.35, Gaharu, Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20232 memiliki tugas sesuai dengan amanah UU Nomor 15 tahun 2011. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 telah mengatur tugas dan wewenang serta kewajiban KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota serta tugas, wewenang dan kewajiban Sekretariat Jenderal KPU, Sekretariat KPU Provinsi/KIP Aceh dan Sekretariat KPU/KIP Kabupaten/Kota. Untuk melaksanakan tugas merencanakan program dan anggaran KPU, telah diterbitkan Keputusan KPU Nomor 63/Kpts/KPU/Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Komisi Pemilihan Umum Tahun 2015 – 2019 yang memuat tentang uraian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan prioritas sesuai dengan tugas, wewenang dan kewajiban KPU pada kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Visi Komisi Pemilihan Umum Tahun 2015 – 2019 adalah menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Professional, dan Berintegritas untuk terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL Dalam upaya mencapai visi tersebut, Komisi Pemilihan Umum telah menetapkan 5 (lima) misi yang akan dilaksanakan oleh seluruh Satuan Kerja selama kurun waktu 2015 – 2019 sebagai berikut: (1) Membangun SDM yang kompeten sebagai upaya menciptakan Penyelenggara Pemilu yang Profesional; (2) Menyusun Regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif; (3)

Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu, khususnya untuk para pemangku kepentingan dan umumnya untuk seluruh masyarakat; (4) Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih melalui sosialisasi dan pendidikan pemilih yang berkelanjutan; (5) Memperkuat Kedudukan Organisasi dalam Ketatanegaraan; (6) Meningkatkan integritas penyelenggara Pemilu dengan memberikan pemahaman secara intensif dan komprehensif khususnya mengenai kode etik penyelenggara Pemilu; (7) Mewujudkan penyelenggara Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesable.

Dalam mewujudkan visi dan melaksanakan misi tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai oleh Komisi Pemilihan Umum adalah: (1) Terwujudnya lembaga KPU yang memiliki integritas, kompetensi, kredibilitas, dan kapabilitas dalam menyelenggarakan Pemilu; (2) Terselenggaranya Pemilu sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku; (3) Meningkatnya partisipasi politik masyarakat dalam pelaksanaan demokrasi di Indonesia; (4) Meningkatnya kesadaran masyarakat untuk berpartisipasi dalam Pemilu; (5) Terselenggaranya Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, dan aksesabel.

Berdasarkan riset lapangan menunjukkan fenomena yang terjadi di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara antara lain belum optimalnya sumber daya aparatur yang ada, karena masih kurangnya aparatur untuk mengisi bagian-bagian yang ada, Sumber Daya manusia masih kurang, sementara wilayah kerja sangat luas, masih terdapatnya aparatur KPU yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya, ketidaknetralan dan keberpihakan terhadap salah satu peserta PEMILU, Pencairan kegiatan terlalu prosedural dan lama, motivasi kerja yang diberikan pimpinan belum optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang

tidak mengerti dengan pekerjaannya, masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, data-data terkadang kurang lengkap atau kurang tersedia secara menyeluruh, tidak tercatat dengan baik dan rapi serta kurang tertib, di samping itu kurangnya koordinasi dengan lembaga terkait sehingga akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja KPU Provinsi. Hal ini terjadi seperti dalam peristiwa pemilihan Presiden dan wakil Presiden yang lalu di mana banyak penduduk yang tidak ikut pemilihan umum disebabkan tidak terdaftarnya nama sebagai pemilih.

Anehnya lagi banyak penduduk yang memiliki Kartu Tanda Penduduk tapi tidak bisa menggunakan hak pilihnya, sementara sebagian penduduk yang tidak memiliki KTP tapi namanya terdaftar sebagai anggota pemilih. Hal ini merupakan peristiwa yang ganjil, akan tetapi semua ini tidak lepas dari efektivitas kerja KPU yang rendah. Rendahnya efektivitas kerja KPU ini tidak lepas dari pimpinan KPU dan anggota KPU. Sering beberapa pekerjaan kantor yang terhambat dikarenakan administrasi yang belum berjalan sesuai prosedur yang telah ada atau semestinya, banyak kendala-kendala yang menjadi penyebab terhambatnya proses penyimpanan warkat yang belum memadai dan petugas arsip yang belum memenuhi syarat.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah “Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara ”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Belum optimalnya sumber daya aparatur yang ada, karena masih kurangnya aparatur untuk mengisi bagian-bagian yang ada, Sumber Daya manusia masih kurang, sementara wilayah kerja sangat luas.
- b. Masih terdapatnya aparatur KPU yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya, ketidaknetralan dan keberpihakan terhadap salah satu peserta PEMILU, Pencairan kegiatan terlalu prosedural dan lama.
- c. Kurangnya koordinasi dengan lembaga terkait.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas. Selanjutnya salah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada masalah koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah koordinasi dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi mengenai koordinasi, pengawasan dan

efektivitas kerja, Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Herman dan Abdi Nusa (2015) dengan berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Sumatera Selatan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Sumatera Selatan, sedangkan penelitian ini di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah komunikasi, koordinasi organisasi dan kinerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya koordinasi, pengawasan dan efektivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Sedangkan orang yang menggerakkan/mengkoordinasi unsur-unsur manajemen untuk mencapai tujuan disebut koordinator (manajer). Bila dikaitkan dengan koperasi yang berarti juga kerjasama akan terdapat perbedaan di mana koordinasi berhubungan dengan sinkronisasi, jumlah, waktu, arah dan mempunyai arti lebih luas daripada koperasi. Sedangkan koperasi adalah tindakan bersama oleh sejumlah orang terhadap tujuan yang sama.

Menurut E. F. L. Brech dalam bukunya, *The Principle and Practice of Management* yang dikutip Handayani (2012:54) Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri. Sedangkan menurut G. R. Terry dalam bukunya, *Principle of Management* yang dikutip Handayani (2012:55) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron / teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan

harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut tinjauan manajemen, koordinasi menurut Terry meliputi :

1. Jumlah usaha baik secara kuantitatif, maupun secara kualitatif
2. Waktu yang tepat dari usaha-usaha tersebut
3. *Directing* atau penentuan arah usaha-usaha tersebut

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disebutkan bahwa koordinasi memiliki syarat-syarat yakni :

1. *Sense of Cooperation*, perasaan untuk saling bekerja sama, dilihat per bagian.
2. *Rivalry*, dalam organisasi besar, sering diadakan persaingan antar bagian, agar saling berlomba
3. *Team Spirit*, satu sama lain per bagian harus saling menghargai.
4. *Esprit de Corps*, bagian yang saling menghargai akan makin bersemangat.

Selanjutnya koordinasi memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

1. Koordinasi adalah dinamis, bukan statis.
2. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang manajer dalam kerangka mencapai sasaran.
3. Koordinasi hanya meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian di atas jelaslah bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

a. Kesatuan Tindakan

Sebagaimana disebutkan Mc.Farland yang diterjemahkan Handayani (2012:89) menyebutkan “Koordinasi adalah suatu proses dimana pimpinan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur diantara bawahannya dan menjamin kesatuan tindakan didalam mencapai tujuan bersama”. Sedangkan Sutarto (2012:66) mengutip pendapat James D. Mooney menyebutkan : koordinasi adalah pengaturan usaha sekelompok orang secara teratur untuk menciptakan tindakan dalam mengusahakan tercapainya tujuan bersama.

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi.

Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

b. Komunikasi

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

Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. “Perkataan komunikasi berasal dari

Ditinjau dari sifatnya Siahaan (2012:5) menyebutkan :Komunikasi terbagi dua; a) komunikasi verbal (*Verbal communication*, yaitu komunikasi yang dijalin secara lisan atau tulisan, sifat komunikasi ini memakai kata-kata, kalimat semi kalimat sebagai materi pesan. b) Komunikasi non verbal (*Non-verbal Communication*) yaitu komunikasi yang dijalin dengan bahasa isyarat (*gestural communication*), gambar-gambar atau simbol. Sifat komunikasi semacam ini juga disebut *pictural communication* yang banyak digunakan dalam bidang kerahasiaan (sandi-sandi)

Dari pengertian komunikasi sebagaimana disebut di atas terlihat bahwa komunikasi itu mengandung arti komunikasi yang bertujuan merubah tingkah laku manusia. Karena sesuai dengan pengertian dari ilmu komunikasi, yaitu suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas, dan atas dasar azas-azas tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap. Maka komunikasi tersebut merupakan suatu hal perubahan suatu sikap dan pendapat akibat informasi yang disampaikan oleh seseorang kepada orang lain.

c. Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang berkeja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (*Division of labor*). Prinsip pembagian kerja ini adalah maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya, maka hendaknya dilakukan pembagian kerja.

Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Menurut Handoko (2015:167) bahwa “Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas”. G.R.Terry (2011:92) mengatakan bahwa pembagian kerja perlu diselesaikan dengan alasan sebagai berikut :

“ Kegiatan yang biasa atau sejenis ditempatkan di dalam suatu unit organisasi yang biasa. Sistem pembagian kerja sesuai dengan fungsinya merupakan cara yang biasa diterapkan, mudah dipahami bahwa cara tersebut sering dibandingkan cara– cara lain. Pembagian kerja membantu distribusi pekerjaan kepada anggota– anggota kelompok agar teratur”.

Dengan demikian jelas, bahwa adanya pembagian kerja maka setiap pekerja/pegawai organisasi hanya akan mengerjakan satu atau beberapa pekerjaan saja agar para pekerja dapat memusatkan pikiran serta perhatiannya pada pekerjaan tersebut.

Menurut A.F.Stoner (2011:304), “Pembagian kerja merupakan penjabaran tugas pekerjaan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk dan melaksanakan seperangkat efektifitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Hal ini menerangkan bahwa, karena pekerjaan–pekerjaan yang akan diselesaikan tersebut tidak dapat dilakukan oleh satu orang saja, dengan demikian pekerjaan–pekerjaan tersebut haruslah dibagi secara tepat diantara anggota – anggotanya.

d. Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan.

Koordinasi hádala usa penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah latihan watak batin agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan yang ada (Poerwadarminta, 2016:254). Latihan batin, watak, mental dengan penerapan peraturan telah dilakukan semenjak seseorang dilahirkan ke dunia. Pelatihan mental, watak, fisik yang pertama dilakukan oleh orang tua terhadap anaknya. Prilaku seorang anak pada hakekatnya adalah hasil latihan orangtua dan anggota keluarga lainnya yang telah bermuatan peraturan. Banyak orang menganggap disiplin itu adalah datang dan pulang tepat pada waktunya. Namun tidaklah begitu sederhana karena pengertian disiplin juga menyangkut kesesuaian antara sikap, tingkah laku serta perbuatan terhadap peraturan-peraturan baik itu dalam bentuk lisan maupun bentuk tulisan. Hal ini sesuai dengan batasan yang diberikan Mar'at (2013:90) yaitu : “Disiplin adalah sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melaksanakan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah”

Sedangkan Sastrohadiwiryó (2012:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (2015:444) menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu

alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Jadi jelasnya bahwa disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi. Sastropoetro (2012: 245) menyatakan bahwa : ”Disiplin adalah suatu pengalaman terhadap diri pribadi (dari pada pegawai/buruh/siapa saja) untuk memahami persyaratan yang ditentukan oleh pimpinan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan”. Pengertian yang sama dikemukakan William A Kelly dalam Unaragan, (2013 : 9), *“This, definite, discipline is as comprehensive as education, since including, as it does, mental, physical and moral. Artinya : Disiplin adalah keseluruhan latihan mental, fisik, etika semenjak seseorang memasuki pendidikan. Pendidikan dalam keluarga menerapkan semua norma, aturan pelatihan mental dan pada akhirnya ditampilkan dalam bentuk perilaku. Pendidikan pertama dan utama dilakukan di dalam keluarga dan dilanjutkan ke lembaga pendidikan ketika seorang anak telah mencapai usia sekolah.*

Dalam suatu organisasi penerapan peraturan kepada seseorang atau anggota organisasi dikelola oleh pimpinan. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan konsep disiplin positif yakni penerapan peraturan melalui kesadaran bawahannya. Sebaliknya bila pimpinan tidak mampu menerapkan konsep disiplin positif pada dirinya sendiri tentu dia juga tidak mungkin menerapkannya pada orang lain termasuk kepada bawahannya. Konsep disiplin positif merupakan

kesadaran kepatuhan, kekuatan, kesetiaan dengan penuh kesadaran untuk mematuhi peraturan, mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu sebagai kemampuan mental atau karakter moral (Tu'u, 2014 : 30).

Ditegaskan oleh Sumarjan bahwa perilaku disiplin termasuk dalam ranah psikomotor atau perilaku, sedangkan perkembangan moral termasuk dalam ranah kognitif. Jadi perilaku disiplin termasuk internalisasi dari kesadaran terhadap suatu nilai spesifik dan mentaati peraturan yang ditetapkan unit kecil ataupun lingkungan sosial tertentu. Inilah yang dikatakan dengan self disiplin atau disiplin diri. Disiplin diri inilah yang nantinya akan diterapkan menjadi disiplin kerja. Disiplin kerja yang dilandasi dengan kesadaran moral untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan peraturan dan pijakan teori yang melandasi perilaku profesional. Perilaku profesional dilandasi kode etik tersendiri disamping juga peraturan kerja dalam hal-hal yang kecil seperti aturan penilaian. Perilaku yang mencerminkan disiplin diri seperti dikemukakan Harloc telah dipengaruhi oleh kata hati dan unsur kematangan pribadi.

Pribadi yang matang cenderung diidentikkan dengan pribadi yang mampu menyesuaikan diri dengan semua peraturan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Tugas dan kewajiban yang dilaksanakan dengan perilaku disiplin yang disadari dengan keikhlasan hati tentu akan menghasilkan tujuan yang akan dicapai.

Dengan demikian disiplin itu sangat penting artinya dalam proses pencapaian tujuan, ini merupakan suatu syarat yang sangat menentukan dalam

pencapaian tujuan yang dimaksud. Menurut Ranupandojo, (2014:228). bahwa dalam pendisiplinan perlu diperhatikan :

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi. Tidak seharusnya memberikan teguran pribadi kepada bawahan dihadapan orang banyak. Hal ini akan melakukn bawahan yang ditegur (meskipun memang bersalah) akibatnya bisa menimbulkan rasa dendam.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Memberikan hendaklah disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya tidak berbuat lagi kesalahan yang sama.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera. Jangan menunda-nunda pemberian pendisiplinan, misalnya sampai terlupakan. Sewaktu kesalahan masih segar teguran akan lebih efektif dari pada teguran dilakukan selang beberapa waktu.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Jangan melakukan pendisiplinan dengan pilih kasih.
5. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
6. Setelah pendisiplinan, sikap dari pada pemimpin haruslah wajar kembali. Tidak dibenarkan apabila setelah melakukan pendisiplinan pimpinan tetap bersikap membenci bawahan yang telah melakukan kesalahan. Yang sudah terjadi biarlah kita anggap telah selesai. Rasa benci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

Pendisiplinan oleh pimpinan terhadap bawahan hendaklah diterima secara wajar sebagai kewajiban, Sebaiknya diterima sebagai momen kearah perbaikan kesalahan yang telah dilakukan. Pendisiplinan itu hendaklah dimulai dari diri pimpinan, selanjutnya secara langsung dapat ditunjukkan kepada bawahan.

b. Prinsip Koordinasi

Selanjutnya prinsip dalam koordinasi adalah berhubungan dengan tugas untuk mempersatukan usaha agar sasaran dan tujuan dapat dicapai dengan cara memperoleh keseimbangan dan keharmonisan kerja antara individu, kelompok kerja. M. Ridwan dalam Sutarto (2012:56) menyebutkan Agar koordinasi itu berjalan dengan baik ada beberapa prinsip dalam melaksanakan koordinasi yaitu :

1. Prinsip yang menentukan bahwa semua faktor faktor yang ada dalam suatu waktu adalah saling berhubungan.
2. Prinsip yang menekan pentingnya pencapaian koordinasi dalam tahap permulaan perencanaan dan pengambilan kebijaksanaan. Karena apabila rencana-rencana tiap bagian dilaksanakan, maka sulit untuk mempersatukan waktu dengan sebaik-baiknya.
3. Prinsip *Direct Contact*, dimana orang-orang harus mencapai melalui kontak langsung (interpersonal) yaitu hubungan diantara orang-orang yang sifatnya horizontal. (Sutarto, 2012,hal.67).

Dalam penerapan atau pelaksanaan koordinasi peran serta setiap kelompok sangat besar yang mana terlihat dalam bentuk hubungan dengan tujuan organisasi tersebut. Mc. Farlan dalam Handayaniingrat, (2012:90) menyebutkan bahwa ciri-ciri koordinasi adalah :

1. Tanggung jawab terletak pada pimpinan
2. Adanya proses
3. Pengaturan secara teratur dari pada usaha kelompok
4. Kesatuan tindakan
5. Tujuan Koordinasi

Berdasarkan kutipan di atas maka agar pelaksanaan koordinasi berjalan dengan baik maka tidak lepas dari faktor tersebut di atas yaitu : “Tanggung jawab pimpinan; adanya proses; pengaturan kelompok; kesatuan tindakan dan tujuan koordinasi. Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota oprganisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah kegiatan yang bertujuan :

1. Menimbulkan keselarasan
2. Menciptakan sinkronisasi.
3. Keseimbangan antara bagian-bagian.
4. Penyesuaian antar bagian-bagian.
5. Menciptakan kesatuan arah.
6. Menciptakan tujuan yang efisien, efektif dan produktif.

c. Manfaat Koodinasi

Dengan tujuan koordinasi di atas maka diharapkan koordinasi mempunyai manfaat yang besar. Sutarto (2012:69) menyebutkan manfaat dari pada koordinasi sebagai berikut :

1. Dengan koordinasi dapat dihindari perasaan lepas satu sama lain antara satuan-satuan organisasi atau antara para pejabat yang ada dalam organisasi.
2. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan atau suatu pendapat bahwa organisasinya atau jabatannya merupakan bagian yang paling penting.
3. Dengan koordinasi dapat dihindarkan timbulnya pertentangan antara satuan organisasi atau antar para pejabat.
4. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya perebutan fasilitas.
5. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya pemborosan waktu.
6. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kekembaran pekerjaan terhadap sesuatu aktifitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekembaran terhadap tugas oleh para pejabat.
7. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap sesuatu aktivitas oleh satuan organisasi atau kekosongan pekerjaan terhadap tugas oleh para pejabat.
8. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran di antara para pejabat untuk saling membantu satu sama lain terutama di antara pejabat yang ada dalam satuan organisasi yang sama.
9. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran di antara para pejabat untuk saling memberitahu masalah yang dihadapi bersama sehingga dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kebaikan bagi dirinya atau kerugian atau kejatuhan sesama pejabat lainnya.
10. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan tindakan.
11. Dengan koordinasi dapat dijamin kesatuan sikap antar pejabat.

12. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan langkah antara para pejabat.
13. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan kebijaksanaan antar para pejabat.

Dari keterangan di atas jelaslah bahwa banyak manfaat yang diperoleh dengan adanya koordinasi. Maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa koordinasi merupakan hal yang pokok di dalam suatu organisasi, terutama dengan adanya spesialisasi tugas yang merupakan fenomena organisasi modern. Dengan koordinasi spesialisasi tugas tersebut dapat diintegrasikan sehingga terwujudlah kesatuan arah, kesatuan tindakan, kesatuan sikap serta kesatuan kebijaksanaan.

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa di dalam pencapaian atau penerapan koordinasi, peran serta setiap kelompok manajemen dalam bentuk hubungan dengan penetapan tujuan kelompok tersebut sangat mempengaruhi. Menurut Handoko (2014:55) mekanisme dasar di dalam pencapaian koordinasi adalah merupakan komponen vital dari manajemen yakni :

1. Rencana dan penetapan tujuan.
 2. Aturan dan prosedur serta.
 3. Hirarki manajerial”.
- 1). Rencana dan Penetapan Tujuan

Pengembangan rencana dan tujuan dapat digunakan untuk pengkoordinasian meliputi pengarahan seluruh satuan organisasi terhadap sasaran yang sama. Ini diperlukan bila aturan dan prosedur tidak mampu lagi memproses seluruh informasi yang diperlukan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan satuan-satuan organisasi.

2). Aturan dan Prosedur

Aturan-aturan dan prosedur-prosedur adalah merupakan keputusan-keputusan manajer yang dibuat untuk menangani kejadian-kejadian rutin, sehingga dapat juga menjadi alat yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan.

3). Hirarki Manajerial

Hirarki manajerial yaitu rantai perintah, aliran informasi dan kerja, wewenang formal, hubungan tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas dapat memperlancar pelaksanaan dengan pengarahan yang tepat.

Apabila mekanisme dasar yang diuraikan di atas tidak cukup efektif, sebaiknya dilakukan mekanisme tambahan. Potensi koordinasi dapat ditingkatkan dalam dua arah secara vertikal dan lateral, seperti yang dikemukakan Stoner dalam Sarwoto (2013:49) yaitu :

1. Sistem informasi vertikal

Sistem informasi vertikal ini merupakan cara mengirimkan data ke tingkat atas dan bawah organisasi. Komunikasi dapat terjadi di dalam atau di luar garis. Sistem informasi manajemen telah dikembangkan dalam aktivitas-aktivitas seperti pemasaran, keuangan, produksi dan operasi internasional untuk meningkatkan informasi yang tersedia bagi perencanaan, koordinasi dan pengendalian.

2. Hubungan Lateral

Dengan memotong garis komando hubungan lateral memungkinkan pertukaran informasi yang pengambilan keputusan pada tingkat yang benar-benar membutuhkan informasi

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa dalam pencapaian koordinasi perlu adanya mekanisme dasar sehingga dengan adanya mekanisme

dasar tersebut proses pelaksanaan koordinasi dapat berjalan dengan baik. Bahkan disamping mekanisme dasar tersebut juga tidak efektif maka perlu dilakukan mekanisme tambahan yakni informasi secara vertikal dan lateral. Pengiriman dan pertukaran informasi memerlukan hubungan kerja sama yang baik. Sehingga dengan kerjasama yang baik dapat pula meningkatkan pelaksanaan koordinasi.

d. Jenis-Jenis Koordinasi

Koordinasi dapat dibedakan atas :

1. Koordinasi vertikal, tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya.
2. Koordinasi horisontal, tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan terhadap kegiatan dalam tingkat organisasi yang setingkat.

Koordinasi horisontal terbagi lagi atas :

- a. Interdisciplinary, Koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan, mewujudkan, menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.
- b. Inter-Related, koordinasi antar badan (instansi). Unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansinya saling berkaitan secara intern-ekstern yang selevel.

e. Koordinasi dan Pimpinan

Berbicara dengan peranan pimpinan maka timbul pertanyaan apa yang sebenarnya dilakukan oleh seorang pimpinan didalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Suatu peranan dirumuskan sebagai : "suatu rangkaian perilaku

yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal" (Moenir A.S, 2013:48)

Peranan itu timbul karena seorang pemimpin memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan, yang setiap saat ia perlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing pimpinan itu mempunyai lingkungan yang berbeda. Akan tetapi peranan yang dimainkan pada hakekatnya adalah sama. Moenir A.S. (2013:54) menyebutkan bahwa ada tiga peranan dari pimpinan yakni :

- a. Peranan hubungan antar pribadi
- b. Peranan yang berhubungan dengan informasi
- c. Peranan pembuat Keputusan

Peranan hubungan antar pribadi memberi dua gambaran yakni yang bertalian dengan status dan otoriter pimpinan, dan hal-hal yang bertalian dengan pengembangan hubungan antar pribadi. Karena pimpinan mempunyai jabatan yang tinggi maka harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak luar. Dalam hal peranan antar pribadi dapat diperinci lagi sebagai berikut :

1. Peranan sebagai figured, yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
2. Peranan sebagai pemimpin.

Dalam hal ini melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokok diantaranya; memimpin, memotivasi, mengembangkan, mengendalikan.

3. Peranan sebagai pejabat perantara, melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada diluar organisasinya untuk mendapatkan informasi.

Selanjutnya pimpinan berperan sebagai pembuat keputusan, dimana peranan yang paling rumit karena peranan ini membuat pimpinan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam organisasi yang dipimpinnya. Ketiga peranan tersebut merupakan tugas dan kewajiban pimpinan yang harus dijalankan dalam usahanya memimpin para bawahan lebih-lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan dalam Wahjosumidjo (2013:37) peranan kepemimpinan itu ada yang bersifat interpersonal yang meliputi tiga macam peranan seperti :

1. *Figurehead*.

Sebagai pemimpin satuan organisasi kadang-kadang harus tampil dalam berbagai upacara resmi dan undangan misalnya : hadir dalam upacara perkawinan anggota stafnya, menghadiri upacara pelantikan dan sebagainya.

2. Berperan sebagai *Leader* (penggerak).

Dalam hal ini seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kepada setiap bawahan, memberikan bimbingan sehingga bawahan dapat dibina dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas.

3. Berperan sebagai penghubung.

Dalam hal ini manajer harus mengembangkan hubungan kerja sama, bukan hanya dengan bawahan melainkan lingkungan kerja diluar satuannya. Dalam hal ini saling tukar-menukar informasi.

Apabila seorang pimpinan ingin mencapai sasaran-sasaran dengan baik dalam suatu organisasi, maka ia (Pimpinan) haruslah mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini dapat juga kita sebut sebagai wewenang kepemimpinan yang merupakan hak untuk bertindak atau mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya wewenang ini bisa berasal dari atasan, akan menunjuk seseorang yang dianggap mampu untuk menjadi kepala bagian keuangan dan kemudian diberi wewenang kepada kepala bagian keuangan tersebut.

Maka untuk terlaksananya kegiatan organisasi maka pimpinan dalam hal pengendalian mengkoordinasikan bawahannya dengan memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas-tugas pokok bawahannya, antara lain :

1. Memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan pada bawahannya.
2. Memberi tindakan (sanksi) pada bawahannya.
3. Menilai bawahan dan mengusulkan promosi mutasi bawahan.
4. Menghasilkan konsep-konsep pembaharuan sistem kerja.
5. Meminta nasehat dan petunjuk, bimbingan pada atasan.
6. Meminta fasilitas yang dapat memperlancar pekerjaan. (Moekijat, 2015, hal. 78).

Dari fungsi-fungsi tersebut tampak jelas bahwa kelompok tidak akan mencapai suatu tujuan tanpa adanya pemimpin sebagai pemersatu dan pemberi motivasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa peranan pimpinan sangat penting dalam melakukan koordinasi karena koordinasi merupakan fungsi

pimpinan. Sehingga dengan fungsi kepemimpinan, pimpinan dapat mengadakan koordinasi.dengan cara :

1. Memberikan keterangan langsung dan secara bersahabat. Keterangan mengenai pekerjaan saja tidak cukup, karena tindakan yang tepat haru sdiambil untuk menciptakan, menghasilkan koordinasi yang diharapkan.
2. Mensosialisasikan tujuan kepada para anggota, agar tujuan tersebut berjalan secara bersama, tidak sendiri-sendiri.
3. Mendorong anggota untuk bertukar pikiran, mengemukakan ide, dll.
4. Mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam tingkat perumusan dan penciptaan sasaran.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Brantas (2015:54) Pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tujuan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Menurut Strong dalam buku Brantas (2015:58) pengawasan adalah proses dalam pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Menurut GR Terry dalam buku Brantas (2015:63) pengawasan adalah sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Menurut Siagian (2014:40) pengawasan adalah segenap kegiatan

untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Jenis Pengawasan

Jenis-jenis pengawasan menurut Siagian (2014:37) ada dua yakni pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung :

- a. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya, pengawasan ini biasanya dalam bentuk inspeksi langsung dan observasi ditempat, agar dapat dihindari kebocoran dan penyimpangan dalam bekerja dan akan berjalan efektif serta bisa menghasilkan efektifitas kerja yang baik
- b. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dari jauh berupa laporan yang telah disampaikan oleh para bawahannya, laporan ini dapat berupa tertulis dan lisan.

Menurut Sofyan (2014:90) pengawasan adalah mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Kartini kartono (2012:68) memberikan pengertian bahwa pengawasan umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasarannya dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan jika perlu segera melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut. Kartini

Kartono (2012:60) juga menyatakan bahwa untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menajalin jaringan komunikasi yang baik, sember pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan.

Menurut Nitisemito (2014:178) pengawasan adalah sebagai suatu usaha untuk dapat mencegah kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyimpangan dari rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan.

c. Manfaat Pengawasan

Menurut Zulkifli (2015:40) kegunaan pelaksanaan pengawasan adalah :

1. Kontrol digunakan untuk standar untuk memperoleh efisiensi.
2. Kontrol digunakan untuk mengamankan asset perusahaan dari pemborosan penyalahgunaan.
3. Kontrol digunakan untuk membuat standar kualitas, untuk menjamin kualitas yang diinginkan.
4. Kontrol digunakan untuk menetapkan batas wewenang yang didelegasikan oleh pimpinan.
5. Kontrol digunakan untuk mengukur prestasi kerja.
6. Kontrol digunakan untuk menyusun perencanaan dan program kegiatan.
7. Kontrol digunakan untuk menyeimbangkan berbagai macam rencana.
8. Kontrol digunakan untuk memeotivasi karyawan.

Menurut Irawan (2000:38), pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin keserasian antara penyelenggaraan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang meliputi pengawasan umum, pengawasan preventif dan pengawasan represif.

Menurut Irawan (2000:38) berdasarkan sifatnya pengawasan dibedakan :

1. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum tindakan kegiatan dilakukan.
2. Pengawasan Represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan, dan dilakukan tindakan membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

Menurut Sastrihadiwiryo (2012:79) pengawasan adalah suatu proses dalam rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dengan rencana yang telah ditetapkan. Arti pentingnya pengawasan adalah :

1. Pengawasan dilakukan untuk menjamin bahwa pekerjaan dilakukan dengan aman, dan mengikuti sesuai proses dan petunjuk mengenai karya yang telah ditetapkan dalam perencanaan.
2. Setiap orang diawasi dengan sesuai tingkat kemampuan mereka dengan tingkat resiko tugas.
3. Pengawas diikutsertakan dalam melaporkan dan menyelidiki pelaksanaan pekerjaan dan membuat laporan , sasaran-sasaran kepada pengurus.
4. Pengawas ikut serta dalam mengidentifikasi penyimpangan kerja.

Menurut Sastrihadiwiryo (2012:79) langkah-langkah pengawasan adalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan standar pelaksanaan dan metode yaitu berupa standar waktu, fisik, kualitas atau standar keuangan.
- b) Mengukur prestasi kerja yaitu dapat dilakukan melalui observasi pengujian atau laporan tertulis
- c) Membandingkan standar dengan hasil atau pelaksanaan kegiatan yaitu menganalisis apakah prestasi kerja memenuhi syarat.
- d) Mengambil tindakan koreksi.

d. Tujuan Pengawasan

Menurut Terry dalam Malayu (2015:63) tujuan pengawasan adalah :

1. Supaya proses pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
2. Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan-penyimpangan.
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.

Menurut Handoko (2015:25) pelaksanaan pengawasan yang efektif adalah:

1. Akurat, yaitu informasi tentang pelaksanaan tentang kegiatan harus akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan sesegera mungkin
3. Objektif dan menyeluruh.
4. Terpusat pada titik titik pengawasan strategis.
5. Realistis secara ekonomis.
6. Realistis secara organisasional.
7. Terkoordinasi.
8. Fleksibel.

Untuk dapat melaksanakan pengawasan maka harus dilalui beberapa tahap atau langkah dari pengawasan tersebut. Menurut Manullang (2014:59) proses pengawasan tersebut terdiri dari :

1. Menetapkan standart:

a. Standart dalam bentuk fisik yang terdiri dari :

Kuantitas

Kualitas hasil produksi

Waktu

b. Standart dalam bentuk uang

Standart biaya

Standart penghasilan

Standart investasi

Standart intangible

2. Mengadakan penilaian (*Evaluate*)

Kegiatan ini dalam dilakukan melalui berbagai cara seperti :

a. Dari laporan tertulis yang disusun bawahan baik laporan rutin atau laporan istimewa.

b. Langsung mengunjungi bawahan untuk menanyakan hasil pekerjaannya atau bawahan dipanggil untuk memebrikan laporannya.

3. Mengadakan tindakan perbaikan (*correction action*)

Tindakan ini dilakukan bila pada fase sebelumnya dapat dipastikan terjadi penyimpangan. Dengan tindakan perbaikan diartikan tindakan yang yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya menyimpang, agar sesuai dengan standart atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk dapat melaksanakan tindakan perbaikan maka :

1. Pertama tama haruslah dianalisa yang menyebabkan terjadinya penyimpangan itu.
2. Harus diketahui terlebih dahulu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan itu.
3. Bila sudah dapat ditetapkan dengan pasti sebab-sebab penyimpangan terjadinya baru diambil tindakan perbaikan.

Menurut Ernie Tisnawati Sule (2015:28) menyatakan bahwa pengawasan internal pengawasan yang dilakukan secara mandiri oleh setiap pekerja terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2015:80) faktor-faktor tersebut adalah:

a. Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa

kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

c. Kesalahan-Kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

d. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bilamana menejer mendelegaikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

3. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah suatu kosa kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu : *“Effective”* yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Dalam pelaksanaan kerja selalu memakai 5 sumber usaha yaitu Pikiran, Tenaga, Waktu, Uang dan Benda. Walaupun gabungan yang berbeda untuk masing – masing jenis pekerjaan pada umumnya orang melakukan kegiatan tertentu ingin memperoleh hasil yang maksimal. Tetapi permasalahan efektivitas, bukanlah sesederhana pengertian di atas, karena efektivitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan

defenisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Widjaya (2013:32) mengemukakan: “Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan” Selanjutnya Wesha (2012:148) mengatakan: Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan Fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial”. Sedangkan Komaruddin (2012:45) menyebutkan efektivitas adalah : Suatu keadaan dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Menunjukkan tingkat keberhasilan yang efisien. Tercapainya tujuan mungkin hanya dapat dilakukan dengan penghamburan dana. Oleh karena itu manajemen tidak boleh diukur dengan efektivitas juga diperlukan efisiensi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (2011:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik

corak dan mutunya benar – benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digaris bawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut. Jadi efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud dengan efektifitas kerja dipertegas Siagian (2014:151) yaitu “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakannya serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut”.

Dari definisi Siagian di atas dapatlah kiranya diinterpretasi bahwa efektifitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektifitas kerja yang dicapai. Demikian pula

sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Menurut Handoko, (2015:62) pegawai mampu mencapai efektifitas kerja apabila pegawai “Menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang diharapkan”.

Dari uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemilihan alternatif yang tepat sangat menentukan tingkat efektifitas kerja yang sangat tinggi dan tentunya akan sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dari pada hasil pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

b. Pengukuran Efektifitas Kerja

Pada dasarnya efektifitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektifitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektifitas kerja pada tiap – tiap organisasi akan berbeda–beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari pada organisasi yang bersangkutan. Jika kita ingin mengetahui efektifitas suatu organisasi secara keseluruhan, maka kita melihat efektifitas di organisasi tersebut, dimana untuk mengukur efektifitas kerja tersebut telah dilakukan tinjauan yang baru–baru ini dibuat oleh Campbell mengenai berbagai ukuran yang digunakan untuk

menentukan keberhasilan organisasi menghasilkan pengenalan sembilan belas variabel yang digunakan secara luas.

Menurut Campel yang dikutip Steers (2011:45) untuk mengukur efektifitas kerja ada beberapa variabel yang bisa dipergunakan yaitu :

1. Kesiagaan,
2. Semangat kerja
3. Kepuasan kerja
4. Motivasi
5. Beban pekerjaan yang sesuai
6. Penyelesaian tugas tepat pada waktunya

1). Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta. Kesiagaan dalam hal ini adalah kompetensi pegawai. Sanjaya (2015:7) menyebutkan bahwa kompetensi itu adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya. Sedangkan Alwi (2011:48) menyebutkan kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan pengertian di atas maka jelaslah bahwa suatu kompetensi harus didukung oleh pengetahuan sikap, apresiasi. Artinya tanpa pengetahuan dan sikap tidak mungkin muncul suatu kompetensi tertentu. Sejalan dengan pengertian

kompetensi tersebut Sanjaya (2015:8) menjelaskan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya akan dapat melakukan proses berpikir ilmiah untuk memecahkan suatu persoalan manakala ia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah-langkah berpikir ilmiah.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya pegawai hanya mungkin dapat memecahkan masalah pestisida manakala ia memahami konsep zat-zat kimia.
- c. Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
- d. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan proses berpikir seperti keterbukaan, kejujuran, demokratis, kasih sayang dan lain sebagainya.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya perasaan senang atau tidak senang terhadap munculnya aturan baru, reaksi terhadap diberlakukannya otonomi dan lain sebagainya.
- f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan.

Berdasarkan kutipan di atas jelaslah bahwa kompetensi bukan hanya ada dalam tataran pengetahuan akan tetapi sebuah kompetensi harus tergambar dalam pola perilaku.

2). Semangat kerja

Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerjasama dan perasaan memiliki. Masalah semangat kerja adalah masalah yang sangat penting untuk dipecahkan oleh setiap manajemen dalam rangka menciptakan kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Leighton dalam Moekijat (2012:185) memberikan pengertian semangat kerja adalah “Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut Nitisemito (2014:159) memberikan definisi : “Semangat kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan sungguh-sungguh”. Menurut Moekijat (2012:45) semangat kerja merupakan : “Kemauan seseorang di dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan perusahaan”.

Semangat kerja itu sendiri bersumber dari kepuasan kerja dan kepuasan kerja itu sendiri bersumber dari terpenuhinya keinginan dan kebutuhan para pegawai baik secara ekonomis maupun secara psikologis. Semangat seseorang timbul karena adanya suatu tujuan. Tujuan yang jelas, terarah, dan pasti membuat orang tidak cepat menjadi lelah. Sebaliknya, manusia yang tidak mempunyai tujuan, bahkan yang mempunyai tujuan tetapi samar-samar, akan sering mengalami kelelahan, bukan hanya fisik tetapi juga pikiran dan keyakinan. Tujuan yang samar-samar juga sering dilihat dari semangat orang yang setengah-

setengah. Karena tujuannya tidak pasti, semangatnya pun tidak pasti sehingga hasilnya pun tidak pasti.

Menurut Tjandra (2014:32), Semangat adalah suatu keadaan pikiran yang memberikan inspirasi dan merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Semangat merupakan pendorong utama untuk mempengaruhi orang lain, dan secara sadar maupun tidak sadar semangat akan menyebabkan “sugesti diri” secara otomatis. Sewaktu kita memberikan semangat pada orang lain, kita juga akan terpengaruh dengan sendirinya. Semangat bukanlah datang dari negeri tak bertuan, tetapi setiap kali datang, semangat dapat menyelesaikan masalah kehidupan, karena semangat merupakan salah satu emosi terbesar, yang secara otomatis akan membuat kita memiliki pandangan yang positif.

3). Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai, 2015:475). Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi persepsinya terhadap kegiatan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka makin tinggi

kepuasan kerja yang diinginkan. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut pendapat para ahli ada beberapa definisi tentang kepuasan kerja menurut Pensiylvania dalam Moekijat (2012:85) antara lain :

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.
3. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja
4. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :
 - a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
 - b. Segi sosial psikologis meliputi : kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antar karyawan dan atasan.
5. Davis dan Newstrom dalam Anoraga (2011:105) menyebutkan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang

sehat dari para anggota organisasi terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah kondisi psikologis, kondisi sosial, dan upah / gaji.

4). Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Thoha (2011:198) menyebutkan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Para ahli manajemen mengemukakan pengertian motivasi seperti Manullang (2014:147) menyebutkan: “Motivasi merupakan hal yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar bersemangat dan bergairah demi pencapaian hasil sebagaimana dikehendaki organisasi tersebut. Sedangkan Handoko (2015:65) memberikan pengertian bahwa : “Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu yang mencapai tujuan”. Selanjutnya Wahjosumidjo (2013:156), menyebutkan ; Motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut.

Dari definisi - definisi di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang mau bekerja dengan sungguh - sungguh dan bersemangat apabila ada motivasi dari organisasi atau pimpinan. Unsur-unsur yang terdapat di dalam motivasi yaitu dorongan, keinginan, tujuan serta tingkah laku yang merupakan refleksi dari sekumpulan kebutuhan yang ingin dipuaskan oleh pegawai dengan bekerja pada suatu organisasi. Menyadari bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas organisasi dalam pencapaian tujuannya, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi.

5). Beban Pekerjaan

Kerja merupakan suatu simbol yang tidak pernah mati dari pribadi seseorang maupun lingkungan organisasi, sehingga dalam perumusan efektifitas kerja pun perlu ditelaah pula pengertian kerja itu sendiri. Setiap pekerjaan dari tiap individu pegawai dalam organisasi akan ikut menentukan bagi tercapainya hasil kegiatan organisasi yang telah direncanakan terlebih dahulu. Oleh karena itu faktor efektifitas kerja banyak dipengaruhi oleh kemampuan orang – orang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektifitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi sehingga menghasilkan efektifitas kerja sebagaimana yang diharapkan.

Pengukuran efektifitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.

Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan.

6). Waktu Menyelesaikan Tugas

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektifitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.(Steers, 2011: 46)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat (Bisri, Salim, 2017)	1. Motivasi Kerja 2. Budaya Organisasi	1. Kinerja	analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan yaitu 33,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8%. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1%.

2	Evaluasi Pelaksanaan Tertib Administrasi dan Koordinasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Tanjung Balai (Fauzi, 2017)	1. Tertib Administrasi 2. Koordinasi	1. Kinerja	Analisis path analysis	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui pengaruh parsial variabel discipline Administration sekitar 9,98%, variabel koordinasi terhadap staf sekitar 21,71%, total pengaruh langsung dua variabel eksogen towards, 31,69%. Hubungan dua variabel eksogen ke arah linear positif. Tidak langsung dari variabel administrasi perorangan 16,34%. Koordinasi variabel tidak langsung dalam kinerja karyawan sebesar 28,06% dengan pengaruh sebesar 44,40%. Pengaruh kompensasi variabel dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,4%. Sisanya 55,60% dipengaruhi oleh variabel lain di luar analisis model.
3.	Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Organisasi Terhadap efektivitas kerja Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Sumatera Selatan (Herman, Abdi Nusa, 2015)	1. Komunikasi 2. Koordinasi	1. Kinerja	Analisis regresi linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah: Jika komunikasi meningkat (X1), efektivitas kerja (Y) akan meningkat dengan koefisien regresi dan jika komunikasi menurun (X1), kinerja akan menurun. Berdasarkan hasil analisis parsial, skor t dalam variabel komunikasi lebih besar dari skor t tabel $1,785 > 1,671$. Ini berarti variabel komunikasi sangat mempengaruhi kinerja. Jika koordinasi (X2) meningkat kinerja (Y) akan meningkat dengan variabel koordinasi lebih besar dari skor t pada tabel $1,854 >$

					1,671. Ini berarti variabel koordinasi sangat signifikan untuk mempengaruhi kinerja
4	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padang Sidempuan (Safran, 2017)	1. Pengawasan	1. Efektivitas	Analisis regresi linier Sederhana	Hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran angket dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan belum efektif karena pengawasan tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja pegawai tidak optimal. Kemudian efektivitas kerja pegawai masih jauh dari yang diharapkan disebabkan pegawai sering mengulur-ulur waktu apabila menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Sedangkan pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu r hitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel atau $0,989 > 0,288$. Koefisien determinasi R^2 yaitu 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti.
5	Pengaruh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi	1. Koordinasi 2. Pengawasan 3. Iklim kerja	1. Kinerja	Analisis jalur (path analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh Koordinasi, pengawasan dan Iklim Kerja tidak dapat dipisahkan satu persatu

	Jawa Barat (Wedi Fitriana, 2013)				namun harus selalu terpadu dalam pelaksanaannya sehingga memiliki pengaruh yang signifikan
--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2018)

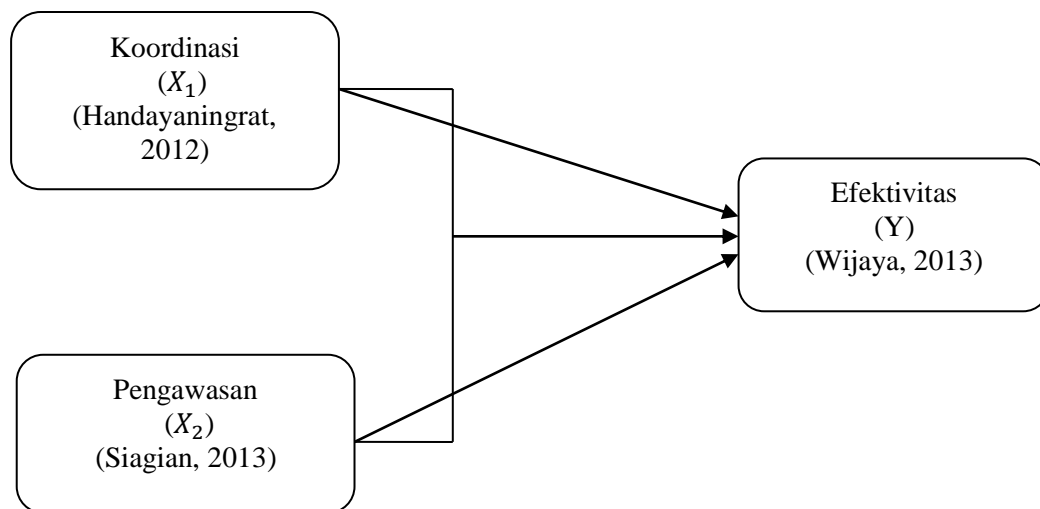
C. Kerangka Konseptual

Koordinasi mempengaruhi efektivitas kerja. Pernyataan ini senada dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Herman, Abdi Nusa (2015). Jika koordinasi (X2) meningkat kinerja (Y) akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Fauzi (2017) yang mengatakan bahwa koordinasi variabel tidak langsung dalam kinerja karyawan sebesar 28,06% dengan pengaruh sebesar 44,40%. Koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih.

Pengawasan mempengaruhi efektivitas kerja. Pernyataan ini senada dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Safran (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan belum efektif karena pengawasan tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja pegawai tidak optimal. Kemudian efektivitas kerja pegawai masih jauh dari yang diharapkan disebabkan pegawai sering mengulur-ulur waktu apabila menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Sedangkan pengaruh pengawasan terhadap efektivitas

kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diketahui bahwa koordinasi dan pengawasan dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan analisis antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

1. Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.
3. Koordinasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2015:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2015:57)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.35, Gaharu, Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

Keterangan	2018 – 2019																							
	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal																								
Bimbingan dan Perbaikan Proposal																								

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR VARIABEL	SKALA UKUR
Koordinasi (X_1)	Koordinasi adalah suatu usaha yang inkron/teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. (Handyaningrat, 2012)	1. Kesatuan tindakan 2. Komunikasi 3. Pembagian kerja 4. Disiplin	<i>Likert</i>
Pengawasan (X_2)	Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan (Siagian, 2013)	1. Pengawasan langsung 2. Pengawasan tidak langsung	<i>Likert</i>
Efektivitas kerja (Y)	Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan (Widjaya, 2013)	1. Kesiagaan 2. Semangat kerja 3. Kepuasan kerja 4. Motivasi 5. Beban pekerjaan yang sesuai 6. Penyelesaian tugas tepat pada waktunya	<i>Likert</i>

Sumber: diolah penulis (2018)

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2012:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 37 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kuncoro, 2015:118). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode jenuh yaitu peneliti dapat melakukan penelitian dimana semua elemen populasi menjadi sampel (Sunyoto, 2013:13).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012 :87), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".
2. Studi dokumentasi,yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
 - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas.

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2012:15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika r hitung $\geq r$ kritis maka data valid jika r hitung $\leq r$ kritis maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

Persamaan yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y	= Efektivitas kerja
a	= Konstanta
b1b2	= Koefisien regresi berganda
X1	= Koordinasi
X2	= Pengawasan
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi *logistic* atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka

hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi (Situmorang & Lufti, 2014:114)

Dikatakan normal apabila pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Untuk pendekatan kolmogrov-smirnov dikatakan variabel residual berdistribusi normal apabila nilai Asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan (0,05) dan nilai kolmogrov-smirnov $< 1,97$ (Situmorang & Lufti 2014:121).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014 : 121-122)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125)

c. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*

melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang & Lufti, 2008:147, 153).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara

Pemilihan Umum sebagai sarana penyaluran aspirasi demokrasi memegang peranan penting bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Melalui pemilu setiap warga negara memiliki hak untuk menentukan orang-orang yang akan duduk di kursi kepemimpinan. Secara historis, Indonesia telah mengalami 11 kali pemilihan umum masing-masing tahun 1955, 1971, 1977, 1982, 1987, 1992, 1997, 1999, 2004, 2009, dan 2014. Pada awalnya pemilu ditujukan hanya untuk memilih anggota lembaga perwakilan seperti DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota. Namun seiring dilakukannya amandemen UUD 1945 pada tahun 2002, pemilihan presiden dan wakil presiden (pilpres), yang sebelumnya dilakukan oleh MPR, disepakati untuk dilakukan langsung oleh rakyat. Sehingga semenjak 2004 pilpres pun dimasukkan ke dalam rezim pemilu. Sedangkan pada 2007, berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah (pilkada) dimasukkan pula sebagai bagian dari rezim pemilu. Sehingga pemilu yang saat ini di kenal masyarakat adalah pemilu legislatif dan pemilu presiden dan wakil presiden yang diadakan acap lima tahun sekali.

2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara

VISI

Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Professional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL

MISI

- a. meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel;
- b. meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan code of conduct penyelenggara Pemilu;
- c. menyusun regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif;
- d. meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan;
- e. meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu, Pemilih berdaulat Negara kuat; dan
- f. mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan Pemilu.

3. Tugas dan Wewenang Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara

KPU Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas dan kewenangan sebagai berikut :

Tugas KPU Provinsi Sumatera Utara:

- a. menjabarkan program dan melaksanakan anggaran;
- b. melaksanakan semua tahapan Penyelenggaraan Pemilu di provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. mengoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan tahapan Penyelenggaraan Pemilu yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten/Kota;
- d. menerima daftar Pemilih dari KPU Kabupaten/Kota, dan menyampaikannya kepada KPU;
- e. memutakhirkan data Pemilih berdasarkan data Pemilu terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan disertakan oleh pemerintah dan menetapkannya sebagai daftar pemilih;
- f. merekapitulasi hasil penghitungan suara pemilu anggota DPR dan anggota DPD serta Pemilu Presiden dan Wakil Presiden di provinsi yang bersangkutan dan mengumumkannya berdasarkan berita acara hasil rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota;
- g. membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyertakannya kepada saksi Peserta Pemilu, Bawaslu provinsi, dan KPU;
- h. mengumumkan calon anggota DPRD provinsi terpilih sesuai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di provinsi yang bersangkutan dan membuat berita acaranya;
- i. melaksanakan putusan Bawaslu dan Bawaslu provinsi;

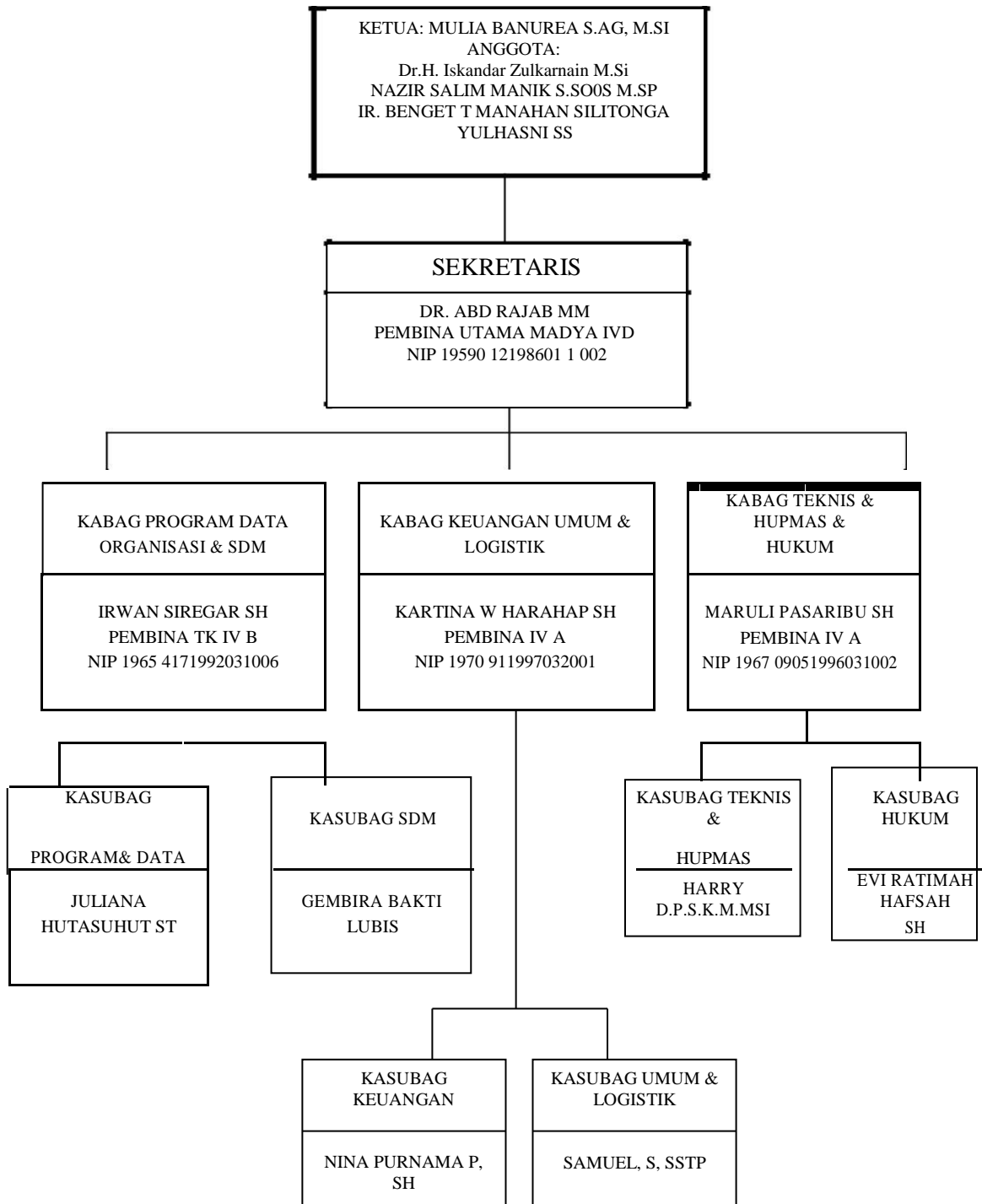
- j. menyosialisasikan Penyelenggaraan pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi Sumatera Utara kepada masyarakat;
- k. melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan Penyelenggara Pemilu; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kpu dan/atau ketentuan perahrran perundang-undangan.

KPU Provinsi Sumatera Utara berwenang:

- a. menetapkan jadwal Pemilu di provinsi;
- b. menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara pemilu anggota DPRD provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi di KPU Kabupaten/Kota dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara;
- c. menerbitkan keputusan KPU Provinsi Sumatera Utara untuk mengesahkan hasil Pemilu anggota DPRD provinsi dan mengumumkannya;
- d. menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan Penyelenggaraan Pemilu berdasarkan putusan Bawaslu, putusan Bawaslu Provinsi, dan/atau ketentuan peraturann perundang-undangan; dan
- e. melaksanakan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/ atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat sebagai berikut.



Sumber: Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara, 2019

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara

Terdapat lima orang anggota komisioner diantaranya:

1. Mulia Banurea S,Ag M.Si
2. Nazir Salim Manik S.Sos M.Sp
3. Yulhasni SS M.Si
4. Benget Manahan Silitonga
5. Dr.H. Iskandar Zulkarnain M.Si

Pemimpin KPU tidak hanya satu, tetapi kelima orang komisioner ini merupakan paket pimpinan kolektif, dimana ketua dipilih dari kelima anggota komisioner ini sebagai fasilitator (dari kelima anggota komisioner, Mulia Banurea S,Ag M.Si terpilih sebagai ketua KPU Sumatera Utara) dan terdapat 53 orang pegawai ASN maupun honorer yang bekerja di sekretariat KPU Sumatera Utara, berikut daftar nama dan jabatan pegawai sekretariat KPU Sumatera Utara:

Tabel 4.1 Daftar Nama dan Jabatan Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara

N0	NAMA	NOMOR INDUK PEGAWAI	JABATAN
1.	Dr. Drs. Abd Rajab, M.M	19590812198601 1002	Sekretaris
2.	A. Irwan Zuhdi Siregar. SH	19650417199203 1006	Kabag Program, Data Organisasi dan SDM
3.	Kartina Waty Harahap, SH	19670911199703 2001	Kabag Keuangan, Umum dan Logistik
4.	Maruli Pasaribu, SH	19670905199603 1002	Kabag Hukum, Teknis dan Hupmas
5.	Gembira Bakti Lubis	19600817198110 1001	Kasubbag Organisasi dan SDM
6.	Samuel Simangunsong, SSTP, MM	19781202199711 1001	Kasubbag Logistik dan Hukum
7.	Harry Dharma Putra, S.Kom, M.Si	19780621200502 1002	Kasubbag Teknis dan HUPmas
8.	Evy Ratimah Hafisah, SH, M.Hum	19750831200902 2003	Kasubbag Hukum

9.	Nina Purnama Pasaribu, SH	19761008200811 2001	Kasubbag Keuangan
10.	Juliana Hutasuhut, ST	19810701200912 2004	Kasubbag Program Data
11.	Hendri Hasibuan, S.Sos	19660123200701 1005	Staf Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
12.	Otto Oktavian, SE, MAP	19740331200902 1001	Staf Pelaksana Subbag teknis dan Hupmas
13.	Hedwin Ariyanto Parsaulian, SH	19820814200912 1004	Staf Pelaksana Subbag Program dan Data
14.	Susi Elfrida Marpaung, ST	19810915200902 2006	Staf Pelaksana Subbag Hukum
15.	Zulham Almansuri Nasution, SE	19840216200811 1001	Staf Pelaksanaan Subbag Keuangan
16.	M. Taufik Hidayat Siregar, SE	19830327201012 1002	Staf Pelaksanaan Subbag Keuangan
17.	Ramdani Agustina Harahap, SE	19800808200912 2001	Staf Pelaksana Program dan Data
18.	Ikhvan Fuady, SE	19840419200902 1005	Staf Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
19.	Nora Yunita, S. IP	19860511201012 2001	Bendahara
20.	Marisa Irsanya, S.IP	19820616201012 2001	Staf Pelaksana Subbag teknis dan Hupmas
21.	Serenity Deliver Refisis, SH	19851129201012 2002	Staf Pelaksana Subbag Program dan Data
22.	Liza Marlina, SH	19731204201212 2002	Staf Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
23.	Mindo H.Simbolon, ST	19730424201212 1002	Staf Pelaksana Hukum
24.	Imelda, SH	19760130200811 2002	Staf Pelaksanaan Subbag Keuangan
25.	Linda Sarwanti, ST	19710323199003 1001	Staf Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
26.	Asniawati Hasibuan, SH	19821023201212 2004	Staf Pelaksana Subbag teknis dan Hupmas
27.	Rina Zuraina, S.Sos	19811114381612 2002	Staf Pelaksana Subbag Hukum
28.	Neni Rafiani, SH	19771013201212 2003	Staf Pelaksana Subbag teknis dan Hupmas
29.	Desy Handayani, M, SE	19821211200902 2003	Staf Pelaksanaan Subbag Keuangan

30.	Surya Elvino Rambe, S.Sos	19811110200902 1008	Staf Pelaksana Subbag teknis dan Hupmas
31.	Hendra M.Nur, S.Sos	19840531200912 1003	Staf Pelaksana Subbag teknis dan Hupmas
32.	Fairouz Moehammad, S.Sos	19840531200912 1003	Staf Pelaksana Subbag Hukum
33.	Dana Permana, S.Sos	19851207201023 1007	Staf Pelaksana Subbag Program dan Data
34.	Melvin Hendro Yanto Simanjuntak, SH	19870550301012 1007	Staf Pelaksana Subbag Hukum
35.	Febri Rahmadsyah Harahap, A.Md	19850217200992 1004	Staf Pelaksanaan Subbag Keuangan
36.	Lili Puteri Handayani, A.Md	19850609200912 2010	Staf Pelaksanaan Subbag Organisasi dan SDM
37.	Ari Abroni Rangkuti, A.Md	19801026200912 1001	Staf Pelaksanaan Subbag Organisasi dan SDM

Sumber: Data diolah oleh bagian Umum&Logistik kantor KPU Sumatera Utara (2019)

Berdasarkan Perpres Nomor 105 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Wewenang, Organisasi dan tata Kerja Sekretariat jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisis Pemilihan Umum Provinsi dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota menjelaskan bahwa Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas:

- a. membantu penyusunan program dan anggaran Pemilu;
- b. memberikan dukungan teknis dan administratif;
- c. membantu pelaksanaan tugas KPU Provinsi Sumatera Utara dalam menyelenggarakan Pemilu;
- d. membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilu anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;

- e. membantu perumusan dan penyusunan Rancangan Keputusan KPU Provinsi Sumatera Utara;
- f. membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Provinsi Sumatera Utara; dan
- g. membantu pelaksanaan tugas lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja serta pelaporan kegiatan di lingkungan KPU Provinsi Sumatera Utara;
- b. pemberian dukungan teknis dan administratif penyelenggaraan Pemilu kepada KPU Provinsi Sumatera Utara;
- c. pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, ketatausahaan, perlengkapan dan kerumahtanggaan, dan pengelolaan keuangan di lingkungan KPU Provinsi Sumatera Utara dan Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Utara;
- d. fasilitasi penyusunan Rancangan Keputusan KPU Provinsi Sumatera Utara;
- e. pelaksanaan pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilu anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- f. pelaksanaan dokumentasi hukum, hubungan masyarakat, dan kerja sama di bidang penyelenggaraan Pemilu;

- g. pelayanan kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data serta penyusunan laporan kegiatan KPU Provinsi Sumatera Utara; dan
- h. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Ketua KPU Provinsi Sumatera Utara.

Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Utara berwenang:

- a. mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan Pemilu berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kebutuhan yang ditetapkan oleh KPU;
- b. mengadakan perlengkapan penyelenggaraan pemilu sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan c. memberikan layanan administrasi, ketatausahaan, dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Deskripsi Responden Penelitian

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	19	51,4
Perempuan	18	48,6
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang, dan responden perempuan berjumlah 18 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 37 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara kebanyakan berjenis kelamin laki-laki

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	6	16,2
31 – 35	11	29,7
36 – 40	6	16,2
41 – 45	4	10,8
46 – 50	3	8,1
> 51	7	18,9
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara yang berusia 31 - 35 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 11 orang atau 29,7%, kemudian usia di atas 51 sebanyak 7 orang atau 18,9%, kemudian usia antara 25 - 30 tahun dan usia antara 36 – 40 sebanyak 6 orang atau 16,2%, selanjutnya usia antara 41 - 45 orang sebanyak 4 orang atau 10,8% dan sisanya berusia antara 46-50 tahun sebanyak 3 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	0	0
Diploma	14	37,8
S1	18	48,6
S2	5	13,5
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat S1 yaitu sebesar 18 orang atau 48,6%

kemudian Diploma sebanyak 14 orang atau 37,8%, kemudian S2 sebanyak 5 orang atau 13,5%.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
di bawah 5 tahun	5	13,5
6 – 10 tahun	20	54,1
11 – 15 tahun	0	0
16 - 20 tahun	2	5,4
di atas 21 tahun	10	27,0
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang atau 54,1% kemudian di atas 21 tahun sebanyak 10 orang atau 27,0%, kemudian di bawah 5 sebanyak 5 orang atau 13,5%, kemudian 16 – 20 tahun sebanyak 2 orang atau 5,4%

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Koordinasi (X₁)

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Koordinasi (X₁)

Item	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	23	62,2	14	37,8	-	-	-	-	-	-	37	100
2	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100
3	14	37,8	19	51,4	3	8,1	1	2,7	-	-	37	100
4	8	21,6	16	43,2	9	24,3	4	10,8	-	-	37	100
5	12	32,4	21	56,8	3	8,1	-	-	1	2,7	37	100
6	12	32,4	23	62,2	2	5,4	-	-	-	-	37	100
7	15	40,5	17	45,9	5	13,5	-	-	-	-	37	100
8	11	29,7	19	51,4	7	18,9					37	100
9	3	8,1	26	70,3	5	13,5	1	2,7	2	5,4	37	100
10	4	10,8	23	62,2	6	16,2	2	5,4	2	5,4	37	100
11	13	25,1	22	59,5	2	5,4	-	-	--	-	37	100
12	18	48,6	14	37,8	5	13,5	-	-	-	-	37	100
13	9	24,3	23	62,2	5	13,5	-	-	-	-	37	100
14	6	16,2	23	62,2	6	16,2	2	5,4	-	-	37	100
15	8	21,6	24	64,0	3	8,1	-	-	2	5,4	37	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 37 orang responden untuk variabel koordinasi pada tabel 4.6 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kesatu (Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan staf) sebanyak 23 orang atau 62,2% yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 37,8% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua (Bentuk komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam memberikan penjelasan tentang tugas staf adalah komunikasi kelompok) sebanyak 21 orang atau 56,8% yang

menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% yang setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 3) Pada pernyataan ketiga (Hubungan kerja antar kelompok si KPU Provinsi Sumatera Utara sangat baik) sebanyak 14 orang atau 37,8% yang menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 51,4% menyatakan setuju, 3 orang atau 8,1% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat (Hubungan antar pegawai unit organisasi dalam bekerja sangat baik) sebanyak 8 orang atau 21,6% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% menyatakan setuju, 9 orang atau 24,3% menyatakan kurang setuju, 4 orang atau 10,8% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima (Pimpinan sering menginformasikan kepada staf tujuan organisasi yang akan dicapai) sebanyak 12 orang atau 32,4% yang menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 56,8% menyatakan setuju, 3 orang atau 8,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 2,7% menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam (Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya) sebanyak 12 orang atau 32,4%

yang menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 62,2% menyatakan setuju, 2 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) Pada pernyataan ketujuh (Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai) sebanyak 15 orang atau 40,5% yang menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 45,9% menyatakan setuju, 5 orang atau 13,5% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan (Selain pengarahan pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan) sebanyak 11 orang atau 29,7% yang menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 51,4% menyatakan setuju, 7 orang atau 18,9% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan (Pimpinan selalu memberikan gambaran arah dan hasil tugas yang harus dicapai) sebanyak 3 orang atau 8,1% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 70,3% menyatakan setuju, 5 orang atau 13,5% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan tidak sangat setuju, dan 2 orang atau 5,4% menyatakan tidak setuju.

- 10) Pada pernyataan kesepuluh (Setiap hasil pekerjaan pegawai diperiksa dan dinilai oleh atasan) sebanyak 4 orang atau 10,8% yang menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 62,2% menyatakan setuju, 6 orang atau 16,2% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 5,4% menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 5,4% menyatakan sangat tidak setuju.
- 11) Pada pernyataan kesebelas (Pimpinan selalu memberikan batasan waktu penyelesaian tugas) sebanyak 13 orang atau 25,1% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 59,5% menyatakan setuju, 2 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 11) Pada pernyataan kesebelas (Pimpinan selalu memberikan batasan waktu penyelesaian tugas) sebanyak 13 orang atau 25,1% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 59,5% menyatakan setuju, 2 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 12) Pada pernyataan kedua belas (Responden selalu hadir tepat waktu di kantor) sebanyak 18 orang atau 48,6% yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 37,8% menyatakan setuju, 5 orang atau 13,5% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

13) Pada pernyataan ketiga belas (Responden pulang dari kantor sesuai waktu yang ditentukan) sebanyak 9 orang atau 24,3% yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 37,8% menyatakan setuju, 5 orang atau 13,5% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

14) Pada pernyataan keempat belas (Responden selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditentukan pimpinan) sebanyak 6 orang atau 16,2% yang menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 62,2% menyatakan setuju, 6 orang atau 16,2% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 5,4% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

15) Pada pernyataan kelima belas (Pimpinan selalu membagi tugas yang jelas pada setiap pegawai) sebanyak 8 orang atau 21,6% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 64,0% menyatakan setuju, 3 orang atau 8,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 5,4% menyatakan sangat tidak setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan (X₂)

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan

Item	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16	28	75,7	9	24,3	-	-	-	-	-	-	37	100
17	28	75,7	9	75,7	-	-	-	-	-	-	37	100

18	25	67,6	11	29,7	1	2,7	-	-	-	-	37	100
19	20	54,1	16	43,2	-	-	1	2,7	-	-	37	100
20	15	40,5	20	54,1	1	2,7	1	2,7	-	-	37	100
21	20	54,1	16	43,2	1	2,7	-	-	-	-	37	100
22	14	37,8	22	59,5	1	2,7	-	-	-	-	37	100
23	20	54,1	16	43,2	-	-	1	2,7	-	-	37	100
24	15	40,5	20	54,1	1	2,7	1	2,7	-	-	37	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 37 orang responden untuk variabel pengawasan pada Tabel 4.7 yaitu:

- 1) Pada pernyataan keenam belas (Pada dasarnya pengawasan mewajibkan setiap atasan secara langsung mengetahui aspek permasalahan pelaksanaan tugas di lingkungan organisasi) sebanyak 28 orang atau 75,7% yang menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 24,3% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan ketujuh belas (Atasan selalu melakukan pengawasan secara langsung pada saat proses kerja sedang berlangsung) sebanyak 28 orang atau 75,7% yang menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 24,3% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan delapan belas (Jika terjadi masalah atau penyimpangan dalam melakukan tugas atasan mengambil tindakan perbaikan secara langsung) sebanyak 25 orang atau 67,6% yang

menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 29,7% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 4) Pada pernyataan kesembilan belas (Atasan selalu memeriksa tugas-tugas yang Bapak/Ibu lakukan) sebanyak 20 orang atau 54,1% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kedua puluh (Atasan sering mengadakan peninjauan ke tempat kerja) sebanyak 15 orang atau 54,1% yang menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 54,1% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan kedua puluh satu (Bapak/Ibu selalu melaporkan hasil kerja sesuai dengan kenyataan atau ketentuan yang ada kepada atasan) sebanyak 20 orang atau 54,1% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) Pada pernyataan kedua puluh dua (Atasan sering mengecek kebenaran dari suatu laporan yang dibuat oleh bawahan) sebanyak 14 orang atau 37,8% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 59,5% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedua puluh tiga (Atasan melakukan penelitian/penyelidikan untuk mengetahui suatu masalah yang sebenarnya jika ada laporan yang belum pasti kebenarannya) sebanyak 20 orang atau 54,1% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responde menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan kedua puluh empat (Atasan sering melakukan penganalisaan jumlah data, analisis data dan penilaian atas data.) sebanyak 15 orang atau 40,5% yang menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 54,1% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

c. **Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas kerja (Y)**

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efektivitas kerja

Item	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
25	27	73,0	10	27,0	-	-	-	-	-	-	37	100
26	28	75,7	9	24,3	-	-	-	-	-	-	37	100
27	10	27,0	24	64,9	3	8,1	-	-	-	-	37	100
28	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100
29	16	43,2	20	54,1	1	2,7	-	-	-	-	37	100
30	11	29,7	24	64,9	2	5,4	-	-	-	-	37	100
31	23	62,2	14	27,8	-	-	-	-	-	-	37	100
32	8	21,6	15	40,5	7	18,9	7	18,9	-	-	37	100
33	22	59,5	15	40,5					-	-	37	100
34	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100
35	15	40,5	19	51,4	3	8,1	-	-	-	-	37	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 37 orang responden untuk variabel efektivitas kerja pada tabel 4.8 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kedua puluh lima (Bapak/ibu selalu siap siaga dalam bekerja dan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan) sebanyak 27 orang atau 73,0% yang menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 27,0% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua puluh enam (Semangat kerja merupakan salah satu dari budaya kerja organisasi yang selalu ditanamkan pada diri pribadi masing-masing pegawai) sebanyak 28 orang atau 75,7% yang menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 24,3% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju,

tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 3) Pada pernyataan kedua puluh tujuh (Dalam pelaksanaan pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan Bapak/Ibu selalu berupaya menekan biaya-biaya serendah mungkin) sebanyak 10 orang atau 27,0% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 64,9% menyatakan setuju, 3 orang atau 8,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan kedua puluh delapan (Kaitannya dengan kebijakan penghematan biaya operasional, Bapak/Ibu akan melaporkan bilamana menemukan penyelewengan terhadap penggunaan anggaran) sebanyak 21 orang atau 56,8% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kedua puluh sembilan (Bapak/ibu menggunakan segala fasilitas yang ada di kantor secara wajar dan efisien sehingga biaya yang dikeluarkan dalam kegiatan operasionalnya bisa lebih rendah) sebanyak 16 orang atau 43,2% yang menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 54,1% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,7% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden

menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 6) Pada pernyataan ketiga puluh (Dalam bekerja Bapak/ Ibu menghargai efisiensi waktu) sebanyak 11 orang atau 29,7% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 64,9% menyatakan setuju, 2 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan ketiga puluh satu (Dalam mengerjakan suatu tugas atau saat Bapak/Ibu membuat laporan pertanggungjawaban pada rapat pimpinan, Bapak/Ibu menyelesaikan tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan) sebanyak 23 orang atau 62,2% yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 27,8% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan ketiga puluh dua (Kehadiran Bapak/Ibu tiba di kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan) sebanyak 8 orang atau 21,6% yang menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 40,5% menyatakan setuju, 7 orang atau 18,9% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 18,9% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan ketiga puluh tiga (Bapak ibu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki)

sebanyak 22 orang atau 59,55% yang menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 40,5% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak sangat setuju, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju.

10) Pada pernyataan ketiga puluh empat (Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan selalu diarahkan untuk lebih disiplin dan penuh tanggung jawab) sebanyak 21 orang atau 56,8% yang menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 43,2% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

11) Pada pernyataan ketiga puluh lima (Pimpinan perlu ikut campur dalam menumbuhkan sikap disiplin kerja) sebanyak 15 orang atau 40,5% yang menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 51,4% menyatakan setuju, 3 orang atau 8,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

7. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian.

Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N = \text{jumlah kasus} = 37$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,267.

Tabel 4.9 Validitas Data Variabel Bebas X₁ (Koordinasi)

	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pernyataan1	0,367	0,267	Valid
Pernyataan2	0,434	0,267	Valid
Pernyataan3	0,381	0,267	Valid
Pernyataan4	0,325	0,267	Valid
Pernyataan5	0,466	0,267	Valid
Pernyataan6	0,377	0,267	Valid
Pernyataan7	0,607	0,267	Valid
Pernyataan8	0,411	0,267	Valid
Pernyataan9	0,493	0,267	Valid
Pernyataan10	0,373	0,267	Valid
Pernyataan11	0,443	0,267	Valid
Pernyataan12	0,307	0,267	Valid
Pernyataan13	0,585	0,267	Valid
Pernyataan14	0,758	0,267	Valid
Pernyataan15	0,432	0,267	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel koordinasi (X_1) yang terlihat pada Tabel 4.9, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,267.

Tabel 4.10. Validitas Data Variabel Bebas X_2 (Pengawasan)

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pernyataan16	0,364	0,267	Valid
Pernyataan17	0,364	0,267	Valid
Pernyataan18	0,283	0,267	Valid
Pernyataan19	0,664	0,267	Valid
Pernyataan20	0,576	0,267	Valid
Pernyataan21	0,392	0,267	Valid
Pernyataan22	0,643	0,267	Valid
Pernyataan23	0,664	0,267	Valid
Pernyataan24	0,576	0,267	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel pengawasan (X_2) yang terlihat pada Tabel 4.10, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,267.

Tabel 4.11 Validitas Data Variabel Y (Efektivitas kerja)

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pernyataan25	0,343	0,267	Valid
Pernyataan26	0,303	0,267	Valid
Pernyataan27	0,509	0,267	Valid
Pernyataan28	0,445	0,267	Valid
Pernyataan29	0,462	0,267	Valid
Pernyataan30	0,715	0,267	Valid
Pernyataan31	0,609	0,267	Valid
Pernyataan32	0,328	0,267	Valid
Pernyataan33	0,601	0,267	Valid
Pernyataan34	0,606	0,267	Valid
Pernyataan35	0,591	0,267	Valid

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel terikat yaitu efektivitas kerja (Y) yang terlihat pada Tabel 4.10, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,267.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya.

Menurut Ghozali dan Kuncoro (Ginting dan Situmorang, 2008:179) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Menurut Ghozali nilai Cronbach's Alpha > 0.60
- 2) Menurut Kuncoro nilai Cronbach's Alpha > 0.80

Tabel 4.12. Reliabilitas Data Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	15

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,941 lebih besar dari 0,60 berarti data telah reliabel.

Tabel 4.13. Reliabilitas Data Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	9

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,775 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliabel.

Tabel 4.14. Reliabilitas Data Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	11

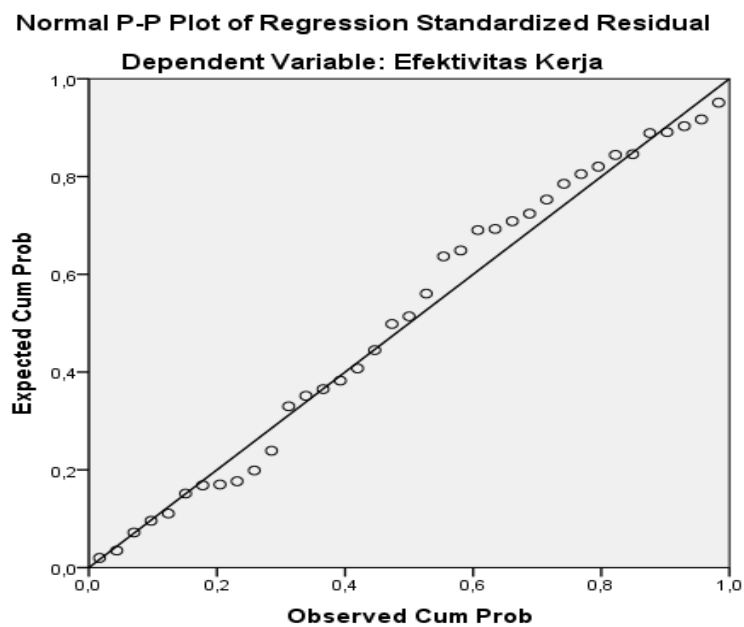
Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,713 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliable.

8. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

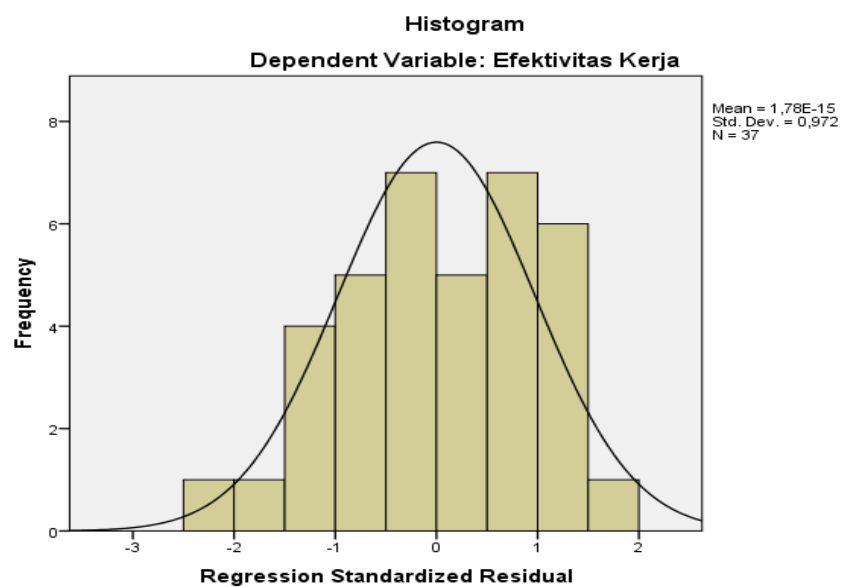
Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *normality plot* dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tampilan grafik Histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut:



Sumber: Data diolah (2019)

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah (2019)

Gambar 4.3. Grafik Histogram

Pada Gambar 4.3 menjelaskan histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinieritas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan.

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Koordinasi	,975	1,026
	Pengawasan	,975	1,026

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

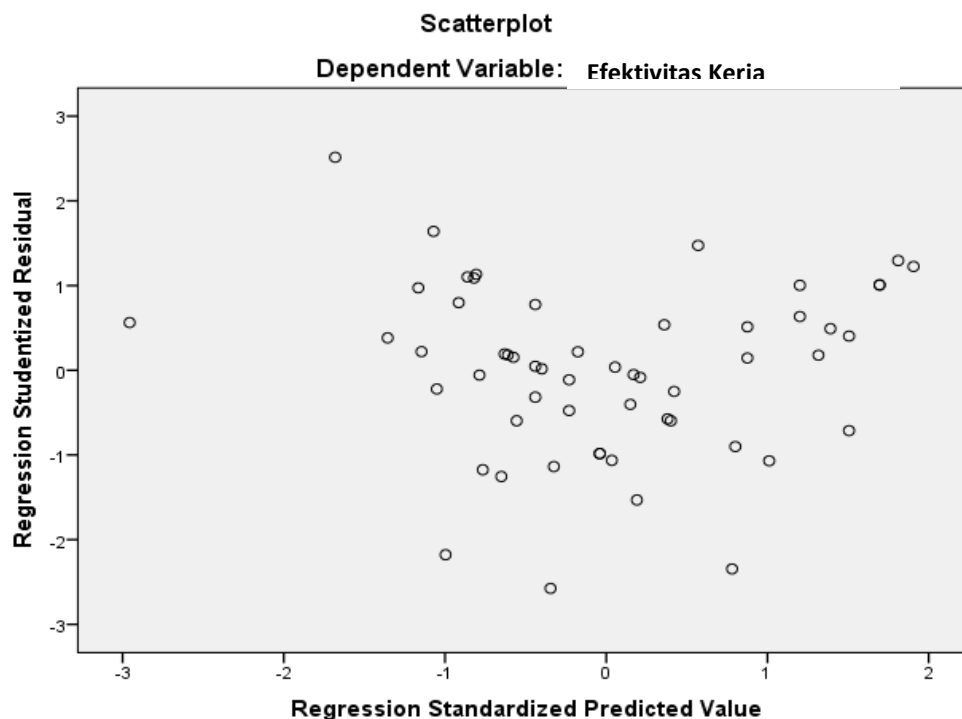
Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari koordinasi dan pengawasan lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai tolerance-nya mendekati 1. Dengan demikian persamaan terbebas dari asumsi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas,

sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber: Data diolah (2019)

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 memperlihatkan bahwa sebagian besar titik menyebar diseperti titik nol sumbu Y. Hal ini berarti bahwa persamaan terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data yang terdistribusi normal.

11. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari koordinasi (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu efektivitas kerja (Y).

Tabel 4.16
Model Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	27,871	11,464
1	Koordinasi	,398	,134
	Pengawasan	,450	,165

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.16 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,871 + 0,398X_1 + 0,450X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. **Konstanta (a) = 27,871.** Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 27,871.
- b. **Koefisien X1 (b1) = 0,398.** Ini menunjukkan bahwa variabel koordinasi (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel koordinasi sebesar satu satuan maka efektivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,398.
- c. **Koefisien X2 (b2) = 0,450.** Ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_2) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel pengawasan sebesar satu satuan maka efektivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,450.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa efektivitas kerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa koordinasi dan pengawasan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa koordinasi dan pengawasan terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 37 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 37 - 2 = 35$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan

nilai Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2 : 35$) = 3,27, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Table 4.17
Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,748	2	34,874	3,744	,034 ^b
	Residual	316,684	34	9,314		
	Total	386,432	36			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Koordinasi

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,744 > 3,17$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,034 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2) berupa koordinasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa efektivitas kerja pegawai.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel koordinasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel koordinasi (X_1) dan pengawasan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel koordinasi (X_1) dan pengawasan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_2 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = 37 - 2 = 35$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t_{tabel} 0,025(35) = 2,03$.

Tabel 4.18
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,871	11,464		2,431	,020
	Koordinasi	,398	,134	,468	2,975	,001
	Pengawasan	,450	,165	,430	2,733	,010

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat bahwa:

- a) Nilai t_{hitung} variabel koordinasi (X_1) sebesar 2,975 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,03, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,975 > 2,03$) dan nilai

signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel koordinasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai atau dengan kata lain H_0 ditolak H_2 diterima.

- b) Nilai thitung variabel pengawasan (X_2) sebesar 2,733 dan nilai ttabel bernilai 2,03, sehingga thitung $>$ ttabel ($2,733 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai atau dengan kata lain H_0 ditolak H_2 diterima.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,425 ^a	,180	,132	3,052

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Koordinasi

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Sumber: Data diolah (2019)

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,180 berarti 18,0% faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh koordinasi dan pengawasan. Sedangkan sisanya 82,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel koordinasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel koordinasi (X_1) sebesar 2,975 dan nilai t tabel bernilai 2,03, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,975 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Pernyataan ini senada dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Herman, Abdi Nusa (2015). Jika koordinasi (X_2) meningkat efektivitas kerja (Y) akan meningkat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Fauzi (2017) yang mengatakan bahwa koordinasi variabel tidak langsung dalam efektivitas kerja karyawan sebesar 28,06% dengan pengaruh sebesar 44,40%. Koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih.

2. Pengaruh pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel pengawasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel pengawasan (X_2) sebesar 2,733 dan nilai t tabel bernilai 2,03, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,733 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$.

Pernyataan ini senada dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Safran (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan belum efektif karena pengawasan tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja pegawai tidak optimal. Kemudian efektivitas kerja pegawai masih jauh dari yang diharapkan disebabkan pegawai sering mengulur-ulur waktu apabila menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Sedangkan pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai

3. Pengaruh koordinasi dan pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji F atau uji simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($3,744 > 3,17$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,034 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2) berupa koordinasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman, Abdi Nusa (2015) menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat (X_1), efektivitas kerja (Y) akan meningkat dengan koefisien regresi dan jika komunikasi menurun (X_1), efektivitas kerja akan menurun. Berdasarkan hasil analisis parsial, skor t dalam variabel komunikasi lebih besar dari

skor t tabel $1,785 > 1,671$. Ini berarti variabel komunikasi sangat mempengaruhi kinerja. Jika koordinasi (X2) meningkat efektivitas kerja (Y) akan meningkat dengan variabel koordinasi lebih besar dari skor t pada tabel $1,854 > 1,671$. Ini berarti variabel koordinasi sangat signifikan untuk mempengaruhi efektivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Variabel koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel koordinasi (X_1) sebesar 2,975 dan nilai t tabel bernilai 2,03, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,975 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Variabel pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel pengawasan (X_2) sebesar 2,733 dan nilai t tabel bernilai 2,03, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,733 > 2,03$) dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$.
3. Variabel koordinasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($3,744 > 3,17$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,034 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Bagi KPU Provinsi Sumatera Utara untuk lebih meningkatkan efektivitas kerjanya dalam pemilihan umum yang akan dilakukan sebentar lagi harus lebih giat melakukan koordinasi dengan lembaga terkait dalam mensosialisasikan tentang pentingnya peran masyarakat dalam pemilihan umum.
2. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara lebih mengoptimalkan pengawasan dan lebih memanfaatkan sumber daya yang ada, memberikan pemahaman kerja terhadap pegawai dan menjunjung tinggi netralitas KPU.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), 2011, *Manajemen* Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alwi Syafaruddin, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE,UGM
- Amsyah, Zulkifli. 2015. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anoraga, Panji, 2011. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- AS, Moenir, 2013, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta Gunung Agung.
- Assauri, Sofyan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, Konsep Dan Strategi)*, Penerbit PT. Grafindo Persada; Jakarta.
- Brantas. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana, 2017, *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Bandung:Remaja Rosda Karya
- Erni Trisnawati, Sule. 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.
- G.R. Terry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handyaningrat, Soewarno, 2012, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Haji Masagung,
- Handoko, T, dkk, 2015, *Strategi Organisasi*, Jogjakarta: Amara Books.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
- Kartono, Kartini. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin, 2012, *Ensiklopedia Manajemen*, Bandung: Alumni

- Manulang, Marihot dan Manulang, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Mar'at, 2013, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moekijat, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwadarminta, 2016, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Ranupandojo, Heidjrahman, 2014, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPFY
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Murai Kencana
- Sanjaya, Wina, 2015, *Kompetensi*, Edisi Pertama, Cetakan I, Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Sarwoto 2013, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, 2012, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sastrosapoetra, RA. Santoso, 2012, *Manusia dan Organisasi*, Jakarta : Gunung Agung
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, S.M, 2012, *Komunikasi Pemahaman dan Penerapannya*, Jakarta Gunung Mulia.
- Sutarto, 2012, *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Steers, Ricard M, 2011, *Efektifitas Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta : Erlangga
- Thoha,, Miftah, 2011, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rineka Cipta
- Tjandra, Happy Sugiarto 2014. *MOTIV-8*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo
- Tu'u Tulus, 2014, *Prilaku dan Prestasi*, Jakarta:Grasindo
- Unaragan, Dolet , 2013, *Manajemen Disiplin*, Jakarta:Grasindo
- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wijaya, Tunggal, Amin 2013, *Manajemen Suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya, Jakarta.
- Wesha, Permata, 2012, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia Haji Masagung

JURNAL

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Bisri Merduani dan Salim, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum kabupaten Pesisir Barat, *Jurnal Relevansi*, Vol 1. No. 1 Desember 2017, Hal 57-71
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Fauzi, 2017, Evaluasi Pelaksanaan Tertib Administrasi dan Koordinasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Tanjung Balai, *Jurnal Ilmiah Maksitek*, Vol. 2 No. 2 Mei 2017
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-
- Herman, Abdi Nusa, 2017, Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi organisasi Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Sumatera Selatan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, Vol 5, No. 1 Jan 2015
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Safran, 2017, Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota PadangSidimpuan, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol. 1 Januari 2017
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Wedi Fitriana, 2013, Pengaruh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Empowerment*, Volume 2, Nomor 1 Februari 2013
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.