

**PENGARUH KOORDINASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

ASWIN INDRA BAYU

15.832.0238



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

MEDAN

2019

**PENGARUH KOORDINASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



Oleh :

ASWIN INDRA BAYU
NPM : 15 832 0238

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Nama : ASWIN INDRA BAYU
NPM : 15 832 0238
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



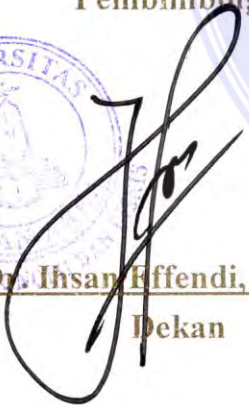
Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Yuni Syahputri, SE.M.Si
Pembimbing II



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi



Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 02/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

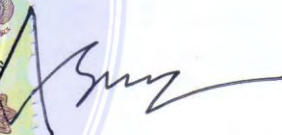
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apa bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 02 April 2019




ASWIN INDRA BAYU
NPM:15.832.0238

Abstrak

Pengaruh Koordinasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Koordinasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. sebanyak 147 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden diambil dari sebagian pegawai dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel koordinasi sebesar 4.446 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.296 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel iklim kerja sebesar 2.265 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.296 dengan probabilitas t yakni sig 0,027 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1, maka variabel iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45.341 > 4.00 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,1}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti koordinasi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 60,5% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh koordinasi dan iklim kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Koordinasi, Iklim Kerja, Kinerja

Abstract

The Effect of Coordination and Work Climate on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

This study aims to find out "The Effect of Coordination and Work Climate on Employee Performance of PT. Medan Nusantara Plantation IV (Persero) ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. 147 employees. And by using the Slovin formula technique, the number of samples in this study were 59 respondents taken from some employees of the population. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on the coordination variable of 4,446 is greater than t table of 1,296 with the probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.1. Based on these values, the coordination variable has a positive and significant effect on the performance variable. The working climate variable of 2.265 is greater than t table of 1.296 with the probability of t being sig 0.027 smaller than the significance limit of 0.1, then the work climate variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is 45.341 > 4.00 with sig 0.000 < α 0,1 indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that coordination and work climate simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. The value of R Square obtained is 0.605. To see the influence of the independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 60.5% is obtained. This figure shows that 60.5% of performance (dependent variable) can be explained by coordination and work climate. The remaining 39.5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Coordination, Work Climate, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Koordinasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Muslim Wijaya SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2019

Aswin Indra Bayu

15 832 0238

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Hipotesis	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Koordinasi	
2.1.1. Pengertian Koordinasi	6
2.1.2. Syarat Koordinasi	8
2.1.3. Tujuan Koordinasi	10
2.1.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen	10
2.1.5. Indikator Koordinasi	11
2.2.Iklim Kerja	
2.2.1. Pengertian Iklim Kerja.....	12
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja	14
2.2.3. Indikator-indikator Iklim Kerja	15
2.3.Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja	16
2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3. Penilaian Kinerja	18
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja	19
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	20

2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Kerangka Konseptual	22

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.1.1. Jenis penelitian	25
3.1.2. Tepat penelitian	25
3.1.3. Waktu penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel	26
3.3. Definisi Operasional	27
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1. Jenis Data	28
3.4.2. Sumber Data	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Teknik Analisis Data	30
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6.2. Uji Statistik	31
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	32
3.6.4. Uji Hipotesis	33
3.6.5. Koefisien Determinasi	33

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi	37
4.1.3. Penyajian Data Responden	38
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	38
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	48
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.3. Uji Statistik	54

4.2.4. Uji Hipotesis	55
4.2.5. Koefisien Determinasi	58
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Operasional variabel	27
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2	Usia Kelamin Responden	38
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan.....	40
Tabel 4.5	Pentingnya koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan.....	40
Tabel 4.6	Kompetensi partisipan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam pekerjaan, memudahkan saya dalam bekerja.....	41
Tabel 4.7	Kesepakatan, komitmen dan insentif dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja.....	41
Tabel 4.8	Kontinuitas perencanaan kerja perusahaan selalu memberikan umpan balik kepada karyawan dengan rencana kegiatan baik.	42
Tabel 4.9	Tingkat kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan.....	42
Tabel 4.10	Rasa simpatik dan memberikan dukungan yang diberikan perusahaan dalam menangani keluhan pegawai sudah semakin baik.	43
Tabel 4.11	Para pegawai ditempat saya bekerja saling jujur dan menghargai satu sama lain.....	43

Tabel 4.12	Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.....	44
Tabel 4.13	Pekerjaan yang beresiko diberikan kepada setiap pegawai agar saling memahami pekerjaan satu sama lain.	4
Tabel 4.14	Pertumbuhan kepribadian dalam bekerja terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan suasana yang kondusif	45
Tabel 4.15	Fleksibilitas pegawai yang diberikan para pegawai sudah dilakukan dengan baik.	45
Tabel 4.16	Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	46
Tabel 4.17	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.	46
Tabel 4.18	Ketepatan waktu yang saya berikan selalu tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan.....	47
Tabel 4.19	Efektivitas kerja yang diberikan para pegawai melebihi ekspektasi yang diberikan perusahaan.....	47
Tabel 4.20	Kemandirian para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	48
Tabel 4.21	Estimasi Uji Validitas	48
Tabel 4.22	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2	49
Tabel 4.23	Uji Multikononlinearitas.....	53
Tabel 4.24	Analisis Linear Berganda	55
Tabel 4.25	Uji Parsial (Uji t)	56
Tabel 4.26	Uji Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2	Histogram	51
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	52
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah koordinasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai juga diperlukan adanya proses koordinasi antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian instansi agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Sehingga koordinasi dapat mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sub-sub bagian dalam suatu instansi dalam segala keteraturan

sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi

Selain faktor koordinasi, iklim kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim kerja atau iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Pegawai akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Atasan dan pegawai menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena akan meningkatkan kinerja yang lebih baik .

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan koordinasi yang terjadi antara lain terlihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kurangnya komunikasi antar pegawai dalam bekerja, kurangnya kesadaran dari pegawai dalam berkoordinasi sehingga pekerjaan mereka tidak siap secara bersamaan, kurang terlibatnya atasan dalam pekerjaan pegawai sehingga mereka suka semena-mena dalam menentukan deadline, dan tidak adanya umpan balik pegawai dalam bekerja sehingga mereka menjadi malas dalam bekerja. Selain itu, permasalahan iklim kerja yang terlihat seperti kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan pegawai dalam bekerja sehingga mereka bekerja sendiri-sendiri, kurangnya dukungan dari atasan atau pun sesama pegawai, kurang kejujurnya pegawai dalam bekerja dan kurang jelasnya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan selalu saja tidak bisa memberikan hasil tugas pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Koordinasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
3. Apakah kordinasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah koordinasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Koordinasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh koordinasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari konsep diri dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Koordinasi

2.1.1. Pengertian Koordinasi

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

Menurut Pearce II dan Robinson yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut Stoner (dalam Sugandha, 2011:212), koordinasi adalah proses penyatu- paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Ismail Solihin (2009: 91), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan.

Hasibuan (2009 : 85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Koordinasi adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan 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 Manullang (2008: 72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut tinjauan manajemen, koordinasi adalah pernyataan usaha manusia yang meliputi:

- a. Jumlah usaha baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif
- b. Waktu yang tepat dari usaha-usaha ini
- c. Pengarahan usaha-usaha ini, (Malayu S.P. Hasibuan,2011:86)

Koordinasi berlangsung pada setiap level, fungsi dan siklus manajemen. Untuk mengefektifkan koordinasi, semua mata rantai siklus manajemen dan teknikal operasional harus distandarisasikan secara penuh. Koordinasi merupakan fungsi organisasi, begitu suatu organisasi dibentuk atau terbentuk maka koordinasi internal dan eksternal harus berjalan. Koordinasi juga

merupakan syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien.

Dari definisi-definisi koordinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapai suatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, percekocokan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi.. 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 (Hasibuan, 2011). Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan terjadi konflik mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir

2.1.2. Syarat Koordinasi

Syarat-syarat Koordinasi berdasarkan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) adalah:

- a. *Sense of cooperation* (perasaan untuk bekerja sama), ini harus dilihat dari sudut bagian per bagian bidang pekerjaan, bukan orang per orang.
- b. *Rivalry*, dalam perusahaan-perusahaan besar sering diadakan persaingan antara bagian-bagian, agar bagian-bagian ini berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.

- c. *Team spirit*, artinya satu sama lain pada setiap bagian harus saling menghargai.
- d. *Esprit de corps*, artinya bagian-bagian yang diikutsertakan atau dihargai, umumnya akan menambah kegiatan yang bersemangat.

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, sebab mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Sumber informasi (*sender*) menyampaikan berita tertentu kepada masyarakat umum atau unit kerja lainnya (*receiver*). Unit kerja yang berkepentingan, bisa langsung menyesuaikan diri dengan informasi itu, atau memberikan *feedback* kepada *sender* atau masyarakat. Masyarakat atau *receiver* bias memberikan tanggapan baik dan sterusnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:88) cara mengadakan koordinasi dapat ditempuh dengan jalan:

- a. Memberikan keterangan langsung dan secara bersahabat. Keterangan mengenai pekerjaan saja tidak cukup, karena tindakan-tindakan yang tepat harus diambil untuk menciptakan dan menghasilkan kordinasi yang baik.
- b. Mengusahakan agar pengetahuan dan penerimaan tujuan yang akan dicapai oleh anggota, tidak menurut masing-masing individu anggota dengan tujuannya sendiri-sendiri. Tujuan itu adalah tujuan bersama.
- c. Mendorong para anggota untuk bertukar pikiran, mengemukakan ide, saran- saran, dan lain sebagainya.
- d. Mendorong para anggota untuk berpartisipasi dalam tingkat perumusan dan penciptaan sasaran.
- e. Membina *human relations* yang baik antara sesama karyawan
- f. Manajer sering melakukan komunikasi informal dengan para bawahan.

Suatu koordinasi akan lebih baik, jika memperoleh dukungan partisipasi dari bawahan, dan pihak-pihak yang terkait yang akan melakukan pekerjaan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan, supaya mereka antusias dalam melaksanakannya. Koordinasi dapat dilakukan melalui atau dengan menggunakan alat seperti: rapat-rapat koordinasi, permintaan data/informasi/prndapat dari instansi, konsultasi, seminar, lokakarya dan lain-lain.

2.1.3. Tujuan Koordinasi

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

- a. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran kearah tercapainya sasaran perusahaan
- b. Untuk menjuruskan keterampilan spesialis kearah sasaran perusahaan
- c. Untuk menghindari dan kekosongan tumpang-tindih pekerjaan
- d. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran.

2.1.4. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, seba mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Menurut Hasibuan (2011:89) hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a. Perencanaan dan koordinasi (*planning and coordination*)
Perencanaan akan mempengaruhi koordinasi, artinya semakin baik dan terincinya rencana maka akan semakin mudah melakukan koordinasi. Jika perencanaan disusun dengan baik dan hubungan rencana jangka panjang (*long range planning* = LRP) dan rencana jangka pendek (*short range*

planning = SRP0 terintegrasi dengan baik secara harmonis maka penerapan koordinasi akan lebih mudah.

- b. Pengorganisasian dan koordinasi (*organizing and coordination*)
Pengorganisasian berhubungan dengan koordinasi, artinya jika organisasi baik maka pelaksanaan koordinasi akan lebih mudah. Organisasi yang baik, apabila hubungan-hubungan antara individu karyawan baik, hubungan pekerja baik, *job description* setiap pejabat jelas.
- c. Pengarahan dan koordinasi (*directing and coordination*)
Pengarahan mempengaruhi koordinasi, artinya dengan menggunakan bermacam-macam variasi dalam intensitas *directing force* akan membantu menciptakan koordinasi.
- d. Pengisian jabatan dan koordinasi (*staffing and coordination*)
Penempatan karyawan membantu koordinasi, artinya jika setiap pejabat sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka koordinasi akan lebih mudah
- e. Pengendalian dan koordinasi (*controllind and coordination*)
Pengendalian berhubungan langsung dengan koordinasi. Penilaian yang terus-menerus atas kemajuan pekerjaan akan membantu menyelaraskan usaha-usaha, sehingga tujuan yang ditentukan semula dihasilkan, diperoleh dan tercapai dengan baik.

2.1.3. Indikator Koordinasi

Menurut Handyaningrat (2009:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

- a. Komunikasi
 - 1) Ada tidaknya informasi
 - 2) Ada tidaknya alur informasi
 - 3) Ada tidaknya teknologi informasi
- b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi
 - 1) Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
 - 2) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- c. Kompetensi Partisipan
 - 1) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
 - 2) Ada tidaknya ahli di bidang pembangunan yang terlibat
- d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
 - 1) Ada tidaknya bentuk kesepakatan
 - 2) Ada tidaknya pelaksana kegiatan
 - 3) Ada tidaknya sanksi bagi pelnggar kesepakatan
 - 4) Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
- e. Kontinuitas Perencanaan
 - 1) Ada tidaknya umpan balik dari obyek dan subyek pembangunan
 - 2) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan.

2.2. Iklim Kerja

2.2.1. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya. Iklim kerja menurut UU. RI No.9/1995 adalah kondisi yang diupayakan oleh pihak pengambilan keputusan berupa penetapan peraturan dan kebijakan disetiap kegiatan perusahaan agar setiap staff memperoleh kesempatan yang sama dan dukungan bekerja yang seluas-luasnya sehingga menjadi pekerja yang tangguh dan mempunyai kinerja yang tinggi (UU RI,2002 dalam Tribowono: 2013). Reichers dan Scheinder (dalam Kusdi, 2011) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur- prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Menurut Agustini (2010:1) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, Menurut Sugiono dalam buku Agustini (2010:2) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:118) Defenisi iklim organisasi setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau pula dapat bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Hasibuan menyebutkan bahwa “Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng”

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Simamora mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi (Bilson Simamora, 2011:78)

Dari defenisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya: orang tua, pemerintah, sekolah dan *stakeholder*) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Agustini (2010:7) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Fleksibilitas*, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan
- b. *Tanggung Jawab*, Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
- c. *Standar*, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- d. *Umpun Balik*, umpun balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastinya diterima oleh karyawan.
- e. *Kejelasan*, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
- f. *Komitmen*, Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
- g. *Struktur*, Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- h. *Dukungan*, Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

- j. *Kepemimpinan*, Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang baik yang dapat membentuk sikap karyawan di dalam perusahaan dan menciptakan tanggungjawab bagi seluruh aspek yang ada dalam perusahaan.

2.2.3. Indikator-indikator Iklim Kerja

Pengertian iklim kerja menyiratkan beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim kerja. Dari faktor terbentuknya iklim kerja tersebut, muncul beberapa indikator iklim kerja yang mendukung pengertian iklim kerja tersebut. Menurut Sugiono (2008:162), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Menaruh kepercayaan dan terbuka
Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.
- b. Simpatik dan memberikan dukungan
Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.
- c. Jujur dan menghargai
Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.
- d. Kejelasan Tujuan
Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahannya yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.
- e. Pekerjaan yang beresiko
Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

- f. **Pertumbuhan Kepribadian**
Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan
- g. **Otonomi dan Fleksibilitas**
Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau

intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-

orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan

metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

- a. *Rating Scales*
Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
- b. *Checklist*
Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

- c. *Paired Comparison Method*
Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.
- d. *Alternation Ranking Method*
Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.
- e. *Critical Incident Method*
Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
- f. *Narrative Form*
Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
- g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*
Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.
- h. *Management by Objectives (MBO)*
Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
- i. *360 Degree*
Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut , kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wedi Firiana 2013	Pengaruh Koordinasi, Pengawasan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat	X1= koordinasi X2= Pengawasan X3= iklim Kerja Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Koordinasi, Pengawasan Dan Iklim Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat
2	Rahsel (2016)	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)	X= Iklim Kerja Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)

3	Risma Fitriyani (2017)	Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat	X= koordinasi Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua indikator Koordinasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat
4	Sariyanti (2017)	Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan	X= koordinasi Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa koordinasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan
5	Dewi Wulandari (2013)	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diva Elektronika Singaraja Tahun 2013	X= Iklim Kerja Y= Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat semua faktor Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Diva Elektronika Singaraja Tahun 2013

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

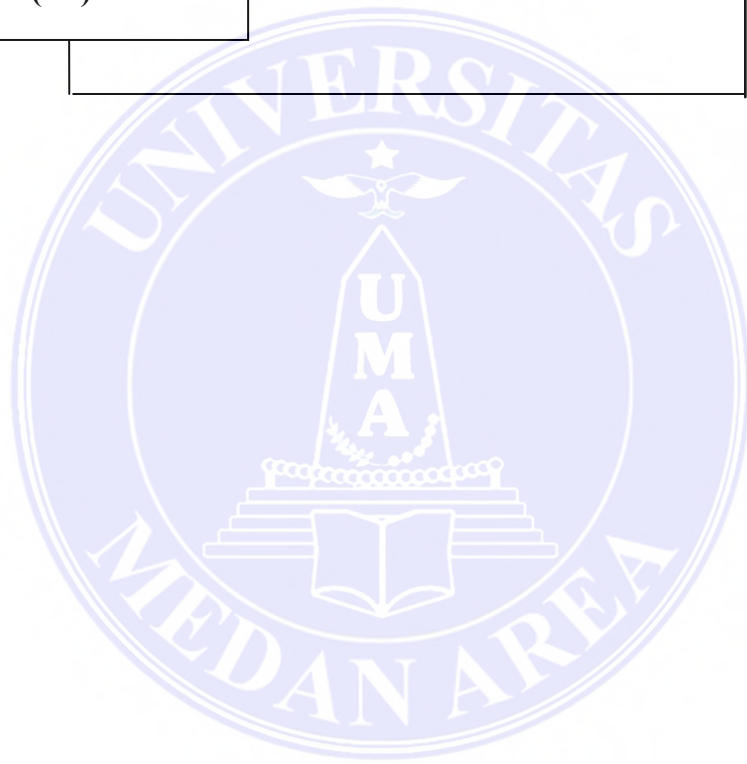
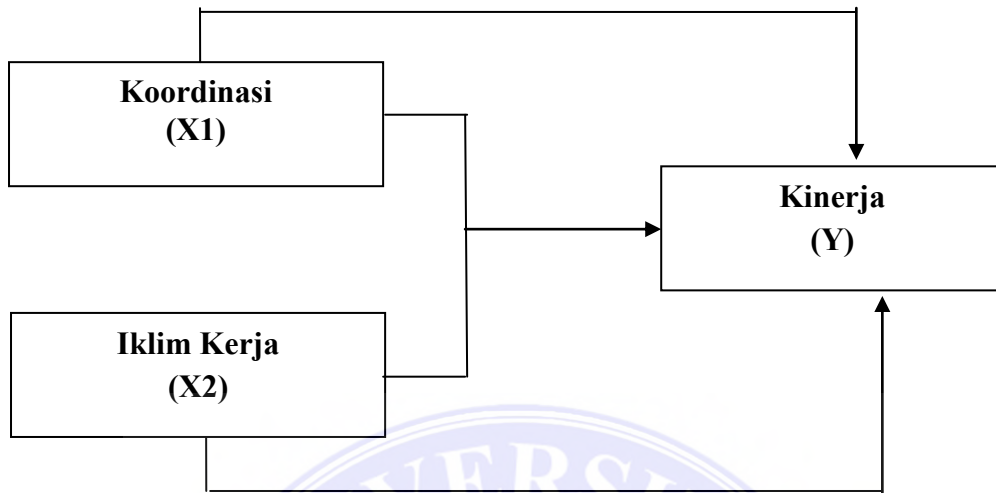
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Kordinasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:85) adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan 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 Hasibuan (2009:118) Defenisi iklim organisasi setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:59)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh koordinasi dan iklim kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan november 2018 sampai april 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018		2019			
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 147 orang pegawai tetap.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012) Dari jumlah populasi 147 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi
- e : Taraf Kesalahan (Standart Eror 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{147}{1 + 147 (0.1)^2}$$

$$= 59 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dikhususkan dibagian divisi SDM.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Koordinasi (X1)	Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. ..(Hasibuan, 2009 : 85)	a. Komunikasi b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi c. Kompetensi Partisipan d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi e. Kontinuitas Perencanaan ...(Handayani, 2009:80)	<i>Skala Likert</i>

<i>Sambungan..</i>			
Iklm Kerja (X₂)	Iklim Kerja didefenisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. ...(Agustini, 2010:1)	a. Menaruh kepercayaan dan terbuka b. Simpatik dan memberikan dukungan c. Jujur dan menghargai d. Kejelasan Tujuan e. Pekerjaan yang beresiko f. Pertumbuhan Kepribadian g. Otonomi dan Fleksibilitas ...(Sugiono,2008:162)	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ...(Mangkunegara 2009:59)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ...(Prawirosentono, 2008:27)	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel III.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Koordinasi

X_2 : Iklim Kerja

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel koordinasi, diperoleh nilai $t_{hitung} 4.446 > t_{tabel} 1.296$ artinya positif dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.1$ artinya signifikan., dan variabel iklim kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2.265 > t_{tabel} 1.296$ artinya positif dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.027 < 0.1$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $45.341 > 4.00$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.1$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan iklim kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel koordinasi lebih berpengaruh sedikit dari variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi dan iklim kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel koordinasi terlihat masih banyak yang tidak setuju berdasarkan pertanyaan indikator masih terlihat masih kurangnya penting komunikasi antar pegawai dan kurangnya kontinuitas perencanaan, maka perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan koordinasi terhadap kinerja pegawai hendaknya perusahaan memperhatikan teknik-teknik koordinasi, prinsip-prinsip koordinasi agar berjalan secara efektif dan efisien, juga harus berkesinambungan dan bersifat objektif dan diharapkan dapat melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada pegawai tentang pentingnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas guna untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk variabel iklim kerja terlihat masih banyak yang tidak setuju berdasarkan pertanyaan indikator masih terlihat masih kurangnya kepercayaan antar karyawan dan kurangnya jujur pegawai dalam bekerja. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang baik dengan membangun iklim kerja yang menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agustini, Fauziah. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**, Edisi Lanjutan Cetakan Pertama .Medan: Madenatera
- Bilson, Simamora. 2011. **Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel**, Cetakan pertama Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Depdiknas .2013. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang **sistem pendidikan nasional**. dalam Tribowono
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handayani, Soewarno. 2009. **Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Hanggraeni, Dewi. 2012.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan pertama Edisi Pertama. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah** Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Kusdi. 2011. **Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik**;Jakarta, Salemba Empat
- Manullang. 2008. **Dasar-Dasar Manajemen Edisi Ketiga Cetakan Pertama**. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mangkunegara ,Anwar Prabu A. 2009. **Manajemen SDM Perusahaan**. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2009. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Pasolong, Harbani. 2010. **Teori Administrasi Publik**, Cetakan pertama Edisi Pertama Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. Cetakan pertama Edisi Pertama Yogyakarta:BPFE.

Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Cetakan pertama Edisi Pertama Jakarta : Salemba Empat.

Simanjuntak, Timbul Hamonangan dan Imam Mukhlis. 2012. **Dimensi Ekonomi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi**. Cetakan pertama Edisi Pertama. Bogor: Penerbit Raih Asa Sukses

Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, 2011, **Manajemen Jilid II**, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Cetakan Kedua Edisi Revisi PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.

Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Cetakan Ketiga Edisi Revisi. Bandung : ALFABETA

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Cetakan 2 Edisi Revisi. Bandung:Alfabeta.

Wibowo. (2008). **Manajemen Kinerja**. Cetakan pertama Edisi Lanjutan. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

Dewi Wulandari. 2013. **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diva Elektronika Singaraja Tahun 2013**. . Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Rahsel. 2016. **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Risma Fitriyani. 2017. **Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Bandung Barat**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Sariyanti. 2017. **Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan**. . Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Wedi Firiana. 2013. **Pengaruh Koordinasi, Pengawasan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH KOORDINASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KOORDINASI (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Komunikasi						
1	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan					
Kesadaran Pentingnya Koordinasi						
2	Pentingnya koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan					
Kompetensi Partisipan						
3	Kompetensi partisipan yang diberikan atasan kepada pegawai dalam pekerjaan, memudahkan saya dalam bekerja					
Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi						
4	Kesepakatan, komitmen dan insentif dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
Kontinuitas Perencanaan						
5	Kontinuitas perencanaan kerja perusahaan selalu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan rencana kegiatan baik.					

2. VARIABEL BEBAS IKLIM KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Menaruh kepercayaan dan terbuka						
1	Tingkat kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
Simpatik dan memberikan dukungan						
2	Rasa simpatik dan memberikan dukungan yang diberikan perusahaan dalam menangani keluhan pegawai sudah semakin baik.					
Jujur dan menghargai						
3	Para pegawai ditempat saya bekerja saling jujur dan menghargai satu sama lain					
Kejelasan Tujuan						
4.	Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.					
Pekerjaan yang beresiko						
5.	Pekerjaan yang beresiko diberikan kepada setiap pegawai agar saling memahami pekerjaan satu sama lain					
Pertumbuhan Kepribadian						
6	Pertumbuhan kepribadian dalam bekerja terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan suasana yang kondusif .					
Otonomi dan Fleksibilitas						
7	Fleksibilitas pegawai yang diberikan para pegawai sudah dilakukan dengan baik					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.					
Ketepatan Waktu						
3	Ketepatan waktu yang saya berikan selalu tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Efektivitas kerja yang diberikan para pegawai melebihi ekspektasi yang diberikan perusahaan					
Kemandirian						
5	Kemandirian para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel X₁, X₂, Dan Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Koordinasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.286	.888	.843
P2	17.20	3.314	.589	.916
P3	17.07	3.638	.714	.880
P4	17.00	3.286	.888	.843
P5	17.07	3.210	.721	.878

Iklm Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25.67	7.238	.583	.925
P2	25.80	6.743	.846	.900
P3	25.87	6.410	.786	.906
P4	25.80	7.029	.718	.912
P5	26.07	6.781	.644	.922
P6	25.80	6.600	.912	.894
P7	25.80	6.743	.846	.900

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

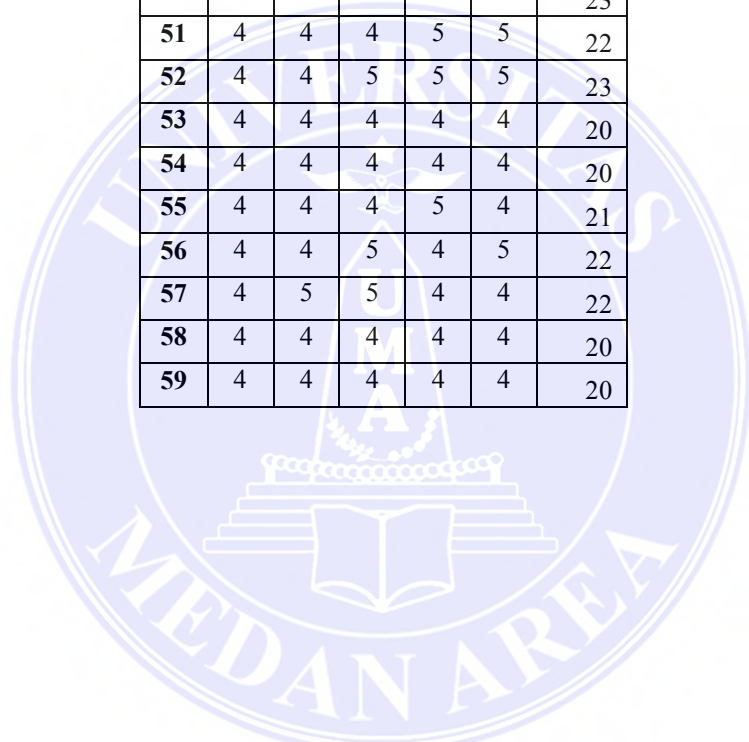
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.286	.888	.843
P2	17.20	3.314	.589	.916
P3	17.07	3.638	.714	.880
P4	17.00	3.286	.888	.843
P5	17.07	3.210	.721	.878

LAMPIRAN 2
Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Koordinasi (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24

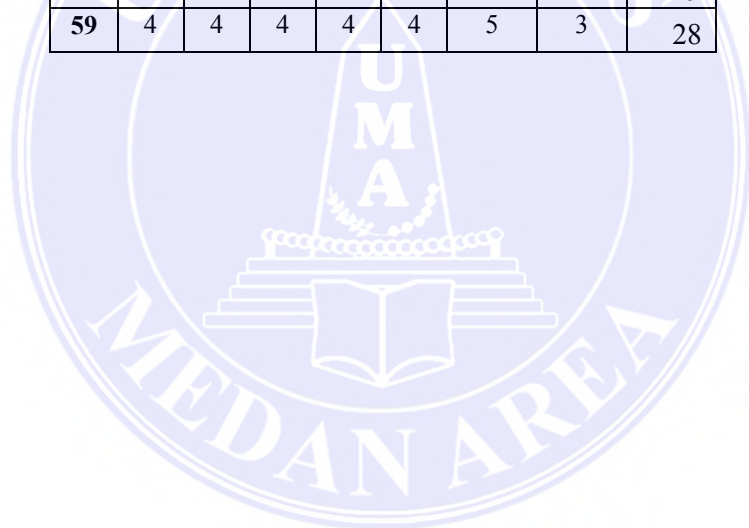
38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	5	4	4	22
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20



Iklm Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	5	3	28
3	4	4	4	5	4	5	3	29
4	4	4	5	5	5	4	4	31
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	4	4	4	4	5	4	5	30
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	4	4	4	4	4	4	5	29
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	4	5	30
12	4	5	4	5	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	5	5	5	5	5	33
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	5	4	4	5	5	4	5	32
19	5	5	5	5	5	5	4	34
20	4	5	5	4	5	5	4	32
21	4	5	5	5	5	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	5	4	5	4	5	5	5	33
26	5	4	4	5	5	4	5	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	4	5	5	5	34
29	5	4	5	5	4	5	5	33
30	4	5	4	5	4	5	4	31
31	4	5	4	5	4	4	4	30
32	4	5	4	4	4	4	4	29
33	4	4	4	4	4	5	3	28
34	4	4	4	5	4	5	3	29
35	4	4	5	5	5	4	4	31
36	4	4	4	4	5	4	4	29
37	4	4	4	4	5	4	5	30
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	5	4	4	29

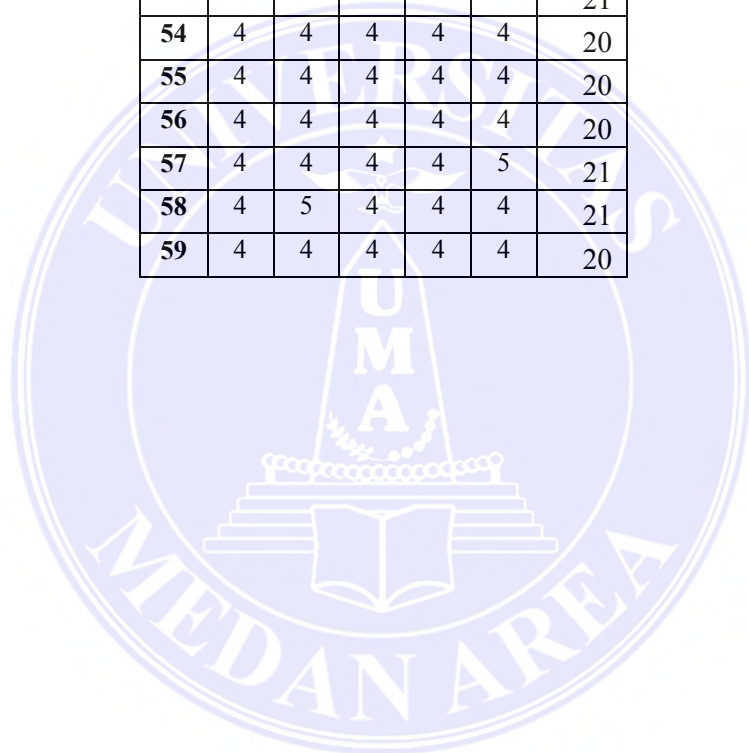
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	5	4	5	30
43	4	5	4	5	4	4	4	30
44	5	5	5	5	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	5	5	5	5	5	33
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	4	5	5	4	30
49	5	4	4	5	5	4	5	32
50	5	5	5	5	5	5	4	34
51	4	5	5	4	5	5	4	32
52	4	5	5	5	5	4	4	32
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	4	4	4	5	3	28
55	4	4	4	5	4	5	3	29
56	4	4	5	5	5	4	4	31
57	4	4	4	4	5	4	4	29
58	4	5	4	4	4	4	4	29
59	4	4	4	4	4	5	3	28



Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	5	5	5	23
7	5	4	5	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	4	21
13	5	5	3	3	4	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	5	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	5	5	3	3	5	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	5	5	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	5	5	24
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	5	24
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	5	5	4	23
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	5	5	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20

41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	5	5	3	3	4	20
45	4	4	3	3	4	18
46	4	4	4	4	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	4	22
49	5	4	4	4	4	21
50	5	5	3	3	5	21
51	4	5	4	4	4	21
52	4	5	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	5	21
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20



Koordinasi (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.9	55.9	55.9
	5	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Iklm Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	54.2	54.2	54.2
	5	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.7	40.7	40.7
	5	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	57.6	57.6	57.6
	5	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.9	11.9	11.9
	4	31	52.5	52.5	64.4
	5	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.31	1.694	59
Koordinasi	21.68	1.570	59
Iklm Kerja	30.80	2.132	59

Correlations

		Kinerja	Koordinasi	Iklm Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.764	.695
	Koordinasi	.764	1.000	.748
	Iklm Kerja	.695	.748	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Koordinasi	.000	.	.000
	Iklm Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	59	59	59
	Koordinasi	59	59	59
	Iklm Kerja	59	59	59

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Kerja, Koordinasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.605	1.065

a. Predictors: (Constant), Iklm Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.939	2	51.470	45.341	.000 ^a
	Residual	63.569	56	1.135		
	Total	166.508	58			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.468	2.123		.691	.492		
	Koordinasi	.597	.134	.553	4.446	.000	.441	2.269
	Iklim Kerja	.224	.099	.282	2.265	.027	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

