
KOORDINASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Ikhsan Sitinjak¹⁾, Yenni Sofiana Tambunan²⁾, Mansur Tanjung³⁾

^{1,2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

ihsansitinjak@gmail.com¹⁾, yennisofiana@gmail.com²⁾, tanjungmansur@yahoo.co.id³⁾

ABSTRAK

Efektivitas kerja pegawai, Aparatur Sipil Negara (ASN) dimaksud adalah suatu upaya untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, ditentukan oleh pegawai yang memiliki kecakapan, kemampuan, keterampilan dan rasa tanggung jawab bersama dalam setiap penyelesaian tugas yang dikerjakan. Dengan efektivitas kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Koordinasi dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan terhadap sampel 36 Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil uji-f menunjukkan nilai f hitung sebesar 10,578. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3.28. Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel ($10,578 > 3,28$) ini berarti bahwa variabel independen Koordinasi (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Ini berarti bahwa variabel independent Koordinasi dan Pembagian Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pegawai.

Kata Kunci : *Koordinasi, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Koordinasi sangatlah penting dalam organisasi, karena di dalamnya terdapat banyak kegiatan yang berlainan dilakukan oleh banyak orang dalam banyak bagian. Untuk melihat kemampuan seorang atasan sebagai pemimpin dalam melakukan koordinasi dilihat dari besar kecilnya jumlah bawahan yang ada dalam tanggung jawabnya, yang dikenal sebagai rentang manajemen. Koordinasi dibutuhkan sekali oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) nya, sebab tanpa koordinasi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak mempunyai pegangan mana yang harus diikuti, sehingga akan merugikan organisasi itu sendiri. Dengan kata lain prinsip yang harus menjadi landasan dari semua kerjasama adalah koordinasi.

Pembagian kerja merupakan perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu sebagaimana tugas pokok dan fungsi pegawai berdasarkan kebijakan peraturan yang berlaku. Untuk melaksanakan pembagian kerja kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) pimpinan harus memperhatikan prinsip-prinsip pembagian kerja sehingga efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tercapai.

Efektivitas kerja pegawai, Aparatur Sipil Negara (ASN) dimaksud adalah suatu upaya untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, ditentukan oleh pegawai yang memiliki kecakapan, kemampuan, keterampilan dan rasa tanggung jawab bersama dalam setiap penyelesaian tugas yang dikerjakan. Kelancaran tersebut harus ditunjang oleh adanya pengawasan

dan penilaian serta memberikan etika bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bekerja dari pimpinan untuk mengarahkan dan menyatukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang ada dibawah wewenang tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan biaya, waktu dan tenaga.

Dalam konteks inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul : “Pengaruh Koordinasi dan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah”.

LANDASAN TEORI

Handoko (2016 : 193) menuliskan, “Koordinasi (coordination) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Menurut **Brech dalam Hasibuan (2014:85)**, “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. “

Berdasarkan pendapat di atas, 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.

Menurut **Thompson dalam Handoko (2016 : 194)**, ada tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi, yaitu :

- 1) Saling ketergantungan yang menyatu Bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.
- 2) Saling ketergantungan yang berurutan. Dimana satu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
- 3) Saling ketergantungan timbal balik. Suatu hubungan memberi dan menerima antar satuan organisasi.

Menurut **Sutarto (2015: 146-147)**, manfaat koordinasi di dalam organisasi adalah :

- 1) Menghindarkan perasaan lepas antara satuan organisasi atau antara pejabat di dalam organisasi.
- 2) Menghindarkan pendapat bahwa organisasinya atau jabatan adalah sesuatu yang paling penting.
- 3) Dengan koordinasi dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya pertentangan antara satuan organisasi atau antara pejabat.
- 4) Koordinasi dapat menghindarkan dari terjadinya rebutan fasilitas.
- 5) Menghindarkan kemungkinan terjadinya kesamaan pekerjaan atas suatu aktivitas oleh satuan organisasi atau kesamaan pengerjaan terhadap tugas para pejabat.
- 6) Mencegah kemungkinan terjadinya kekosongan pengerjaan terhadap tugas para pejabat.
- 7) Menumbuhkan kesadaran di antara pejabat untuk saling membantu terutama di antara pejabat yang berada di dalam satuan organisasi yang sama.
- 8) Menumbuhkan kesadaran diantara pejabat untuk saling memberitahu permasalahan yang dihadapi bersama sehingga dapat menghindari terjadinya keselamatan bagi dirinya atas kerugian pejabat lainnya.
- 9) Menjamin adanya kesamaan langkah antar pejabat.
- 10) Dengan adanya kordinasi dapat menjamin adanya kesamaan tindakan antar pejabat.

Menurut **Sutarto (2013:104)** , “pembagian kerja merupakan rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi”.

Menurut **Sutarto (2012:138)** manfaat pembagian kerja adalah :

- 1). Untuk mengatur pekerjaan.
- 2). Untuk menggabungkan tugas atau peralatan kerja.
- 3). Untuk membagi tugas secara merata.
- 4). Untuk menentukan kebutuhan jumlah pegawai.
- 5). Untuk menemukan letak suatu hambatan kerja.
- 6). Untuk mendorong minat kerja.

Sutarto (2012:38) Efektivitas kerja adalah “suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki”. Sedangkan menurut **Siagian (2012:22)** “Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja adalah suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur yang tepat sangat menentukan tingkat efektifitas kerja yang sangat tinggi dan tentunya akan sangat berpengaruh besar terhadap tujuan perusahaan.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh **Steers (2017:261)**, yaitu:

- 1) Kemampuan menyesuaikan diri
- 2) Prestasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kualitas
- 5) Penilaian oleh pihak luar

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah Jl. Ridwan Hutagalung No. 88, Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Subyek yang diteliti adalah pegawai / Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, adapun populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari seratus, maka peneliti mengambil populasi yaitu 36 (tiga puluh enam) orang sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan peneliti yaitu data subjek. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer.

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Pengamatan (Observasi)

Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan cara pengamatan langsung kelokasi penelitian.

b. Wawancara (Interview)

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak yang dapat memberikan informasi mengenai data yang dibutuhkan.

c. Angket (Koesioner)

Merupakan salah satu alat untuk mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan dan dilengkapi dengan jawaban yang lebih dari satu dan diberikan kepada responden yang ditentukan sebagai sampel dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kofisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Siregar (2014:112) menjelaskan “Apabila nilai korelasi (r_{hitung}) di atas 0,3 (r_{kritis}) maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r_{hitung}) dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid”. Dalam penelitian ini, untuk mencari nilai r_{hitung} penulis menggunakan aplikasi Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 26 For Windows. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas atas instrumen penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,631	0,33	Valid
Item 2	0,471	0,33	Valid
Item 3	0,569	0,33	Valid
Item 4	0,441	0,33	Valid
Item 5	0,543	0,33	Valid
Item 6	0,545	0,33	Valid
Item 7	0,542	0,33	Valid
Item 8	0,487	0,33	Valid
Item 9	0,442	0,33	Valid
Item 10	0,479	0,33	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 26

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1 – VAR 10), corrected item dari nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,33, dengan demikian

keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel koordinasi.

Tabel 1.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,719	0,33	Valid
Item 2	0,637	0,33	Valid
Item 3	0,565	0,33	Valid
Item 4	0,591	0,33	Valid
Item 5	0,838	0,33	Valid
Item 6	0,797	0,33	Valid
Item 7	0,637	0,33	Valid
Item 8	0,707	0,33	Valid
Item 9	0,735	0,33	Valid
Item 10	0,637	0,33	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 26

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1 – VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,33, dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pembaian kerja.

Tabel 1.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

No Dimensi/Item	Koefisien Korelasi		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{kritis}	
Item 1	0,597	0,33	Valid
Item 2	0,536	0,33	Valid
Item 3	0,597	0,33	Valid
Item 4	0,761	0,33	Valid
Item 5	0,536	0,33	Valid
Item 6	0,574	0,33	Valid
Item 7	0,632	0,33	Valid
Item 8	0,626	0,33	Valid
Item 9	0,694	0,33	Valid
Item 10	0,663	0,33	Valid

Sumber : Data diolah penulis SPSS 26

Hasil pengujian validitas dari tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (VAR1 – VAR 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,33, dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel efektivitas kerja.

b. Uji Realibilitas

Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas alpha Cronbach menggunakan Software Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Versi 28 For Windows.

Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten

mengenai kompetensi pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Reliability Statistics

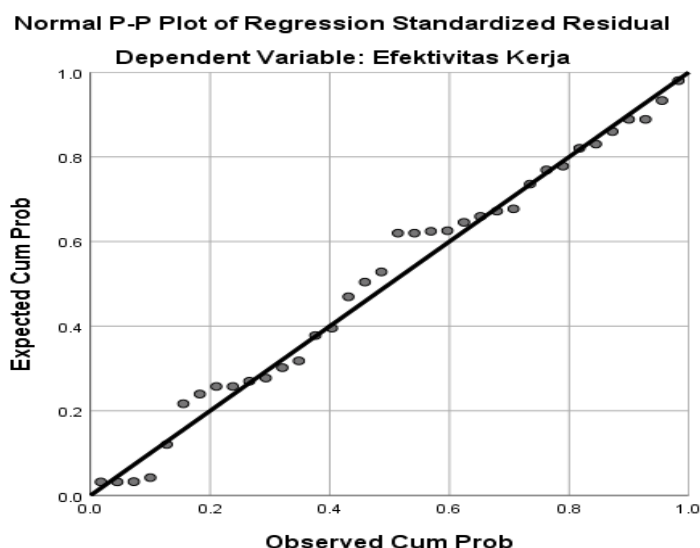
Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel X1	0,721
Variabel X2	0,767
Variabel Y	0,754

Sumber : Data diolah penulis SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel di atas yakni hasil pengujian reliabel untuk 30 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60, dan. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel Koordinasi dengan 10 item pertanyaan maka semua indikator pertanyaan dalam variabel koordinasi reliabel karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,721. Kemudian untuk variabel pembagian kerja dengan 10 item pertanyaan reliabel karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,767, dan untuk variabel efektivitas kerja dengan 10 item pertanyaan reliabel karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,754.

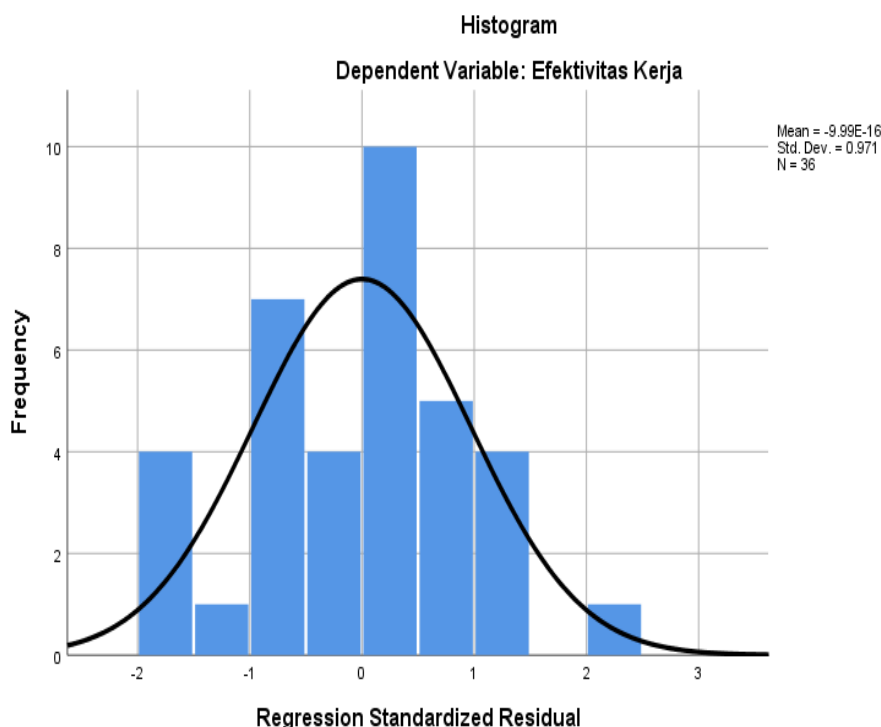
c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi kerja sistem SPSS. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji analisis grafik. Pengujian analisa grafik dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS-26 For Windows. Untuk analisa grafik dapat dilakukan dengan grafik P-P Plot. Pada grafik P-PPlot, sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila titik –titik datanya tidak menceng ke kiri atau kekanan melainkan menyebar disekitar garis diagonal.



Gambar – 1.1 P-P Plot

Pada grafik P – P Plot di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, tidak jauh dari garis diagonal dan tidak melenceng kekiri-kekanan. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas, hal ini terlihat dari titik-titik yang mengikuti diagonal grafik.



Gambar – 1.2 Grafik Histogram
 Sumber : SPSS-26 For Windows

Pada output SPSS grafik histogram dapat dijelaskan bahwa data cenderung menyebar mendekati bentuk kurva normal, sehingga data dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 1.1 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,73865965	
Most Extreme Differences	Absolute	,152	
	Positive	,082	
	Negative	-,152	
Test Statistic		,152	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,074	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,073	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,066
		Upper Bound	,079
a. Test distribution is Normal.			

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : SPSS-26 For Windows

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,79 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov – smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

d. Uji Auto Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara koordinasi(X1) dan pembagian kerja (X2) terhadap efektivitas kerja(Y), maka hasil dari pengolahan data melalui :

Tabel 1.2 Uji Auto Korelasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.479	7.971		1.315	.198		
	Koordinasi	.322	.215	.260	1.497	.144	.611	1.638
	Pembagian Kerja	.374	.152	.429	2.464	.019	.611	1.638

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : SPSS-26 For Windows

Hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF<10 maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas terpenuhi atau dengan kata lain antar variabel independe (bebas) tidak memiliki korelasi antar variabel independen (bebas).

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.479	7.971		1.315	.198		
	Koordinasi	.322	.215	.260	1.497	.144	.611	1.638
	Pembagian Kerja	.374	.152	.429	2.464	.019	.611	1.638

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : SPSS-26 For Windows

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,479 + 0,322X_1 + 0,374X_2 + e$

Dimana :

- Y = Efektivitas kerja
- X1 = Koordinasi
- X2 = Efektivitas kerja
- e = Standart Error

Dari persamaan tersebut dapat diambil keputusan bahwa:

1. Konstanta sebesar 10,479 menyatakan bahwa jika ada Koordinasi dan Pembagian kerja tidak konstan, maka Produktivitas pegawai akan mengalami penurunan sebesar 10,479 %
2. Koefisien regresi Koordinasi sebesar 0,322 menyatakan bahwa dengan meningkatnya variabel X1 maka akan meningkatnya variable Y sebesar 0,322

3. Koefisien regresi Pembagian kerja sebesar 0.374 menyatakan bahwa dengan meningkatnya variable X2 maka Efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.374.

f. Uji t (Parsial)

Tabel 1.4 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.479	7.971		1.315	.198		
	Koordinasi	.322	.215	.260	1.497	.144	.611	1.638
	Pembagian Kerja	.374	.152	.429	2.464	.019	.611	1.638

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : SPSS-26 For Windows

Analisis uji-t pada tabel 1.4 untuk variable koordinasi, nilai t hitungnya sebesar 1,497, sementara itu nilai t tabel sebesar 2,0322 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel independent koordinasi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sedangkan untuk variabel pembagian kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.185 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $2,464 > 2,0322$ yaitu secara variabel independent pembagian kerja (X2) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

g. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel koordinasi dan pembagian kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel :

Tabel 1.5 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.020	2	56.010	10.578	.000 ^b
	Residual	174.730	33	5.295		
	Total	286.750	35			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Koordinasi

Hasil perhitungan statistik uji-F pada tabel 1.5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,578. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3.28 Jadi dapat disimpulkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($129.470 > 3.34$) ini berarti bahwa variabel independen koordinasi (X1) dan pembagian kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu Koordinasi (X1) dan Pembagian kerja (X2) sedangkan variabel

terikatnya yaitu Efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koordinasi dan Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. Penjelasan mengenai hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh koordinasi terhadap Efektivitas kerja dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel koordinasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Ini berarti semakin penting koordinasi berakibat pada semakin baiknya efektivitas kerjanya. Besarnya pengaruh variabel koordinasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja adalah 1,497 (tabel 4.18). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel koordinasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh Pembagian kerja Terhadap Efektivitas kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Ini berarti semakin baik program pembagian kerja berakibat pada semakin baiknya efektivitas kerja. Besarnya pengaruh variabel pembagian kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja adalah 2,464 (tabel 4.18). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

3. Pengaruh Koordinasi dan Pembagian kerja Terhadap Efektivitas kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh secara simultan pembagian kerja dan koordinasi terhadap efektivitas kerja dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen koordinasi dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh variabel koordinasi dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja adalah 10,578.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang dilakukan pada uraian sebelumnya dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji-t untuk variabel koordinasi, nilai t hitungnya sebesar 1,497, sementara itu nilai t tabel sebesar 2,0322 maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ artinya variabel independent koordinasi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
2. Dari hasil uji-t untuk variabel pembagian kerja, nilai t hitungnya sebesar 2,464, sementara itu nilai t tabel sebesar 2,0322 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ artinya variabel independent pembagian kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin tinggi pembagian kerja maka efektivitas kerja akan meningkat, sebaliknya jika pembagian kerja kurang maka efektivitas kerja akan menurun.
3. Dari hasil uji-F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,578. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3.28 .Jadi dapat disimpulkan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($10,578 > 3.28$ ini berarti bahwa variabel independen Koordinasi (X1) dan Pembagian kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. Ini berarti bahwa variabel

independent koordinasi dan pembagian kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin tinggi koordinasi maka efektivitas kerja akan meningkat, begitupun dengan Pembagian kerja, jika pembagian kerja baik maka efektivitas kerja juga akan baik. Hasil dari analisis ini menerima bahwa koordinasi dan pembagian kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Supomo, dan Indriantoro, Nur. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE : Yogyakarta.
- Breech, E.F.L. (2010). *The Principle and Practice of Manajemen*. Longman Publishing Group, USA.
- Bungkaes H.R, J.H. Posumah, Burhanuddin Kiyai. (2013). Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Acta Diurna*.
- Dantes, Nyoman. (2012). **Metode Penelitian**. Yogyakarta. Andi Offset.
- Dimianus, Ding. (2014). Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan. *Jurnal Ilmu Pemerintah*, Vol 2 No.2.
- Faizia, S. (2022). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Dalam Pelayanan Pembuatan E-Ktp Di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat (Doctoral Dissertation, Fisip Unpas).
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ginting, J.F. (2019). Analisis Koordinasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo (Doctoral Dissertation, Universitas Quality)
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein,Umar 2004. **“Riset Sumber Daya Manusia“**, Penerbit PT.Gramedia Pusta Utama,Jakarta.
- Lestari, T.P. (2015). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Praktisi Akuntansi Syariah: Study Empiris Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2011 Uin Maulana Malik Ibrahim Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Manullang, M. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press : Jakarta.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta: Bandung
- M.Tanjung.Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. ASSA Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Puspasari, Y. (2021). Pengaruh Komunikasi Intern, Koordinasi Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang).—Skripsi (Doctoral Disstertation, Uin Raden Fatah Palembang).
- Rama, M. I. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Wawotobi Kabupaten Konawe). *Journal Of Government And Politics (Jgop)*, 2(2), 141-152.
- Riadi, M. (2020, 2 15). Koordinasi (Pengertian, Tujuan, Jenis, Prinsip Dan Faktor Yang Mempengaruhi). Dipetik 5 20, 2023, Dari Kajianpustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/Koordinasi-Pengertian-Tujuan-Jenis-Prinsip-Dan-Faktor-Yang-Mempengaruhi.html>

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Salemba Empat : Jakarta Selatan.
- Setiawan, A.N. (2021). Analisis Koordinasi Dan Tingkat Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt. Ninja Xpress Pringsewu (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Siagian, Sondang.P. 2009.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”,Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sigit, S. (2022). Efektivitas Penggunaan Media Pembelajaran Google Classroom Terhadap Penalaran Ilmiah Pada Mata Pelajaran Fisika Di Sma N 1 Sukau (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Siregar. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Prenadamedia Group : Jakarta.
- STIE Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah, 2023, **Pedoman Penulisan Skripsi**. Sibolga: Stie Al Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2012). Dasar-dasar Organisasi Dan Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Streers, Richard M. (2011). Efektivitas Organisasi. Jakarta:Erlangga.
- Tambunan, Y. S. (2019). Pengaruh Citra Merek Dan Kemasan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada CV. Sibolga Nauli Madani. Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, 4(1), 107-122.
- Taruna, N. N. (2021). Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dprd Kabupaten Jombang Dengan Sistem Work From Home (Wfh) (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).

