

**PENGARUH KOORDINASI DAN ETIKA KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATER UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Oleh

DISMA JAYANTI BARUS

1305161153



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2017

ABSTRAK

DISMA JAYANTI BARUS, (1305161153) Pengaruh Koordinasi Dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja di sekretariat DPRD provinsi sumatera utara, untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja di sekretariat DPRD provinsi sumatera utara. Dan untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan etika kerja terhadap efektivitas kerja di sekretariat DPRD provinsi sumatera utara.

Populasi dan sampel ini adalah pegawai yang ada di sekretariat DPRD provinsi sumatera utara yang telah ditentukan sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan (Quesioner) yang terdiri dari 5 opsi skala likert, dan wawancara (interview), sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh koordinasi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar $16,201 > t_{tabel} 2,005$ dengan probabilitas sig. 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa koordinasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y), etika kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,056 > t_{tabel} 2,005$ dengan probabilitas sig. 0,000 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0)ditolak dan dapat disimpulkan bahwa etika kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi hasil penelitian adalah 0,972% atau 97,2%, menunjukkan sekitar 97,2% variable efektivitas kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variable kordinasi (X_1), variable etika kerja (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi koordinasi (X_1), etika kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah 97,2% sisanya 2,8% di pengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : koordinasi, etika kerja, efektivitas kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah robbil 'alamin dengan segenap kerendahan hati memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, salawat dan salam atas junjungan rasullah Allah Nabi Muhammad SWT yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan pengetahuan seperti sekarang ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana ekonomi jurusan manajemen universitas muhammadiyah sumatera utara. Penulis menyusun skripsi ini berdasarkan pengalaman, pengamatan dan pengetahuan penulis selama magang di DPRD provsu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga bisa menyelesaikan skripsi saya ini dengan baik.
2. Orang tua saya yang saya sayangi dan cintai, yang telah memberikan dukungan, nasehat, perhatian yang sangat luar biasa kepada penulis, serta doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si selaku dekan fakultas ekonomi universitas muhammadiyah sumatera utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si. selaku ketua program studi manajemen fakultas ekonomi universitas muhammadiyah sumatera utara.
5. Bapak Jufrizen, SE M.Si, selaku sekretaris jurusan manajemen ekonomi universitas muhammadiyah sumatera utara.
6. Ibu Sri Endang Rahayu, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dengan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak dan ibu dosen dan seluruh pegawai fakultas ekonomi universitas muhammadiyah sumatera utara.
8. Bapak SE M.Si, bapak ahmad effendi S.Sos M.SP, selaku kabag umum DPRD-SU yang sudah menerima penulis praktek dan riset di kantor DPRD-SU
9. Pusaka Sanjaya Kusuma S.SiT.Pel yang saya sayangi dan cintai, yang telah memberi semangat serta doa
10. kakak dan abang abang yang ada di tata usaha selaku staf dan honor di DPRD provinsi sumatera utara
11. sari mustika, winda aulia dan dita maysarah harahap yang saya sayangi dan saya cintai yang telah mendukung saya menyelesaikan skripsi ini dari awal sampai akhir.
12. Sahabat sahabat seperjuangan kelas E manajemen malam yang sangat mendukung saya dalam menyelesaikan proposal saya ini, dan seluruh sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima atas kebersamaan, dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses pelaksanaan dan penyelesaian skripsi ini.

Semoga allah senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuan selama ini, semoga menjadi amal kebaikan di hadapan-nya, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, april 2017

Penulis

Disma Jayanti Barus

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teoritis	8
1. Efektivitas	8
a. Pengertian Efektivitas	8
b. Indikator Efektivitas	10
2. Koordinasi	16
a. Pengertian Koordinasi	16
b. Indikator Koordinasi	19
3. Etika Kerja	31
a. Pengertian Etika Kerja	31
b. Indikator Etika Kerja	33

B. Kerangka Konseptual	42
C. Hipotesis	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	46
B. Definsi Operasional	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian	48
D. Populasi dan Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi Data	62
2. Analisis Data	66
a. Uji Asumsi	66
b. Pengujian Hipotesis	69
B. Pembahasan.....	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Gambar Koordinasi dengan Efektivitas Kerja.....	42
Gambar II. 2 Gambar Etika Kerja dengan Efektivitas Kerja.....	43
Gambar II. 3 Gambar Koordinasi dan Etika Kerja dengan Efektivitas Kerja	44
Gambar III. 1 Tabel Efektivitas Kerja	47
Gambar III. 2 Tabel Koordinasi	47
Gambar III. 3 Tabel Etika Kerja	48
Gambar III. 4 Rencana Penelitian	49
Gambar III. 6 Kriteria Validitas Instrumen Tes.....	53
Gambar III. 7 Validitas Koordinasi	53
Gambar III. 8 Validitas Etika Kerja	53
Gambar III. 9 Validitas Efektivitas Kerja	54
Gambar III. 10 Realibilitas Variabel Koordinasi.....	55
Gambar III. 11 Realibilitas Variabel Etika Kerja	55
Gambar III. 12 Realibilitas Variabel Efektivitas Kerja	55
Gambar III. 13 Kriteria Pengujian Hipotesis	59
Gambar III. 14 Kriteria Pengujian Hipotesis	60
Gambar IV. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar IV. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar IV. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63

Gambar IV. 4	Data Angket Variabel Koordinasi.....	64
Gambar IV. 5	Data Angket Variabel Etika Kerja	65
Gambar IV. 6	Data Angket Variabel Efektivitas Kerja	65
Gambar IV. 7	Normalitas	67
Gambar IV. 8	Koefisien	68
Gambar IV. 9	Heterokadasitas	69
Gambar IV. 10	Koefisien Regresi	70
Gambar IV. 11	Hasil Uji t	72
Gambar IV. 12	Kriteria Pengujian Hipotesis	73
Gambar IV. 13	Kriteria Pengujian Hipotesis	74
Gambar IV. 14	Hasil Uji F	75
Gambar IV. 15	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)	76
Gambar IV. 16	Koefisien Determinasi (Uji F)	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam usahanya untuk mencapai suatu organisasi pemerintah dengan tujuan mencapai suatu ke efektivitasan kerja maka perlu diperhatikan butir - butir atau poin – poin yang dapat menghambat hal tersebut salah satu hal yang menjadi perhatian utama bagi organisasi tersebut adalah Koordinasi, Etika Kerja dengan tujuan tercapainya Efektivitas Kerja.

Menurut Harbani pasolong, (2007, hal. 4) dapat dikatakan bahwa efektivitakerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tetapkan. pegawai mampu mencapai efektifitas kerja apabila pegawai “Menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang diharapkan”.

Menurut leonard D. White (dalam inu kencana, 2011, hal. 33) koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing masing bagian, dan usaha menggerakkan serta mengoperasikan bagian bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil.

Webster (2007, hal. 45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka .

Masalah Organisasi dapat dipandang sebagai wadah atau tempat orang saling bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi juga dipandang sebagai saluran hierarki kedudukan atau jabatan yang menggambarkan secara jelas wewenang garis komando, dan garis tanggung jawab.

Perkembangan lingkungan eksternal organisasi termasuk didalamnya kemajuan teknologi, maka terjadi spesialisasi bidang pekerjaan dalam unit organisasi serta keahlian yang dimiliki individu. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya koordinasi dan Etika Kerja

Koordinasi adalah salah satu prinsip dari organisasi atau dengan perkataan lain sebagai jalan untuk mencapai suatu kondisi yang diinginkan. Sementara Etika Kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

Tujuan organisasi yang telah ditetapkan adalah suatu kondisi yang telah disepakati oleh semua anggota organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai jika semua anggota organisasi yang mempunyai kesediaan untuk bekerjasama dan kegiatan mereka dapat dikoordinir dengan baik serta memiliki etika kerja yang baik, agar tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih atau kekosongan serta kehampaan tindakan dalam pekerjaan. Dengan kata lain prinsip yang harus menjadi landasan dari semua kerjasama adalah koordinasi dan Etika Kerja.

Jelaslah bahwa koordinasi serta Etika Kerja sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi kerjasama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal balik antar pimpinan dengan para staf maupun sesama pegawai. Kegiatan koordinasi berlaku untuk semua unit pekerjaan, dimana tiap-tiap unit pekerjaan yang dilakukan oleh berbagai orang dapat berlangsung dengan serasi dan seimbang ke arah

yang diinginkan, maka seorang pimpinan harus dapat melaksanakan suatu tindakan koordinasi dan memiliki etika kerja yang baik sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Sehubungan dengan itu seorang pimpinan bukan lagi sekedar pemimpin suatu organisasi melainkan sebagai pejabat yang berkedudukan sebagai anggota penuh pimpinan organisasi yang peranannya sama pentingnya dengan pejabat pimpinan dalam berbagai bidang kerja lainnya. Pimpinan harus menunaikan tugasnya untuk mencapai efektivitas kerja pegawai. Karena Efektivitas adalah ukuran dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Kurang baiknya Etika Kerja dan Koordinasi pada DPRD sangat berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Seperti contoh jika koordinasi antara atasan dengan bawahan ataupun antar sesama pegawai berjalan kurang baik maka dampak yang akan di timbulkan adalah tidak tercapainya efektivitas kerja di ruang lingkup DPRD hal tersebut dilandasi bahwa jika pegawai tidak memiliki koordinasi yang baik pastilah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan padanya akan berjalan kurang optimal. Begitu juga dengan etika kerj jika setiap pegawai tidak memiliki etika yang baik dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh negative terhadap Efektivitas Kerja.

Tidak Efektivnya Kerja pegawai merupakan hasil dari kurang optimalnya Koordinasi dan Etika Kerja yang berjalan di runag lingkup DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu DPRD Sumatera Utara harus melakukan langkah konkret sehingga Efektivitas Kerja dapat tercapai.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah sebagai badan legislatif daerah yang berkedudukan dan menjadi mitra pemerintah daerah. Kedudukan DPRD dalam politik penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan unsur pelaksanaan asas desentralisasi. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan DPRD tidak dapat lepas dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai unsur staf yang membantu

pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara belum menunjukkan efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan, ini disebabkan kurangnya koordinasi dan Etika Kerja dari pimpinan terhadap staff, kurangnya kerjasama yang baik antara anggota unit organisasi dan staf dalam organisasi, kurang lancarnya komunikasi antara pimpinan dan staf. Sekretaris atau (sekwan) selaku pemimpin anggota organisasi tidak lepas kaitannya dengan aktivitas-aktivitas para pegawai yang perlu diatur dan disusun sebaik-baiknya. Hal ini berkaitan dengan terdapatnya unit-unit organisasi maupun individu yang mempunyai fungsi yang berbeda dalam rangka penyelenggaraan organisasi secara keseluruhan. Terdapat bermacam-macam keterampilan dan pengetahuan anggota organisasi (pegawai), teknologi, anggaran serta fasilitas kerja lainnya yang erat kaitannya terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu ada serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh semua individu maupun semua unit organisasi yang ada. Ada kesatuan paduan diantara seluruh kegiatan baik dilevel individu maupun pada unit organisasi. Ada keserasian karena kegiatan itu dilakukan menurut sistematika, waktu pekerjaan dan menghindari kekosongan serta duplikasi kegiatan organisasi. Terdapat arah yang dari keseluruhan unit organisasi yang sama-sama bergerak pada sasaran atau tujuan yang sama.

Apabila pimpinan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat melaksanakan koordinasi dan mengaplikasikan Etika Kerja dengan baik maka efektivitas kerja pegawai akan tercapai. Lebih jelasnya pimpinan yang melakukan koordinasi dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai sehingga akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Melalui koordinasi dan Etika Kerja seluruh kegiatan organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat diatur , diselenggarakan dan dibina agar kegiatan tiap individu dalam struktur organisasi yang

ada, baik jajaran sub bagian tercapai secara optimal berupa efektivitas kerja secara keseluruhan. Dengan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian sebagai bahan penulisan karya tulis bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Koordinasi dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Pada dasarnya untuk mengembangkan pikiran pengalaman serta menyangkut berbagai masalah yang terjadi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Adapun Identifikasi masalahnya sebagai berikut:

- a. Kurang baiknya koordinasi dan Etika Kerja yang ada pada ruang lingkup DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- b. Tidak efektifnya kinerja pegawai yang ada pada ruang lingkup internal DPRD Provinsi Sumatera Utara.
- c. Pengaruh buruk dari koordinasi dan Etika Kerja yang kurang baik dari tiap-tiap pegawai sehingga efektivitas kerja tidak tercapai.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai. Namun dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada pemerintahan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2) Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan batasan masalah yang dibuat guna membuat penelitian lebih terarah. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan atau diuraikan, Penulis merumuskan masalah yakni :

1. Adakah pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ?
2. Adakah pengaruh etika kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera utara
3. Adakah pengaruh koordinasi dan etika kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan etika kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2) Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah teori koordinasi dan Efektivitas kerja pegawai.

- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi bagian Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara mengenai efektivitas kerja pegawai. Universitas Sumatera Utara

BAB II

LANDASAN TEORI

D. Kajian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Adapun pengertian Efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut.

Menurut siagian P. siagian (2007, hal. 24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang di jalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah di tetapkan. Jika kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Harbani pasolong, (2007, hal. 4) dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah di tetapkan. pegawai mampu mencapai efektifitas kerja apabila pegawai “Menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang diharapkan”.

Dari uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemilihan alternatif yang tepat sangat menentukan tingkat efektifitas kerja yang sangat tinggi dan tentunya

akan sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dari pada hasil pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

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

Menurut Campel yang dikutip Steers (2000, hal. 45) untuk mengukur Efektivitas Kerja ada beberapa Variabel yang bisa dipergunakan yaitu:

b. Indikator Efektivitas Kerja

1) Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta. Kesiagaan dalam hal ini adalah kompetensi pegawai.

Spencer dalam palan (2007, hal. 30) menyebutkan bahwa kompetensi itu adalah sebagai karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Wibowo (2007, hal. 86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Boyatzis dalam hutapea dan nuriana thoha (2008, hal. 77) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di syaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang di harapkan Sejalan dengan pengertian kompetensi tersebut

Sanjaya (2006, hal. 8) menjelaskan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

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

2) Semangat Kerja

Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerjasama dan perasaan memiliki. Masalah semangat kerja adalah masalah yang sangat penting untuk dipecahkan oleh setiap manajemen dalam rangka menciptakan kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Haddock dalam ngambi (2011, hal. 21) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya seroka dalam ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Leighen dalam Moekijat (1991, hal. 185) memberikan pengertian semangat kerja adalah “Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

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

Menurut Tjandra (2004, hal. 32), Semangat adalah suatu keadaan pikiran yang memberikan inspirasi dan merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Semangat merupakan pendorong utama untuk mempengaruhi orang lain, dan secara sadar maupun tidak sadar semangat akan menyebabkan “sugesti diri” secara otomatis. Sewaktu kita memberikan semangat pada orang lain, kita juga akan terpengaruh dengan sendirinya. Semangat bukanlah datang dari negeri tak bertuan, tetapi setiap kali datang, semangat dapat menyelesaikan masalah kehidupan, karena semangat merupakan salah satu emosi terbesar, yang secara otomatis akan membuat kita memiliki pandangan yang positif. Jadi, tentu saja setiap orang bisa mendapatkan

semangat itu tanpa harus mengeluarkan uang untuk membayarnya. Sebaliknya dengan semangat kita bisa mendapatkan hasil yang luar biasa. Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

3) Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai, 2004, hal. 475). Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi persepsinya terhadap kegiatan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka makin tinggi kepuasan kerja yang diinginkan. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut pendapat para ahli ada beberapa definisi tentang kepuasan kerja menurut Pensiylvania dalam Moekijat (2003, hal. 85) antara lain :

- a. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.
- b. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

- c. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja
- d. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :
 - 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
 - 2) Segi sosial psikologis meliputi : kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antar karyawan dan atasan.

4) Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut A.A. prabu mangkunegara (2009, hal. 23) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut wibowo (2010, hal. 379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut mariohot tua effendi hariandja (2009, hal. 320) motivasi adalah sebagai factor factor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Marihot tua effendi hariandja (2009 hal 324) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi antara lain:

1. Teori motiasi kebutuhan

Teori ini di kemukakan oleh Abraham a. maslow yang menyatakan bahwa manusia di motivasikan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

2. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Mcgregor mengatakan bahwa manusia X dan jenis manusia Y yang masing masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan. Sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja baginya seperti bermain.

3. Teori dua factor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar merakit sebuah barang. Mengkordinasikan sesuatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan ruangan, dan lain lain yang disebut job content, dan aspek aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervase, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut job context.

Sondang P. siagian (2008, hal. 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Sedangkan orang yang menggerakkan/mengkoordinasi unsur-unsur manajemen untuk mencapai tujuan disebut koordinator (manajer)

Bila dikaitkan dengan koperasi yang berarti juga kerjasama akan terdapat perbedaan di mana koordinasi berhubungan dengan sinkronisasi, jumlah, waktu, arah dan mempunyai arti lebih luas daripada koperasi. Sedangkan koperasi adalah tindakan bersama oleh sejumlah orang terhadap tujuan yang sama.

Menurut E. F. L. Brech, koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri. (Hasibuan,2007, hal. 85).

Menurut Leonard D. White (dalam Inu Kencana, 2011, hal. 33) koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing masing bagian, dan usaha menggerakkan serta mengoperasikan bagian bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil.

Koordinasi menurut Awaluddin Djamin dalam Hasibuan (2011, hal. 86) diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling

melengkapi dengan demikian koordinasi dapat di artikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Menurut ini kencana dmenurut G. R. Terry dalam bukunya, Principle of Management dalam bukunya yang berjudul manajemen pemerintahan (2011, hal. 35) bentuk koordinasi adalah :

a. Koordinasi horizontal

Kordinasi horizontal adalah penyelarasan kerjasama scara harmoris dan sinkron antara lembaga lembaga yang sederajat misalnya antar muspika kecamatan, antar muspida kabupaten dan muspida provinsi (gubernur,pangdam,kapolda).

b. Koordinasi vertical

Koordinasi vertikal adalah penyelarasan kerjasama secara harmonis dan sinkron dari lembaga yang sederajat lebih tinggi kepada lembaga lembaga lain yang derajatnya lebih rendah. Misalnya antar kepala unit suatu instansi , kepada kepalah sub unit lain diluar mereka, kepala bagian (kabag), suatu instansi kepada kepala sub bagian (kasubag) lain di luar bagian mereka, kepala biro suatu instansi kepada kepala sub biro lain di luarbiro mereka.

c. Koordinasi fungsional

Koordinasi fungsional adalah penyelarasan kerjasama secara harmonis dan sinkron antar lembaga lembaga yang memiliki kesamaan dalam fungsi pekerjaan misalnya antar sesama para kepala bagian hubungan masyarakat.

Menurut tinjauan manajemen, koordinasi menurut Terry meliputi :

1. Jumlah usaha baik secara kuantitatif, maupun secara kualitatif
2. Waktu yang tepat dari usaha-usaha tersebut

3. Directing atau penentuan arah usaha-usaha tersebut

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

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

Selanjutnya koordinasi memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

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

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

Menurut Hasibuan (2006, hal. 88) koordinasi memiliki beberapa indicator sebagai berikut :

b. Indikator koordinasi

1) Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota

atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi.

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

2) Komunikasi

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

Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. “Perkataan komunikasi berasal dari perkataan *communicare*, yaitu yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan” Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas kepada pegawai harus dengan komunikasi.

Dalam proses komunikasi dikenal perkataan komunikator dan komunikan. Komunikator adalah “individu ataupun kelompok yang mengambil prakarsa ataupun yang sedang mengadakan komunikasi dengan individu atau kelompok (sasaran) yang lain. Sedangkan komunikan adalah “objek dari kegiatan komunikasi”. Kemudian disamping komunikator dan komunikan yang merupakan unsur dari komunikasi,

maka ide atau pesan atau informasi yang menjadi jembatan terjadinya hubungan antara komunikator dengan komunikan, juga merupakan salah satu dari proses komunikasi tersebut.

Dilihat dari pengertian komunikator dan komunikan sebagaimana disebutkan di atas, maka peran serta komunikator dalam menyampaikan ide atau pesan kepada komunikan, dalam kehidupan atau bahasa sehari-hari disebut dengan memberitahukan. Dengan perkataan lain, komunikasi dilihat dari peran aktif komunikator, maka komunikasi itu diartikan dengan kata “memberitahukan”, yaitu menyampaikan sesuatu.

Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi. Satu sisi komunikasi tidak akan terjadi apabila komunikatornya tidak ada. Sedangkan pada sisi yang lain komunikasi kurang sempurna apabila komunikannya tidak ada. Lebih lanjut komunikasi itu merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan informasi atau pesan atau ide untuk merubah tingkah laku atau perasaan komunikan.

Melalui komunikasi orang berusaha mendefinisikan sesuatu termasuk istilah komunikasi itu sendiri. Sampai saat ini terdapat banyak definisi komunikasi yang berasal dari banyak ahli. Menurut Bernard berelson dan gray A.steiner , komunikasi adalah transmisi informasi,gagasan, emosi, ketrampilan,dan sebagainya, dengan menggunakan simbol simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik dan sebagainya. Tindakan atau transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi (mulyana,2007, hal. 68).

kata atau istilah “ komunikasi “ berasal dari bahasa latin “communicate” yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Dengan demikian, kata komunikasi

menurut kamus bahasa mengacu pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan (riswansi,2009, hal. 1)

definisi definisi yang di kemukakan di atas tentunya belum mewakili semua definisi komunikasi yang telah di buat oleh banyak pakar, namun sedikit banyaknya kita telah memperoleh gambaran seperti apa yang di ungkapkan Shannon dan weaver bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan ,seni, dan teknologi. Karena itu, jika kita berada dalam suatu situasi berkomunikasi, maka kita memiliki beberapa kesamaan dengan orang lain, seperti kesamaan bahasa atau kesamaan arti dari simbol simbol yang di gunakan dalam berkomunikasi (cangara,2007, hal. 19-20).

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

Sehingga dari uraian tersebut terlihat fungsi komunikasi sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai kejadian dalam suatu lingkungan.
2. Menginterpretasikan terhadap informasi mengenai lingkungan
3. Kegiatan mengkomunikasikan informasi, nilai dan norma sosial dari generasi yang satu ke generasi yang lain.

mengadakan rubrik khusus dalam majalah intern, semacam kontak pembaca, tetapi khusus diisi para karyawan.

Mengadakan kotak saran untuk menampung saran-saran bagi kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

3) Pembagian Kerja

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

Menurut Handoko (1989, hal. 167) bahwa “Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas”. G.R.Terry (1981, hal. 92) mengatakan bahwa pembagian kerja perlu diselesaikan dengan alasan sebagai berikut : “ Kegiatan yang biasa atau sejenis ditempatkan di dalam suatu unit organisasi yang biasa. Sistem pembagian kerja sesuai dengan fungsinya merupakan cara yang biasa diterapkan, mudah dipahami bahwa cara tersebut sering dibandingkan cara– cara lain. Pembagian kerja membantu distribusi pekerjaan kepada anggota–anggota kelompok agar teratur”. Dengan demikian jelas, bahwa adanya pembagian kerja maka setiap pekerja/pegawai organisasi hanya akan mengerjakan satu atau beberapa pekerjaan saja agar para pekerja dapat memusatkan pikiran serta perhatiannya pada pekerjaan tersebut.

Menurut A.F.Stoner (2001, hal. 304), “Pembagian kerja merupakan penjabaran tugas pekerjaan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk dan melaksanakan seperangkat efektifitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Hal ini menerangkan bahwa, karena pekerjaan–pekerjaan yang akan diselesaikan tersebut tidak dapat dilakukan oleh satu orang saja, dengan demikian pekerjaan – pekerjaan tersebut haruslah dibagi secara tepat diantara anggota – anggotanya.

4) Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi hádala usa penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan, untuk itu diperlukan disiplin.

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah latihan watak batin agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan yang ada (Poerwadarminta, 1996, hal. 254). Latihan batin, watak, mental dengan penerapan peraturan telah dilakukan semenjak seseorang dilahirkan ke dunia. Pelatihan mental, watak, fisik yang pertama dilakukan oleh orang tua terhadap anaknya. Prilaku seorang anak pada hakekatnya adalah hasil latihan orangtua dan anggota keluarga lainnya yang telah bermuatan peraturan. Banyak orang menganggap disiplin itu adalah datang dan pulang tepat pada waktunya. Namun tidaklah begitu sederhana karena pengertian disiplin juga menyangkut kesesuaian antara sikap, tingkah laku serta perbuatan terhadap peraturan-peraturan baik itu dalam bentuk lisan maupun bentuk tulisan. Hal ini sesuai dengan batasan yang diberikan Mar'at (2003, hal. 90) yaitu : “Disiplin adalah sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melaksanakan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah”

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2002, hal. 91) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Jadi jelasnya bahwa disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi. Sastropoetro (2002, hal. 245) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah suatu pengalaman terhadap diri pribadi (dari pada pegawai/buruh/siapa saja) untuk memahami persyaratan yang ditentukan oleh pimpinan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan”. Pengertian yang sama dikemukakan William A Kelly dalam Unaragan, (2003 hal 9), “*This, definite, discipline is as comprehensive as education, since including, as it does, mental, physical and moral.* Artinya : Disiplin adalah keseluruhan latihan mental, fisik, etika

semenjak seseorang memasuki pendidikan. Pendidikan dalam keluarga menerapkan semua norma, aturan pelatihan mental dan pada akhirnya ditampilkan dalam bentuk perilaku. Pendidikan pertama dan utama dilakukan di dalam keluarga dan dilanjutkan ke lembaga pendidikan ketika seorang anak telah mencapai usia sekolah.

Dalam suatu organisasi penerapan peraturan kepada seseorang atau anggota organisasi dikelola oleh pimpinan. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan konsep disiplin positif yakni penerapan peraturan melalui kesadaran bawahannya. Sebaliknya bila pimpinan tidak mampu menerapkan konsep disiplin positif pada dirinya sendiri tentu dia juga tidak mungkin mampu menerapkannya pada orang lain termasuk kepada bawahannya. Konsep disiplin positif merupakan kesadaran kepatuhan, kekuatan, kesetiaan dengan penuh kesadaran untuk mematuhi peraturan, mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu sebagai kemampuan mental atau karakter moral (Tu'u, 2004, hal. 30).

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

Pribadi yang matang cenderung diidentikkan dengan pribadi yang mampu menyesuaikan diri dengan semua peraturan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Tugas dan kewajiban yang dilaksanakan dengan perilaku disiplin yang disadari dengan keikhlasan hati tentu akan menghasilkan tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian disiplin itu sangat penting artinya dalam proses pencapaian tujuan, ini merupakan suatu syarat yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang dimaksud. dalam pendisiplinan perlu diperhatikan :

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

Universitas Sumatera Utara kita anggap telah selesai. Rasa benci hanya akan menimbulkan perlakuan yang tidak adil.

2.1. Prinsip Koordinasi

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

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

Dalam penerapan atau pelaksanaan koordinasi peran serta setiap kelompok sangat besar yang mana terlihat dalam bentuk hubungan dengan tujuan organisasi tersebut. ciri-ciri koordinasi adalah :

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

5. Tujuan Koordinasi

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

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

2.2. Koordinasi dan Pimpinan

Berbicara dengan peranan pimpinan maka timbul pertanyaan apa yang sebenarnya dilakukan oleh seorang pimpinan didalam menjalankan kewajibankewajibannya. Suatu peranan dirumuskan sebagai : "suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal" Peranan itu timbul karena seorang pemimpin memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan, yang setiap saat ia perlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing pimpinan itu mempunyau lingkungan yang berbeda. Akan tetapi peranan yang dimainkan pada hakekatnya adalah sama. tiga peranan dari pimpinan yakni :

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

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

1. Peranan sebagai figured, yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
2. Peranan sebagai pemimpin. Dalam hal ini melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokok diantaranya; memimpin, memotivasi, mengembangkan, mengendalikan.
3. Peranan sebagai pejabat perantara, melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada diluar organisasinya untuk mendapatkan informasi.

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

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

Webster (2007, hal. 45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka .

Harsono dan Santoso (2006, hal. 35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000, hal. 29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2000, hal. 14). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

Webster (2007, hal. 45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau

sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka .

Harsono dan Santoso (2006, hal. 35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000, hal. 29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Menurut Webster (2007, hal 45) etika kerja memiliki beberapa indicator. Adapun indicator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

b. Indikator Etika Kerja

1) Kepeduliaan

Kata kepedulian memiliki makna yang beragam. Banyak literatur yang menggolongkannya berdasarkan orang yang peduli, orang yang dipedulikan dan sebagainya. Oleh karena itu kepedulian menyangkut tugas, peran, dan hubungan. Kata peduli juga berhubungan dengan pribadi, emosi dan kebutuhan.

(Tronto dalam Phillips, 2007). Tronto (1993) mendefinisikan peduli sebagai pencapaian terhadap sesuatu diluar dari dirinya sendiri. Peduli juga sering dihubungkan dengan kehangatan, positif, penuh makna, dan hubungan (Phillips, 2007). Swanson (1991) mendefinisikan kepedulian sebagai salah satu cara untuk

memelihara hubungan dengan orang lain, dimana orang lain merasakan komitmen dan tanggung jawab pribadi.

Noddings (2002, hal. 123) menyebutkan bahwa ketika kita peduli dengan orang lain, maka kita akan merespon positif apa yang dibutuhkan oleh orang lain dan mengekspresikannya menjadi sebuah tindakan.

Menurut Bender (2003, hal. 78) kepedulian adalah menjadikan diri kita terkait dengan orang lain dan apapun yang terjadi terhadap orang tersebut. Orang yang mengutamakan kebutuhan dan perasaan orang lain daripada kepentingannya sendiri adalah orang yang peduli. Orang yang peduli tidak akan menyakiti perasaan orang lain. Mereka selalu berusaha untuk menghargai, berbuat baik, dan membuat yang lain senang. Banyak nilai yang merupakan bagian dari kepedulian, seperti kebaikan, dermawan, perhatian, membantu, dan rasa kasihan. Kepedulian Universitas Sumatera Utara 25 25 juga bukan merupakan hal yang dilakukan karena mengharapkan sesuatu sebagai imbalan.

May (dalam Leininger 1981, hal. 32) mendefinisikan kepedulian sebagai perasaan yang menunjukkan sebuah hubungan dimana kita mempersoalkan kehadiran orang lain, terdapat hubungan pengabdian juga, bahkan mau menderita demi orang lain. Dedication, mattering, dan concern menjadi elemen-elemen penting dalam kepedulian. Kepedulian bermula dari perasaan, tetapi bukan berarti hanya sekedar perasaan. Kepedulian mendorong perilaku muncul sebagai wujud dari perasaan tersebut. Ketika sesuatu terjadi maka kita rela memberikan tenaga, agar yang baik dan positiflah yang terjadi pada orang yang kita pedulikan. Kepedulian atau memperdulikan itu meminta perasaan berubah ke dalam bentuk perilaku. Perilaku dan perasaan tersebut tentunya berdasarkan pemikiran. Perasaan dari kepedulian tersebut bukanlah tanpa pemikiran, tapi justru sebaliknya perasaan itu juga berdasarkan pertimbangan.

Heidegger (dalam Leininger 1981, hal. 45) mengatakan bahwa kepedulian merupakan “sumber dari kehendak”. Menurut Heidegger, kehendak itulah yang mendorong kekuatan hidup dan kepedulian adalah sumbernya. Peduli merupakan fenomena dasar dari eksistensi manusia termasuk dirinya sendiri, dengan kata lain

jika kita tidak peduli, maka kita akan kehilangan kepribadian kita, kemauan kita dan diri kita.

Leininger (1981, hal. 43) menyimpulkan bahwa kepedulian adalah perasaan yang ditujukan kepada orang lain, dan itulah yang memotivasi dan memberikan kekuatan untuk bertindak atau beraksi, dan mempengaruhi kehidupan secara konstruktif dan positif, dengan meningkatkan kedekatan dan self actualization satu sama lain.

Leininger (1981, hal. 55) mengusulkan ada empat tahap dari kepedulian, attachment, assiduity, intimacy dan confirmation. Masing-masing tahap dicapai dengan memenuhi tugas kebutuhan secara baik. Kepedulian menjadi tidak berfungsi atau terhambat, apabila satu atau lebih kebutuhan tidak terpenuhi.

Menurut Boyatzis dan McKee (2005, hal. 54), kepedulian merupakan wujud nyata dari empati dan perhatian. Ketika kita bersikap terbuka kepada orang lain, maka kita dapat menghadapi masa-masa sulit dengan kreativitas dan ketegaran. Empati mendorong kita untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Empati akan muncul ketika kita memulai rasa ingin tahu kita terhadap orang lain dan pengalaman-pengalaman mereka. kemudian empati itu akan diwujudkan ke dalam bentuk tindakan. Kepedulian didasarkan pada hasrat secara penuh untuk membina ikatan dengan orang lain dan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun bagaimanapun cara terbaik untuk memahami apa itu kepedulian adalah dengan cara melihat bagaimana kepedulian tersebut dipraktikkan. Kepedulian juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memiliki tiga komponen, yaitu :

1. Pemahaman dan empati kepada perasaan dan pengalaman orang lain
2. Kesadaran kepada orang lain
3. Kemampuan untuk bertindak berdasarkan perasaan tersebut dengan perhatian dan empati. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepedulian merupakan cara memelihara hubungan dengan orang lain yang bermula dari perasaan dan ditunjukkan dengan perbuatan seperti memperhatikan orang lain, belas kasih, dan menolong.

2) Kreativitas

Pengertian Kreativitas adalah Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia dan bukan yang diterima dari luar diri individu. Kreativitas yang dimiliki manusia, lahir bersama lahirnya manusia tersebut. Sejak lahir individu sudah memperlihatkan kecenderungan mengaktualisasikan dirinya. Dalam

kehidupan ini kreativitas sangat penting, karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Harus diakui bahwa memang sulit untuk menentukan satu definisi yang operasional dari kreativitas, karena kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan multidimensional sehingga banyak para ahli mengemukakan tentang definisi dari kreativitas.

Menurut Conny R Semiawan (2009, hal. 44) kreativitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru.

Sedangkan menurut Utami Munandar (2009, hal. 12), bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan.

Menurut Barron yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013, hal. 44) kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru.

Guilford yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013 hal 44) menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada kemampuan yang menandai seorang kreatif.

Rogers (Utami Munandar, 1992 hal 51) mendefinisikan kreativitas sebagai proses munculnya hasil-hasil baru ke dalam tindakan. Hasil-hasil baru itu muncul dari sifat-sifat individu yang unik yang berinteraksi dengan individu lain, pengalaman, maupun keadaan hidupnya. Demikian juga drevada dari Ngalimun dkk (2013: 45) mendefinsikan kreativitas sebagai kemampuan untuk memproduksi komposisi dan gagasan-gagasan baru yang dapat berwujud kreativitas imanjenatif atau sintesis yang mungkin melibatkan pembentukan pola-pola baru dan kombinasi dari pengalaman masa lalu yang dihubungkan dengan

yang sudah ada pada situasi sekarang. Kreativitas juga tidak selalu menghasilkan sesuatu yang dapat diamati dan dinikmati.

Menurut Jawwad (2004) dikutip dari Kemendikbud (2011, hal. 28) kreativitas adalah kemampuan berpikir untuk meraih hasil-hasil yang variatif dan baru, serta memungkinkan untuk diaplikasikan, baik dalam bidang keilmuan, keolah ragaan, kesusastraan.

Maslow (dalam Schultz, 1991) dikutip dari Kemendikbud (2011) menyatakan bahwa kreativitas disamakan dengan daya cipta dan daya khayal naif yang dimiliki anak-anak, suatu cara yang tidak berprasangka, dan langsung melihat kepada hal-hal atau bersikap asertif.

Menurut Utami Munandar (2011, hal. 29) memberikan batasan sebagai berikut, kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada. Dalam hal ini, Munandar mengartikan bahwa kreativitas sesungguhnya tidak perlu menciptakan hal-hal yang baru, tetapi merupakan gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud dengan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada, dalam arti sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya, adalah semua pengalaman yang telah diperoleh seorang selama hidupnya termasuk segala pengetahuan yang pernah diperolehnya. Oleh karena itu, semua pengalaman memungkinkan seseorang mencipta, yaitu dengan menggabung-gabungkan (mengkombinasikan) unsur-unsurnya.

Kreativitas sebagai proses berpikir yang membawa seseorang berusaha menemukan metode dan cara baru di dalam memecahkan suatu masalah. Kemudian ia menemukan bahwa kreativitas yang penting bukan apa yang dihasilkan dari proses tersebut tetapi yang pokok adalah kesenangan dan keasyikan yang terlihat dalam melakukan aktivitas kreatif. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan suatu proses berpikir yang lancar, lentur dan orisinal dalam menciptakan suatu gagasan yang bersifat unik, berbeda, orisinal, baru, indah, efisien, dan bermakna, serta membawa seseorang berusaha menemukan metode dan cara baru.

Beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kreativitas pada intinya merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam bentuk karya baru maupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada, yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Selanjutnya Gowan (2011, hal. 51) menjelaskan kreativitas kaitannya dengan keberbakatan menyatakan bahwa keberbakatan adalah hasil dari berfungsinya secara total otak manusia, sehingga kreativitas pun adalah pernyataan tertinggi keberbakatan bisa di teliti dari dasar biologis otak. Iklim yang mendukung kreativitas di antaranya keterbukaan dilingkungan rumah, persuasive, tidak otoriter, memotivasi, menghargai anak baik kelebihan maupun kekurangannya, memberi kebebasan terpimpin, menghindari hukuman yang berlebihan, dan memberi kesempatan terbuka untuk memberi pengalaman. Minat anak dipupuk sejak kecil merupakan modal untuk selanjutnya, anak senang terhadap sesuatu yang diminati merupakan awal dan sukses di kemudian hari. Anak melakukan observasi, eksperimen, dan bertanya, mengerjakan hal-hal yang rumit, tekun dan ulet dalam memecahkan masalah, serta mencoba dan mencoba lagi dalam aktivitas hidup sehari-hari ini sebagai pertanda anak mempunyai kreativitas sejak dini. Kreativitas (berfikir kreatif atau berfikir divergen) adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatangunaan, dan keragaman jawaban. Makin banyak kemungkinan jawaban yang dapat diberikan terhadap suatu masalah makin kreatiflah, tetapi jawaban itu harus relevan dengan masalahnya.

3) Kerja keras

Kerja keras menjadi sebuah pekerjaan yang bisa menjadi sebuah kerja keras yang mampu untuk mewujudkan segala apa yang di maksud, dan kerja keras menjadi sebuah hal yang menjadikan seseorang memiliki sebuah hal yang menjadikan seseorang memiliki sebuah status social. Dan penting untuk kamu dalam memahami arti dari kerja keras. Dengan mengerti akan arti dari kerja keras akan menjadikan kamu mampu untuk lebih mahir dalam menggunakan sebuah kerja keras dengan segala fungsi dari kerja keras.

Arif F. hadipranata (2007, hal. 22) kerja keras adalah sosok orang yang mengambil keputusan dalam sebuah pekerja kerasan yang akan memberikan banyak keuntungan banyak orang. Dan sosok itu menjadi sebuah inti dari kerja keras yang terlibat dalam sebuah pekerja kerasan.

Thomas W. zimmerer (2008, hal. 66). Kerja keras adalah penerapan sebuah inovasi dan juga kreativitas dalam memecahkan masalah menjadi sebuah peluang besar yang akan memanfaatkan banyak peluang yang akan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat dalam sebuah pekerja kerasan.

Andrew J dubrin (2005, hal. 123). Kerja keras adalah orang yang mendirikan sebuah kerja keras yang inovatif yang akan memberikan banyak keuntungan bagi banyak orang dan tentunya untuk orang yang menjalankan kerja keras.

Kasmir (2002, hal. 67). Kerja keras adalah sebuah tempat kerja keras seseorang yang berani untuk mengambil segala resiko demi tercapainya sebuah maksud yang dia inginkan dengan kerja keras demi sebuah keuntungan.

Robbin & coulter (2007, hal. 33). Kerja keras adalah sebuah proses dimana seseorang atau kelompok individu yang menjadi peluang agar menjadi sebuah nilai keuntungan untuk semua yang ada di dalam kerja keras itu, dan sebuah kerja

keras itu juga bisa menjadi sebuah kerja keras yang menggunakan sumber daya apapun yang di sepakati siapapun yang terlibat.

Jean babtista say (2008, hal. 43) kerja keras adalah sebuah hal menjadikan sebuah peluang produksi yang inovatif yang akan menjadikan sebuah nilai keuntungan untuk sang wirakerja kerasan.

Penrose(2009, hal. 89). Kerja keras adalah sebuah kerja keras yang terprediksi dan susuna yang baik dan dengan kerja keras menjadikan sebuah kerjs keras mendapatkan keuntungan yang di inginkan.

Untuk meraih kesuksesan,berikut adalah ciri-ciri orang kerja keras ialah sebagai berikut:

1. Tekun dan ulet.tekun artinya terus menerus mengerjakan tugasnya sampai tuntas dan ulet artinya tahan banting terhadap berbagai tekanan dan hambatan pekerjaan.Allah akan merubah keadaan seseorang apabila ia juga berusaha dengan sungguh-sungguh.Ia akan selalu tetap fokus untuk melakukan sesuatu yang tentunya dapat menjadikan wahana untuk meraih kesuksesannya.
2. Teliti, cermat dalam setiap melakukan sikap dan perbuatan serta setiap pekerjaan,tidak terburu-buru,namun perlu perhitungan dan pengkajian baik buruknya.Seorang pekerja keras selalu hati-hati dan penuh pertimbangan dalam menyelesaikan atau memberikan keputusan.Dia selalu berfikir apakah yang dia kerjakan itu ada manfaatnya atau tidak.Jika ada manfaatnya maka akan dia lakukan,akan tetapi bila tidak maka dia tinggalkan.Hal inilah yang membuat seseorang yang kerja keras memiliki pola hidup yang jelas,baik sekarang maupun yang akan datang.
3. Menghargai waktu,bekerja keras itu, bekerja dengan penuh semangat ,penuh motivasi tinggi.Tidak gampang putus asa,merasa puas,sehingga tidak ada rasa capai.Memaksimalkan waktu yang ada,menggunakan tenaga semaksimal mungkin dan belum berhenti ketika pekerjaan belum benar-benar selesai.Tidak terpengaruh oleh lingkungan dan tetap fokus bekerja.Dengan bekerja keras,pekerjaan akan cepat selesai dan hasil akan lebih cepat dari rekan yang lain.Namun,efeknya kita menjadi kurang sosialisasi karena asyik bekerja.
4. Bekerja cerdas.bekerja saja belum cukup untuk meraih impian karier dan penghasilan tinggi dalam bekerja,dengan kerja cerdas pekerjaan akan selesai lebih sempurna dan hemat waktu.
5. Disiplin.disiplin adalah sikap patuh kepada waktu dan peraturan yang ada.
6. Sabar.sabar adlah menahan diri dari sifat kegundahan dan rasa emosi,kemudian menahan lisan dari keluh kesah serta menahan anggota tubuh dari perbuatan yang tidak terarah.
7. Ikhlas.ikhlas adalah sebuah sikap yang menerimadengan hati yang tulus,tanpa pamrih dalam melakukan sesuatu.
8. Tawakala
9. Berdoa

5) Kerangka Konseptual

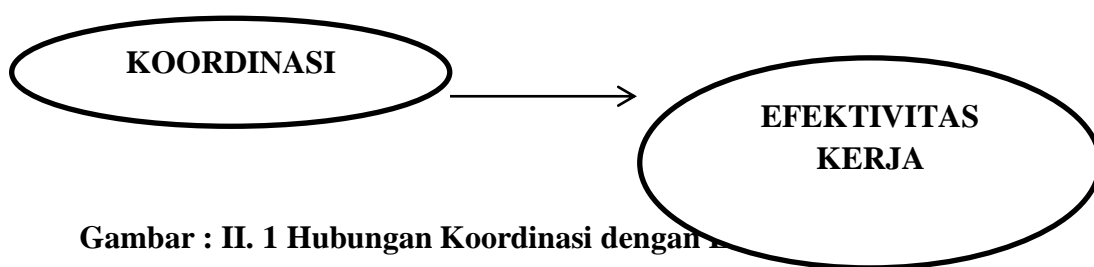
Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual ini yaitu :

1. Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja

Koordinasi sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi kerja sama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal balik antar pimpinan dengan para staff maupun sesama pegawai.

Apabila pimpinan di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat melakukan koordinasi dengan baik maka efektivitas kerja pegawai akan tercapai. Lebih jelasnya pimpinan yang melakukan koordinasi dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai sehingga akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Melalui koordinasi seluruh kegiatan organisasi sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat diatur, diselenggarakan dan dibina agar kegiatan tiap individu dalam setiap organisasi yang ada, baik jajaran sub bagian tercapai secara optimal berupa efektivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Handoko (1992, hal. 71) bahwa jika pekerjaan individu dalam suatu organisasi makin terpadu dan terkoordinasi maka organisasi tersebut makin efektif. Hal tersebut menunjukkan koordinasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja.



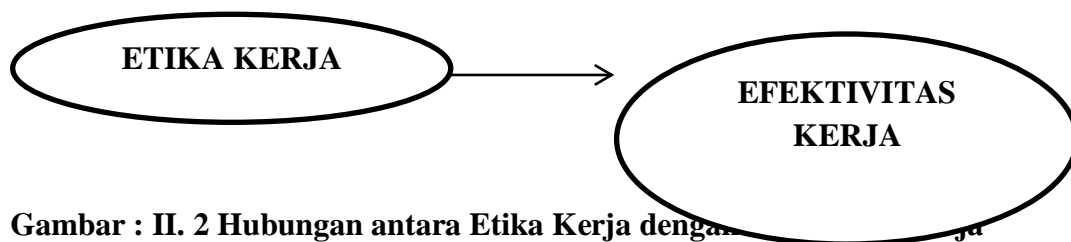
Gambar : II. 1 Hubungan Koordinasi dengan

2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etika kerja yang tinggi keinginannya menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika

kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan masukan ide di tempat bekerja. Sehingga semua kerjaan yang ada atau tugas yang telah di bagi dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa mengesampingkan nilai dan norma etika pada saat melakukan pekerjaan. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan dengan berdasrakan pada nilai nilai etika kerja yang baik akan berdampak positif pada Efektivitas kerja dan hasil kerja yang memuaskan maka dari itu Etika kerja yang ada dalam kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara sangat penting demi terciptanya efektivitas kerja yang baik.

Menurut Cahyasumirat (2006, hal. 53) Etika kerja yang baik dapat menimbulkan dampak yang baik bagi kinerja serta Efektifitas Kerja dikarenakan Etika Kerja yang baik merupakan salah satu pilar utama dalam menunjang Efektivitas Kerja pegawai.



Gambar : II. 2 Hubungan antara Etika Kerja dengan Efektivitas Kerja

3. Koordinasi dan Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja

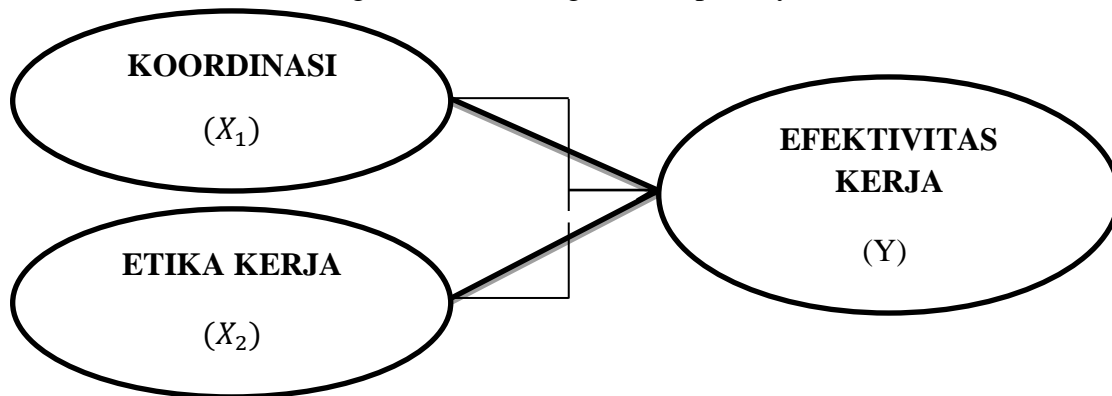
(Hasibuan, 2010, hal. 105) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang Efektif dan Effisien. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas kerja yang baik.

(Hasibuan, 2005, hal. 85) Efektivitas kerja dapat tercapai dengan menerapkan koordinasi dan etika kerja yang efektif. Koordinasi dan etika kerja merupakan kegiatan mengarahkan, menyatukan, mengintegrasikan usaha-usaha dan pekerjaan-pekerjaan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, koordinasi dan etika kerja

yang baik akan terjadi apabila adanya pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas serta adanya komunikasi yang baik diantara para pegawai

Koordinasi dan etika kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai efektivitas kerja. Karena tanpa adanya koordinasi dan etika kerja akan terjadi kekacauan , pertentangan atau kekosongan pekerjaan yang mengakibatkan tidak tercapainya efektivitas kerja. Suatu sistem koordinasi dan etika kerja yang baik akan menghasilkan hasil positif yang sangat besar terhadap peningkatan efektivitas kerja tanpa koordinasi dan etika kerja yang baik efektivitas kerja sulit untuk dicapai.

Berdasarkan keterangan diatas, kerangka konseptualnya adalah



Gambar II. 3 Hubungan Koordinasi dan Etika Kerja dengan Efektivitas Kerja

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara koordinasi (X_1) dan Etika Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

6) Hipotesis

berdasarkan kerangka konseptual yang dikembangkan, maka hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh terhadap koordinasi dan etika kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

E. Pendekatan Penelitian

Adapun metode Penelitian yang penulis gunakan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian dan di ukur dalam satuan skala numeric (angka) (kuncoro, hal. 2013).

F. Definsi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan landasan teoritis yang di gunakan untuk melakukan penelitian dimana antara variable yang satu dengan yang lainnya dapat dihubungkan, sehingga penelitian ini dapat dikaitkan dengan data yang di inginkan.

Adapun yang menjadi definisi operasional variable adalah :

1. Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan, adapun indikator dari efektivitas kerja (variabel terikat) yaitu:

Tabel III. 1

Efektivitas Kerja

NO	INDIKATOR
----	-----------

1	Kesiagaan
2	KepuasanKerja
3	SemangatKerja
4	Motivasi

Sumber : Steers (2007 hal 20)

2. Koordinasi (X_1)

Koordinasi adalah suatu usaha kerjasama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Sedangkan orang yang menggerakkan/mengkoordinasi unsur-unsur manajemen untuk mencapai tujuan disebut koordinator (manajer). Adapun Indikator dari Koordinasi(VariabelBebas) yaitu:

Tabel III. 2

Koordinasi

NO	INDIKATOR
1	KesatuanTindakan
2	Komunikasi
3	PembagianKerja
4	Disiplin

Sumber :Hasibuan (2006hal88)

3. EtikaKerja (X_2)

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja, “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin

tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Tabel III. 3

Etika Kerja

NO	INDIKATOR
1	Kepedulian
2	Kreativitas
3	KerjaKeras

Sumber : Webster (2007 hal 45)

G. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Adapun yang menjadi lokasi/tempat penelitian yang penulis lakukan di kantor sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara, Jln. Imam Bonjol No. 5
2. Penelitian ini penulis rencanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan selesai.

Rencana Penelitian III. 4

N O	Proses Penelitian	Bulan																			
		Nov-16				Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (eror tolerance)= 10 %

Pada kantor sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara memiliki jumlah pegawai sebanyak 120 dan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{120}{1 + 120(10\%)^2}$$
$$= 55$$

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung di sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara.

2. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data cara Tanya jawab dengan seseorang

3. Kuesioner (angket)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sumatera Utara yang menjadi

responden untuk di jawabnya. Dalam penyebaran kuesioner dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III.5

Skala Likert

ITEM	SKOR
Sangatsetuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidaksetuju	2
Sampaitidaksetuju	1

Kemudian angket yang sudah di terima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaanya yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Berikut ini rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Person :

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

- $\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X
 $\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y
 $\sum X^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran X
 $\sum Y^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran Y
 $\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor dalam sebaran X dalam jumlahn skor sebaran Y

Tabel III.6.
Kriteria Validitas Instrumen Tes

Nilai <i>r</i>	Interprestasi
0,81 – 1,00	Sangat tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,41 – 0,60	Cukup
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat rendah

Validitas Koordinasi (x1)
Tabel III.7. Hasil Validitas Koordinasi

Item	Korelasi (<i>r</i> Hitung)	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Item 1	0,673 (positif)	0,265	Valid
Item 2	0,355 (positif)	0,265	Valid
Item 3	0,330 (positif)	0,265	Valid
Item 4	0,788 (positif)	0,265	Valid
Item 5	0,332 (positif)	0,265	Valid
Item 6	0,274 (positif)	0,265	Valid
Item 7	0,837 (positif)	0,265	Valid
Item 8	0,767 (positif)	0,265	Valid
Item 9	0,367 (positif)	0,265	Valid
Item 10	0,356 (positif)	0,265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 10 yaitu dengan nilai *r* hitung > *r* tabel 0,265 yang berarti bahwa 10 item pernyataan dari variabel Koordinasi (X1) dinyatakan Valid.

Validitas Etika Kerja (X2)
Tabel III.8. Hasil Validitas Etika Kerja

Item	Korelasi (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,734 (positif)	0,265	Valid
Item 2	0,342 (positif)	0,265	Valid
Item 3	0,423 (positif)	0,265	Valid
Item 4	0,830 (positif)	0,265	Valid
Item 5	0,418 (positif)	0,265	Valid
Item 6	0,355 (positif)	0,265	Valid
Item 7	0,822 (positif)	0,265	Valid
Item 8	0,800 (positif)	0,265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 8 yaitu dengan nilai r hitung $>$ r tabel 0,265 yang berarti bahwa 8 item pernyataan dari variabel Etika Kerja (X2) dinyatakan Valid.

Validitas Efektifitas Kerja (Y)
Tabel III.9. Hasil Validitas Efektivitas Kerja

Item	Korelasi (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,841 (positif)	0,265	Valid
Item 2	0,501 (positif)	0,265	Valid
Item 3	0,290 (positif)	0,265	Valid
Item 4	0,841 (positif)	0,265	Valid
Item 5	0,337 (positif)	0,265	Valid
Item 6	0,276 (positif)	0,265	Valid
Item 7	0,837 (positif)	0,265	Valid
Item 8	0,844 (positif)	0,265	valid
Item 9	0,367 (positif)	0,265	valid
Item 10	0,356 (positif)	0,265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 10 yaitu dengan nilai r hitung $>$ r tabel 0,265 yang berarti bahwa 10 item pernyataan dari variabel Efektifitas Kerja (Y) dinyatakan Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam

Ghazali, 2005). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Table III.10. Reliabilitas Variabel koordinasi

Reliability Statistics Variabel Koordinasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) di atas adalah 0,685 > 0,6 maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Table III.11. Reliabilitas Variabel Etika Kerja

Reliability Statistics Etika Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) di atas adalah 0,689 > 0,6 maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Table III.12. Reliabilitas Variabel Efektifitas Kerja

**Reliability Statistics Variabel
Efektifitas Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	10

Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2017

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) di atas adalah $0,690 > 0,6$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Efektifitas Kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = Koordinasi

X_2 = Etika Kerja

Kriterianya :

- 1) Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).

- 2) Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
- 3) Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

A. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ($2\text{-tailed} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian

berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t Sugiono (2008 hal.250).

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

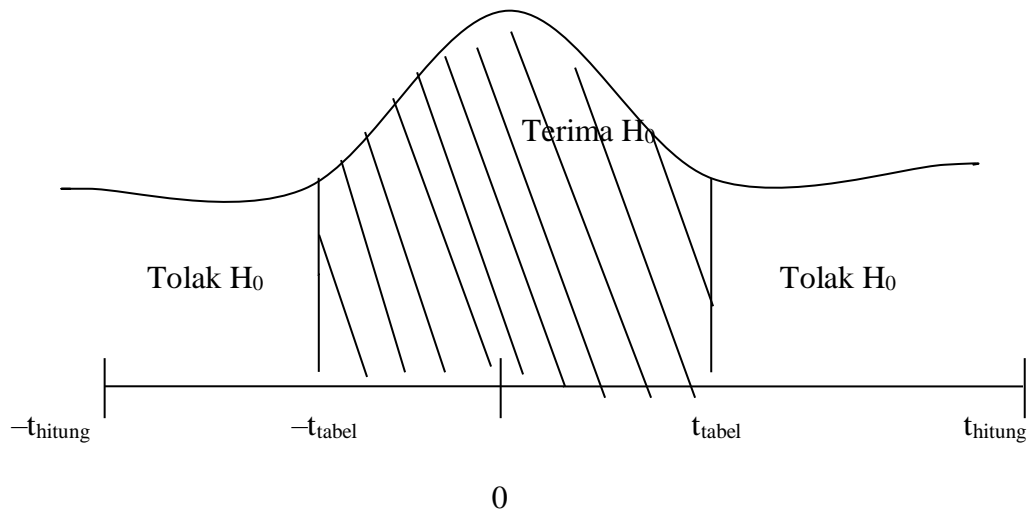
$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Gambar III.13. **Kriteria Pengujian Hipotesis**



3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

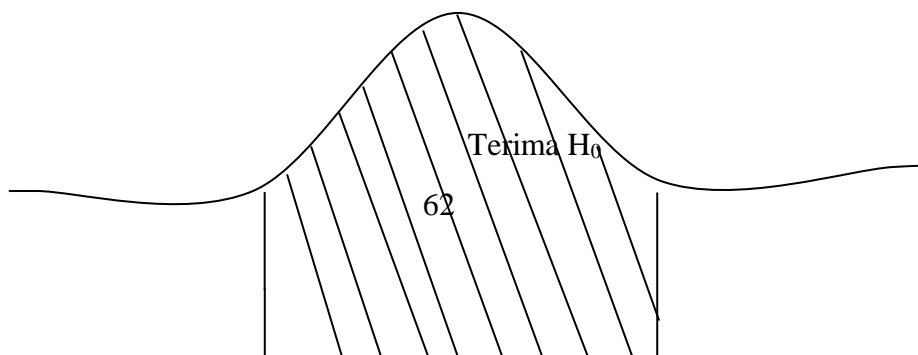
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

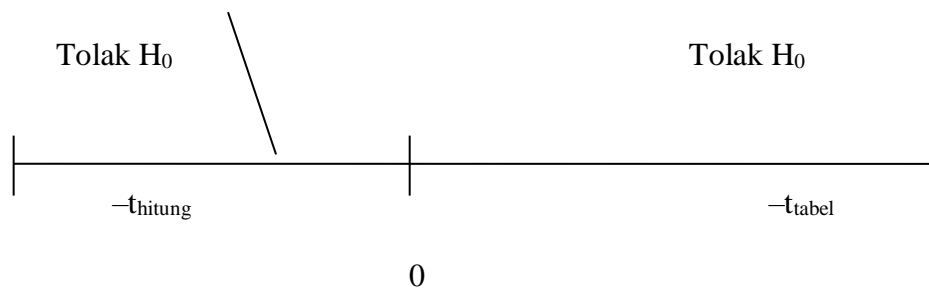
Ketentuan pengujian :

H_0 = Tidak ada pengaruh koordinasi dan etika kerja terhadap efektivitas kerja

H_a = Ada pengaruh antara koordinasi dan etika kerja terhadap efektivitas kerja

Gambar III.14.
Kriteria Pengujian Hipotesis





Keterangan :

F hitung = Hasil perhitungan korelasi Koordinasi Dan Etika Kerja Terhadap Efektifitas Kerja.

F tabel = nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase . Berikut adalah rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Deskripsi data yaitu semua yang menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dan selanjutnya disederhanakan.

Adapun cara mendeskripsikan suatu data yaitu data primer berupa angket dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan kesimpulan dari data-data yang terdapat dalam tabel adalah sebagai berikut :

a. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan.

Tabel IV.1.
Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	41	74.5	74.5	74.5
Perempuan	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.1 menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritas yang mendominasi adalah responden berjenis kelamin pria sebanyak 74,5%.

Tabel IV.2.
Distribusi responden berdasarkan Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	12	21.8	21.8	21.8
	31-40 tahun	19	34.5	34.5	56.4
	>40 tahun	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.2 menunjukkan bahwa untuk data usia, frekuensi mayoritas yang mendominasi ataupun yang terbanyak adalah responden yang berumur >4 tahun sebanyak 43,6%.

Tabel IV.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	25.5	25.5	25.5
	D-3	6	10.9	10.9	36.4
	S-1	35	63.6	63.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.3 menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan, frekuensi mayoritas yang mendominasi adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 63,6%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Koordinasi (X_1), Etika kerja (X_2), dan Efektifitas kerja (Y). Deskripsi dari setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1. Koordinasi (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable Koordinasi yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4.
Penyajian Data Angket Variabel Koordinasi (X₁)

Jawab Alternatif												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,5	44	80,0	8	14,5	0	0,0	0	0,0	55	100
2	3	5,5	31	56,4	21	38,2	0	0,0	0	0,0	55	100
3	3	5,5	21	38,2	31	56,4	0	0,0	0	0,0	55	100
4	5	9,1	19	34,5	28	50,9	3	5,5	0	0,0	55	100
5	4	7,3	25	45,5	26	47,3	0	0,0	0	0,0	55	100
6	4	7,3	44	80,0	7	12,7	0	0,0	0	0,0	55	100
7	14	25,5	34	61,8	7	12,7	0	0,0	0	0,0	55	100
8	19	34,5	32	58,2	4	7,3	7	0,0	0	0,0	55	100
9	15	27,3	33	60,0	7	12,7	0	0,0	0	0,0	55	100
10	19	34,5	31	56,4	5	9,1	0	0,0	0	0,0	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara umum jawaban responden tentang koordinasi cenderung setuju yaitu sebanyak 44 Orang dengan persentase sebesar 80,0%. Ini menunjukkan bahwa koordinasi yang dilakukan telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan, walaupun ada yang menjawab kurang setuju ini merupakan suatu hal yang wajar dalam penelitian. Dimana akan diperoleh jawaban yang mengarah kepada kurang setuju terutama untuk mendapatkan data awal.

2. Etika Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable Etika Kerja dirangkum di dalam table sebagai berikut :

Tabel IV.5.
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Etika Kerja (X₂)

Jawab Alternatif												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,8	42	76,4	11	20,0	1	1,8	0	0,0	55	100
2	2	3,6	15	27,3	34	61,8	4	7,3	0	0,0	55	100
3	2	3,6	32	58,2	21	38,2	0	0,0	0	0,0	55	100
4	0	0,0	37	67,3	16	29,1	2	3,6	0	0,0	55	100

5	2	3,6	35	63,6	18	32,7	0	0,0	0	0,0	55	100
6	10	18,2	37	67,3	8	14,5	0	0,0	0	0,0	55	100
7	15	27,3	31	56,4	9	16,4	0	0,0	0	0,0	55	100
8	8	14,5	34	61,8	13	23,6	0	0,0	0	0,0	55	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa etika dalam bekerja dapat dirasakan oleh para pegawai terlihat bahwa secara umum jawaban responden tentang etika kerja cenderung sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 67,3%. Ini menunjukkan etika kerjasudah merata diterima oleh pegawai ketika bekerja, walaupun ada yang menjawab tidak setuju ini merupakan suatu hal yang wajar dalam penelitian. Dimana akan diperoleh jawaban yang mengarah kepada tidak setuju dan sangat tidak setuju terutama untuk mendapatkan data awal.

3. Efektifitas Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable Efektifitas Kerja karyawan yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut :

Tabel IV.6.
Penyajian Data Mengenai Identitas Variabel Efektifitas Kerja (Y)

No. Pernyataan	Jawab Alternatif											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	12,7	44	80,0	4	7,3	0	0,0	0	0,0	55	100
2	8	14,5	46	83,6	1	1,8	0	0,0	0	0,0	55	100
3	5	9,1	22	40,0	27	49,1	1	1,8	0	0,0	55	100
4	5	9,1	30	54,5	20	36,4	2	3,6	0	0,0	55	100
5	6	10,9	30	54,5	19	34,5	0	0,0	0	0,0	55	100
6	2	3,6	42	76,4	9	16,4	2	3,6	0	0,0	55	100
7	8	14,5	33	60,0	12	21,8	2	3,6	0	0,0	55	100
8	10	18,2	36	65,5	9	16,4	0	0,0	0	0,0	55	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja dapat dirasakan oleh para pegawai terlihat bahwa secara umum jawaban responden tentang efektifitas kerja cenderung setuju yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase 83,6%. Ini menunjukkan efektifitas kerjasudah merata diterima oleh karyawan ketika bekerja,

walaupun ada yang menjawab sangat tidak setuju ini merupakan suatu hal yang wajar dalam penelitian. Dimana akan diperoleh jawaban yang mengarah kepada tidak setuju dan sangat tidak setuju terutama untuk mendapatkan data awal.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

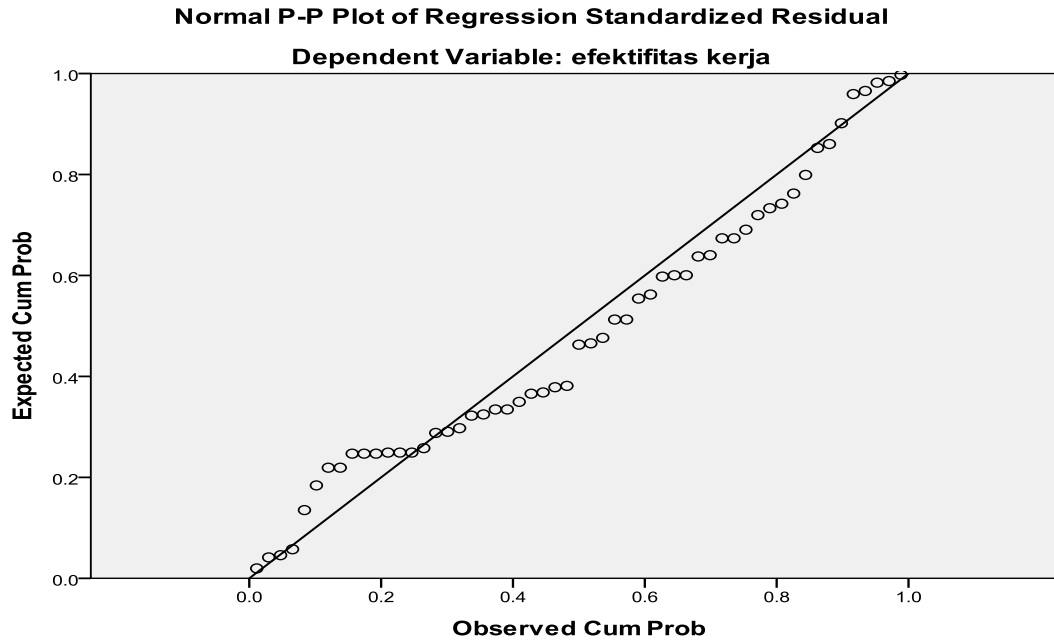
a. Uji Asumsi

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.7. Normalitas

Gambar IV.7. tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat atau mengikuti ke garis diagonal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5

Tabel IV.8. coefficients

Coefficients^a			
Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	4.242		
Koordinasi	.478	.992	1.008
etika kerja	.268	.992	1.008

Coefficients^a

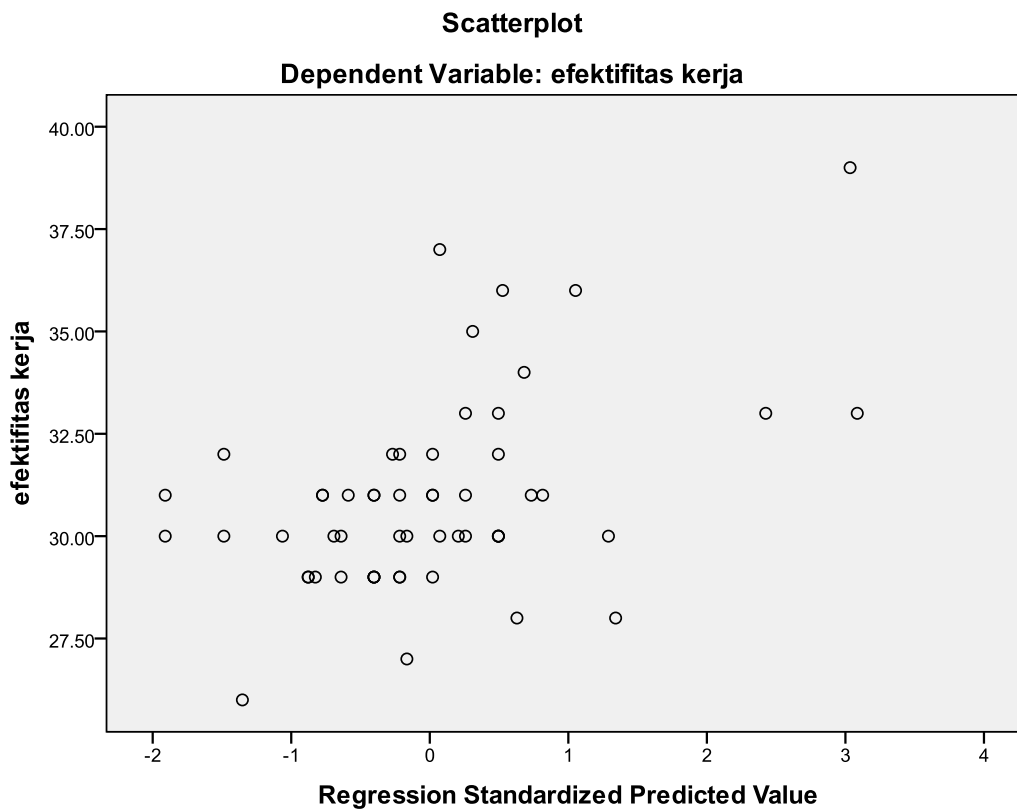
Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	4.242		
Koordinasi	.478	.992	1.008
etika kerja	.268	.992	1.008

a. Dependent Variable: efektifitas kerja

Ketiga variabel independen yakni koordinasi (X1),etika Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedasitas

Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas.



Gambar IV.9. Heterokedasitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi Heterokedasitas” pada model regresi.

b. Pengujian Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*Multipeleregresion*), hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Uji regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh koordinasi dan etika Kerja terhadap efektifitas Kerja. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = efektifitas Kerja

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Koordinasi

X₂ = Etika Kerja

**Tabel IV.10.
Koefisien Regresi**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.747	.876		1.994	.051
	Koordinasi	.783	.048	.804	16.201	.000
	etika kerja	.212	.052	.201	4.056	.000

a. Dependent Variable: efektifitas kerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan Menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 16,0 di dapat :

$$\alpha = 1,747$$

$$b_1 = 0,783$$

$$b_2 = 0,212$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk satu prediktor (Efektifitas Kerja) adalah:

$$Y = 1,747 + 0,783 b_1 + 0,212 b_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai $\alpha = 1,747$ menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable koordinasi (X_1) dan Etika Kerja (X_2) dalam model penelitian ini maka Efektifitas Kerja Pegawai bergerak naik sebesar 1,747%
- 2) Nilai $b_1 = 0,783$ menunjukkan apabila koordinasi mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan mengakibatkan meningkatnya efektifitas kerja Pegawai sebesar 0,783%
- 3) Nilai $b_2 = 0,212$ menunjukkan apabila etika kerja mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan mengakibatkan meningkatnya efektifitas kerja Pegawai sebesar 0,212%

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variable bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable terikat (Y)

2. Uji Statistik (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan dengan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16,0 pada tabel di bawah, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

**Tabel IV.11.
Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.747	.876		1.994	.051
	koordinasi	.783	.048	.804	16.201	.000
	etika kerja	.212	.052	.201	4.056	.000

a. Dependent Variable: efektifitas kerja

a. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja

Dari table IV.10. diperoleh nilai sebagai berikut:

$T_{hitung} = 16.201$ sedangkan $t_{tabel} = 2.005$

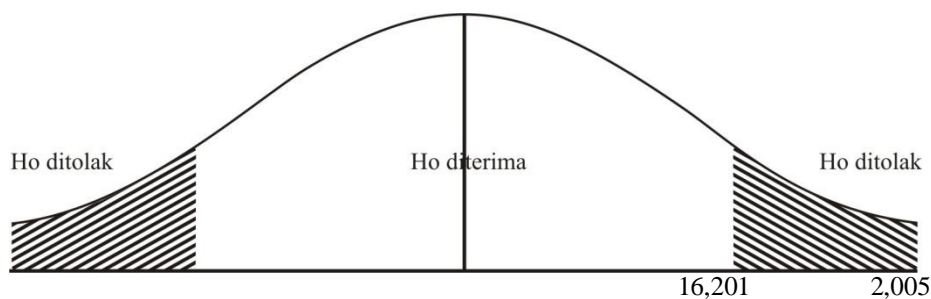
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $- 2,005 < \text{hitung} < 2,005$

H_a diterima jika : $1 \ T_{\text{hitung}} > 2,005$

1. $T_{\text{hitung}} < 2,005$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV.12. Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh koordinasi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 16,201 sedangkan t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka dimana signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_a diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi sumatera utara.

b. Pengaruh Etika Kerja terhadap Efektifitas Kerja

Dari tabel VI.11. diperoleh nilai sebagai berikut :

$T_{\text{hitung}} = 4,056$ sedangkan $t_{\text{tabel}} = 2,005$

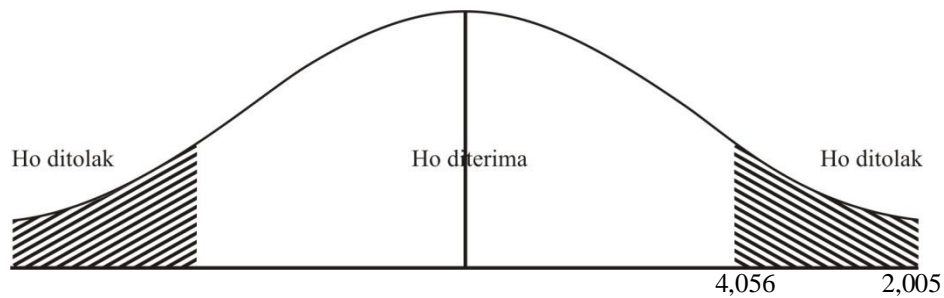
Dengan kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $- 2,005 < \text{hitung} < 2,005$

H_a diterima jika : $1 \ t_{\text{hitung}} > 2,005$

2 $t_{\text{hitung}} < 2,005$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV.13. Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial etika kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,056 sedangkan t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap efektivitas kerja di sekretariat DPRD provinsi sumatera

3. Uji secara simultan (uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas (independen) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable terikat (dependen).

Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

(sugiono , 2012 hal .257)

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda N = jumlah anggota sample

K = jumlah variable ganda

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Tabel IV.14. Uji F

ANNOVA^a

	Model	Sum Of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	489.413	2	244.707	913.343	.000
	Residual	13.9322	52	.268		
	Total	503.345	54			

a. predictore (constant), koordinasi, etika kerja

b. dependent variable: efektivitas kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 55-2-1 = 52 \text{ adalah } 3,17$$

$$F_{\text{hitung}} = 913,343$$

$$F_{\text{hitung}} = 3,17$$

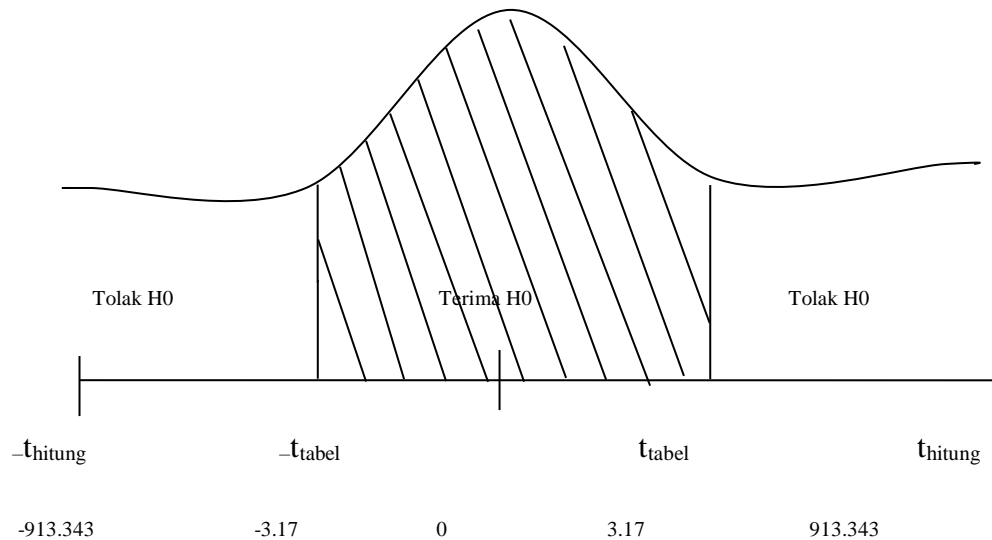
Kriteria pengujian adalah :

a) tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ dan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

b) signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ dan $-f_{\text{hitung}} < -f_{\text{tabel}}$

Gambar IV.15.

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)



Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} adalah 913.343 dengan sig. $0,000 < \alpha_{0.05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti koordinasi (X_1) dan Etika Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Taraf $\alpha_{0.05}$

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel

independen dalam menjalankan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel IV.16.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.971	.51761

a. Predictors: (Constant), etika kerja, koordinasi

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas dapat dipahami bahwa nilai R-Square sebesar 0,972 dalam model regresi adalah 97,2% hal ini berarti kontribusi yang diberikan koordinasi (X_1) dan etika kerja (X_2) secara bersama sama terhadap efektivitas kerja pada sekretariat DPRD provinsi sumatera utara sebesar 97,2% sisanya 2,8% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa semua variable bebas (koordinasi dan etika kerja) berpengaruh terhadap variable terikat (efektivitas kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja

Terdapat pengaruh koordinasi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 16.201 dengan probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dengan hubungan seperti itu terkandung artinya bahwa makin tinggi/baik variable efektivitas kerja (Y). menurut hasil penelitian lain yang dilakukan oleh handoko (1992) menyatakan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable efektivitas kerja.

2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Terdapat pengaruh etika kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,056 dengan probabilitas sig 0.005 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dengan hubungan seperti itu. Terandung artinya bahwa makin tinggi/baik variable efektivitas kerja (Y), hasil penelitian ini dilakukan oleh Cahya Sumirat (2006) bahwa etika kerja mempunyai dampak yang baik bagi efektivitas kerja sehingga etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable efektivitas kerja.

3. Pengaruh Koordinasi Dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa koordinasi dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja artinya semakin tinggi koordinasi yang diberikan pimpinan maka akan semakin tingginya etika kerja pegawai sehingga berpengaruh pada tingginya efektivitas kerja. Ditunjukkan oleh korelasi (r_{xy}) sebesar 0,986 sedangkan R-square adalah 0,972% (97,2%). Menunjukkan sekitar 97,2% variable efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variable koordinasi dan etika kerja, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi koordinasi dan etika kerja terhadap efektivitas kerja adalah 97,2% sisanya 2,8%. Dipengaruhi oleh variable lain yang tidak teliti. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2005) menyatakan bahwa koordinasi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 16,201 mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara koordinasi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) pada sekretariat DPRD provinsi sumatera utara.
2. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,056 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) pada sekretariat DPRD provinsi sumatera utara.
3. Diperoleh nilai f_{hitung} 913.343 > f_{tabel} 3,17 dengan sig 0,000 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti Koordinasi (X_1) dan Etika Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas maka saran-saran perlu untuk diberikan sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan Efektifitas kerja pegawai, pimpinan perusahaan harus memperhatikan koordinasi yang diterapkan suka atau tidak suka pimpinan harus memperhatikan koordinasi yang diberikan kepada bawahan agar dapat mendukung efektifitas kerja pegawai.

2. Masing-masing pegawai sudah seharusnya terus membangun etika kerja yang menjadikan efektifitas kerja pegawai meningkat. Artinya pegawai dengan etika yang baik dapat mendukung efektifitas kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Sondang P. Siagian (2007, hal. 4) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sepuluh. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Leonard D. White (2011, hal. 33), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Lima Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Webster (2007, hal. 45) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Bandung, Pt. Remaja Rosdakarya
- Siagian (2007, hal.4), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam Yogyakarta, Gadjah Mada University
- Harbani Pasolong (2007, hal. 4), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT Raja Grafindo
- Champel/ Steers (2000, hal. 45), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Spencer (2007, hal. 30) .Teori Efektivitas. PT. Graha Resik, Depok
- Wibowo (2007,hal. 86). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, *Realibilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Leighton dan Moekijat (1991, hal.185). Hubungan Antara semangat kerja Kerja Dengan Efektivitas Kerja
- Rivai (2004, hal. 475) Pegawai Negeri, Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- AA. Prabu Mangkunegara (2009, hal. 23), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor Ghalia Indonesia
- E.F.L. Brech (2007, hal. 85) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara

- Handoko dan GR terry (1989, hal. 167) buku tentang manajemen dan manajer di posting oleh faisal nurul razak hamid SE.
- AF,Stoner (2001, hal. 304). Becoming a teacher eight edition . new jersey. Pearson education inc. alih bahasa.
- Sastrohadiwiryo (2002). Kamus besar bahasa Indonesia : Jakarta balai pustaka.
- Harsono dan santoso (2006) organisasi dan etika kerja : dasar pemikiran produktifitas . cetakan ke 2 jakarta : bumi aksara.
- Philips (2007) understanding pupil behavior : classroom management techniques for teacher : new york 270 madison avenue.
- Leininger (1981) motivasi dan kepedulian, Jakarta: midas surya grafind
- Boyatziz MCkee (kurikulum tingkat satuan pendidikan, bandndung remaja rosdakarya:ofiset
- Cony R semiawan (2009)organisasi dan kreativitas .manajemen sumber daya manusia
- Jawad (2004) koordinasi dalam manajemen : sumber pustaka bandung (shcult 1991)
- Arif F. hadipranata (2007) , adminstasi pendidikan Alfabeta
- Andrew jubin (2005) prosedur penelitian (suatu pendekatan apraktik ,(bandung alfabet)
- Tjandra (2004) manajemen sumber daya manusia percetakan ke 15 jakarta :grasindo
- Cony R semiawan (2009)manajemen sumber daya manusia buku tentang kretivitas dalam keuangan buku percetakan 10 semarang: PT. cipta
- Maslow (2004)guru professional. Bandung : refika aditama
- Penrose (2009) buku produksi dan inovatif buku percetakan bjakarta : the human resorts
- Handoko (1992) organisasi dan efektivitas : dasar pemikiran produktivitas cetakan ke-2 jakarta : bumi aksara.
- Cahyasumirat (2006) manajer kelas . Program studi PGSD universitas Pendidikan Indonesia, Bndung Upi Press.
- Kuncoro (2007) Manajemen Kelas Untuk Menentukan Iklim Belajar yang Kondusif. Jakarta : visindo.