

**PENGARUH PEMBINAAN DAN KOORDINASI TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM  
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mata Kuliah skripsi pada  
Program Studi Manajemen*



**OLEH :**

**Try Handoko  
1305160846**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**



## ABSTRAK

### **Try Handoko , NPM 1305160846: Pengaruh pembinaan Dan koordinasi Terhadap efektivitas kerja Pada PDAM Tirtanadi Medan**

Dalam bekerja juga karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari kemampuan untuk melaksanakan tugas masing-masing. Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang akan sulit dalam bekerja jika kemampuan yang dimilikinya tidak mencakupi dalam memahami pekerjaan yang ada. Tidak dapat dibayangkan apabila dalam sebuah perusahaan karyawan nya tidak berkoordinasi, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Siagian (2007, hal. 24) menyatakan “Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang ingin diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pembinaan dan Koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling slovin dimana jumlah semua populasi diambil sebahagian menjadi 101 sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pembinaan (X1) dan efektivitas kerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 3,862 lebih besar dari t table yaitu 1,984 dan juga karena probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . dan juga menunjukkan bahwa Koordinasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 3,059 lebih besar dari t table yaitu 1,984 probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pembinaan (X1) dan Koordinasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,208 atau 20,8%

*Kata Kunci : Pembinaan, Koordinasi Dan Efektivitas kerja*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Nurhadi dan Ibu Sukesti yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan Dan Koordinas Terhadap Efektivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri.,S.E.,M.M.Si, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ibu Sri Endang Rahayu SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada sahabat terdekat penulis Fety Afsari yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Sahabat-sahabat penulis Teman – teman Gojek ,Grab ,Mamensukaja, Muhammad Imambaskoro ,Abdul Azis ,Arie anwar , Syahreni dea, Rikad agung, Erdi Armoja
8. Serta kepada teman – teman khususnya kelas D manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

*Wassalamualaikum, Wr.Wb*

Medan, Oktober 2017

Penulis,

**Try Handoko**  
**NPM. 1305160846**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	I
KATA PENGANTAR .....	II
DAFTAR ISI .....	IV
DAFTAR TABEL .....	VIII
DAFTAR GAMBAR .....	IX
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	4
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Pengertian Efektivitas Kerja .....	6
a. Pengukuran Efektivitas Kerja .....	8
b. Indikator Efektivitas Kerja .....	12
2. Pembinaan .....	13
a. Pengertian Pembinaan .....	13
b. Tujuan Pembinaan .....	15
c. Pembinaan Pegawai melalui Mutasi .....	17
d. Indikator Pembinaan .....	17
3. Koordinasi .....	19
a. Pengertian Koordinasi .....	19

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Koordinasi ..	24
c. Jenis – jenis Koordinasi .....	28
d. Indikator Koordinasi .....	29
B. Kerangka Konseptual .....	31
1. Pengaruh Pembinaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan .....	31
2. Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan .....	32
3. Pengaruh Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan .....	33
C. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Defenisi Operasional .....	37
1. Efektivitas Kerja Karyawan .....	37
2. Pembinaan .....	37
3. Koordinasi .....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel .....	40
1. Populasi .....	40
2. Sampel .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
1. Kuisisioner .....	42
a. Validitas Instrumen .....	42

b. Relibilitas Instrumen .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Metode Regresi Linier Berganda .....	44
2. Uji Hipotesis .....	45
a. Uji Parsial (Uji-t) .....	45
b. Uji Simulitan (Uji f) .....	46
3. Koefisien Determinasi (R- Square) .....	47
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	48
1. Identitas Responden .....	48
a. Usia .....	48
b. Jenis Kelamin .....	49
c. Pendidikan .....	49
2. Karakteristik Responden .....	50
a. Analisis Persentase Jawaban Responden .....	50
B. Analisis Data .....	54
1. Uji Asumsi Kalsik .....	54
a. Normalitas .....	54
b. Multikolineritas .....	55
c. Heterokedastisitas .....	56
2. Penguji Hipotesis .....	57
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
b. Uji Secara Parsial (ujia t) .....	58
3. Pengujian Pembinaan Dengan Efektivitas .....	59

C. Pengujian Koordinasi Terhadap Efektivitas .....	60
1. Pengujian Secara Simulasi Uji F .....	61
2. Uji Determinasi .....	63
D. Pembahasan .....	64
1. Pengaruh Pembinaan Terhadap Efektivitas .....	64
2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas .....	65
3. Pengaruh Pembinaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Variabel dan Indikator Efektivitas Kerja.....	37
Tabel III.2 Variabel dan Indikator Pembinaan.....	38
Tabel III.3 Variabel dan Indikator Koordinasi.....	38
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian .....	39
Tabel III.5 Skala Likert .....	42
Tabel IV.1 Identitas Responden Usia .....	52
Tabel IV.2 Identitas Responden Jenis Kelamin .....	53
Tabel IV.3 Identitas Responden Pendidikan .....	53
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden .....	54
Tabel IV.5 Pernyataan Variabel Pembinaan (X1) .....	55
Tabel IV.6 Pernyataan Variabel Koordinasi (X2) .....	56
Tabel IV.7 Pernyataan Variabel Efektivitas (Y) .....	57
Tabel IV.8 Coefficients Multikolineritas .....	60
Tabel IV.9 Coefficients Linier Berganda .....	62
Tabel IV.10 Coefficient Uji t .....	63
Tabel IV.11 Anova Uji f .....	65
Tabel IV.12 Model Summary Uji Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Hubungan Efektivitas.....	7
Gambar II.2 Paragdigma Penelitian Pengaruh Pembinaanl Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.....	32
Gambar II.3 Paragdimma Penelitian Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.....	33
Gambar II.4 Paragdimma Penelitian Pengaruh Pembinaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.....	34
Gambar IV.1. Uji Normalitas.....	59
Gambar IV.2. Uji Scatterplot .....	61
Gambar IV.3. Kriteria Pengujian Pembinaan terhadap Efektivitas .....	64
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Koordinasi terhadap Efektivitas .....	65
Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas .....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya itu sendiri. Tingkat kompetisi yang tinggi memacu tiap perusahaan untuk berusaha sedemikian rupa mengejar tingkat produktivitas setinggi-tingginya agar bisa mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan hidup organisasinya.

Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah tenaga kerja manusia. Karena didalam suatu perusahaan manusia akan membicarakan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai. Tenaga kerja manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Apabila tenaga kerja manusia yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2007, hal. 24) menyatakan “Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang ingin diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun

pengertian efektivitas menurut Sadirman ( 2003 : hal.31 ) menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah diterapkan , jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti semakin tinggi efektivitasnya ”. kemudian Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Dengan adanya pembinaan yang merupakan salah satu sumber bagi perusahaan untuk memaksimalkan bakat maupun kreatifitas karyawan diharapkan peran serta karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan akan tercapai dan tentunya akan berguna bagi karyawan itu sendiri.

Dalam bekerja juga karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari kemampuan untuk melaksanakan tugas masing-masing. Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang akan sulit dalam bekerja jika kemampuan yang dimilikinya tidak mencakupi dalam memahami pekerjaan yang ada. Tidak dapat dibayangkan apabila dalam sebuah perusahaan karyawan nya tidak berkoordinasi, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut pembinaan dan koordinasi karyawan yang saat ini ada di kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang perlu mendapat perhatian adalah efektifitas karyawan. Suatu proses yang

terintegritas dari berbagai unsur kegiatan yang ada didalam organisasi sehingga suatu keselarasan tindakan, bahasa dan irama dalam penyeleksian tugas untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk mendukung koordinasi antar bagian tersebut, maka diperlukan pembinaan dan koordinasi kerja dalam menerapkan pelaksanaannya agar dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Dengan adanya koordinasi kerja, maka karyawan akan merasa termotivasi dalam memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, begitu pula dengan adanya pembinaan terhadap karyawan, maka karyawan merasa dihargai dan dapat bekerja secara maksimal bagi keuntungan perusahaan. Efektivitas menitik beratkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi banyaknya pengeluaran biaya, waktu, dan tenaga.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Pembinaan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja karyawan yang belum mampu meningkat didalam pelaksanaan pekerjaannya.
2. Atasan tidak mampu memberikan pembinaan karyawan untuk efektivitas bekerja lebih baik.

3. Kurangnya koordinasi kerja terhadap karyawan sehingga banyak mengalami hambatan dalam efektivitas kerja

### **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### 1. Batasan Masalah.

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta banyak faktor dan terbatasnya waktu yang mempengaruhi penulis hanya membatasi Karyawan tetap saja tentang pembinaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan tersebut pada PDAM Tirtanadi.

#### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah pembinaan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b) Apakah Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c) Apakah pembinaan dan koordinasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pembinaan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

- b. Untuk menganalisis pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk menganalisis pengaruh pembinaan dan koordinasi terhadap efektifitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah pembinaan dan koordinasi serta efektivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan efektifitas karyawan melalui pembinaan dan koordinasi.

### c. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan” (Effendy, 2005 hal 14). Efektivitas kerja menurut pengertian di atas mengartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh karyawan.

Pengertian lain menurut Susanto, “Efektivitas kerja merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan - pesan untuk mempengaruhi”. Menurut pengertian diatas, efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang. Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya Manajemen Kinerja Sektor Publik mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”(Mahmudi, 2005 hal 92).

Efektivitas kerja berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 mengenai hubungan arti efektivitas di bawah ini.

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Outcome}}{\text{Output}}$$

**Gambar II.1 : Hubungan Efektivitas**  
*Sumber : Mahmudi (2005, hal 92)*

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target - targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata - mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir dalam bukunya *Manajemen Umum di Indonesia* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan” (Moenir, 2006 hal 166 ). Memperhatikan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep

yang mendefinisikan efektivitas berbeda - beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

#### **a. Pengukuran Efektivitas Kerja**

Menurut pendapat Gibson Ivancevich Donnelly dalam bukunya *Perilaku, Struktur, Proses* menyebutkan bahwa ukuran efektivitas kerja dalam organisasi, sebagai berikut :

1. Produksi adalah merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan.
2. Efisiensi adalah merupakan perbandingan (ratio) antara output dengan input.
3. Kepuasan adalah merupakan ukuran untuk menunjukkan tingkat dimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
4. Keunggulan adalah tingkat dimana organisasi dapat dan benar – benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
5. Pengembangan adalah merupakan mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Sehubungan dengan hal - hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas organisasi merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana

organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi - fungsinya secara optimal. Membahas masalah ukuran efektivitas kerja memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Menurut pendapat Richard M. Steers dalam bukunya Efektivitas kerja dalam berorganisasi menyebutkan beberapa ukuran daripada efektivitas, yaitu:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
9. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk

mencapai tujuan;

11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;

12. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan;

Sehubungan dengan hal - hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauhmana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi - fungsinya secara optimal. Studi tentang efektivitas bertolak dari variable - variabel artinya konsep yang mempunyai variasi nilai, dimana nilai - nilai tersebut merupakan ukuran dari pada efektivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudarwan Danim dalam bukunya Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok yang menyebutkan beberapa variabel yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Variabel bebas (independent variable) Yaitu variabel pengelola yang mempengaruhi variabel terikat yang sifatnya given dan adapun bentuknya, sebagai berikut:
  - a. Struktur yaitu tentang ukuran;
  - b. Tugas yaitu tugas dan tingkat kesulitan;
  - c. Lingkungan yaitu keadaan fisik baik organisasi, tempat kerja maupun lainnya;

- d. Pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan fisik organisasi, kebutuhan di tempat kerja dan lain - lain.
2. Variabel terikat (dependent variable) Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi atau dapat diikat oleh variabel lain dan berikut adalah contoh dari variabel terikat, yaitu:
  - a. Kecepatan dan tingkat kesalahan pengertian;
  - b. Hasil umum yang dapat dicapai pada kurun waktu tertentu.
3. Variabel perantara (interdependent variable) Yaitu variabel yang ditentukan oleh suatu proses individu atau organisasi yang turut menentukan efek variabel bebas. (Danim, 2004 hal 121 - 122).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka hal - hal yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah ukuran, tingkat kesulitan, kepuasan, hasil dan kecepatan serta individu atau organisasi dalam melaksanakan sebuah kegiatan/program tersebut, di samping itu evaluasi apabila terjadi kesalahan pengertian pada tingkat produktivitas yang dicapai, sehingga akan tercapai suatu kesinambungan.

Sehubungan dengan hal - hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauhmana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi - fungsinya secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa ukuran daripada efektifitas kerja harus adanya suatu perbandingan antara input dan output, ukuran daripada efektifitas

kerja mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran dari pada efektivitas adanya rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi.

### **b. Indikator Efektivitas Kerja**

Barnad prawirosentono (2008 hal 27) yang mengatkan bahwa efektifitas kerja adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan ,dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian ,yaitu dimensi efektifitas Kerja.

Dimensi efektifitaskerja diuraikan menjadi indikatorsebagai berikut:

#### 1 ) Efektivitas operasional program

Efektivitas operasional program adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variable .Semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu .

#### 2. Efektivitas fungsional program

Efektivitas fungsional program adalah sesuatu hal yang dirancang untuk mampu melakukan satu ataulebih kegiatan yang lebih mengutamakan fungsi dan kebergunaan ketimbang hal – hal yang berbaw fitur yang tidak perlu untuk mencapai suatu tujuan .

#### 3. Efektivitas tujuan program

Efektivitas tujuan program merupakan langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan nanti terarah sesuai

dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai .namun demikian, banyak individu yang salah kaprah dalam menentukan tujuan dengan cara membuat beberapa tujuan dalam sebuah perencanaan .

#### 4. Efektivitas sasaran program

Efektivitas sasaran program adalah sesuatu hasil yang diharapkan dari tujuan tertentu dengan target yang telah ditentukan

#### 5. Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program

Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program adalah pandangandari segiindividu yang menekan pada hasil karya karyawan atau anggota dengan tujuan dan hasil yang maksimal dan terarah

## **2. Pembinaan**

### **a. Pengertian Pembinaan**

Pengertian pembinaan menurut pendapat dari Miftah (2000 hal 294) adalah “ suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu.”

Menurut Sukarna (2002 : hal 71), menjelaskan: “ Bahwa pembinaan (development) merupakan proses pembangunan atau pengembangan yang padanya tercakup urutan mulai dari mendirikan kemudian menumbuhkan memelihara pertumbuhan tersebut disertai usaha memperbaiki dan akhirnya mengembangkan.”

Menurut Widjaya (2000 : hal 15), menjelaskan: “Segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai (tenaga kerja manusia) dengan tujuan untuk melaksanakan tugas yang efektif dan efisien.”

Menurut Mathis (2002: hal 112), pembinaan adalah suatu proses dimana orang - orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas.

Selanjutnya Menurut Musanef (2002 : hal 7) “pembinaan pegawai merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing – masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien”, sedangkan menurut penulis bahwa pembinaan merupakan membina, penyempurnaan atau perbaikan, serta upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Mathis (2006: hal 307 - 308) juga mengemukakan empat tingkatan pokok dalam kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pembinaan strategis, antara lain:

- a. Mengatur strategi. Yaitu manajer - manajer SDM dan pembinaan harus terus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pembinaan akan terhubung secara strategis pada rencana bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

- b. Merencanakan, yaitu perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pembina yang akan membawa hasil – hasil positif untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dan harapan dari pembinaan harus diidentifikasi serta diciptakan agar tujuan dari pembelajaran dapat diukur untuk melacak efektivitas pembinaan.
- c. Mengorganisasi, yaitu pembinaan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pembinaan akan dilakukan, dan mengembangkan investasi -investasi pembinaan.
- d. Memberi pembenaran yaitu mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pembinaan memenuhi tujuan pembinaan tersebut. Kesalahan - kesalahan yang terjadi dapat diidentifikasi pada tahap ini, dan dapat meningkatkan efektivitas pembinaan dimasa depan.

#### **b. Tujuan Pembinaan**

Adapun tujuan dari pembinaan pegawai dilakukan dalam suatu sector pemerintahan maupun swasta sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Musanef (2002 : hal 32), menyebutkan ada tujuh pembinaan pegawai.

Adapun tujuh tujuan pembinaan pegawai itu adalah sebagai berikut :

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna baik dalam sector pemerintahan maupun badan swasta.
2. Untuk meningkatkan mutu keterampilan serta menumpuk kegairahan kerja sehingga dapat menjamin terwujudnya

kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.

3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu memadai, serasi dan harmonis sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal.
4. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai – pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945 negara sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada negara dan masyarakat, menciptakan aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas – tugas pemerintah dengan sebaik – baiknya.
6. Diarahkan kepada penyalur, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria – kriteria secara individu maupun secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat dari usaha instansi/ unit organisasi yang bersangkutan.
7. Diarahkan pada pembinaan sistem karir dan pembinaan prestasi kerja yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dal bentuk:
  - a. Pembinaan tertib administrasi
  - b. Pembinaan mutu
  - c. Pembinaan kesejahteraan

#### d. Pembinaan karir

Dengan tujuh tujuan pembinaan tersebut maka diharapkan pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik – baiknya sehingga benar – benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja tepat guna dan berhasil guna sesuai dengansasaran organisasi yang hendak dicapainya.

#### c. Pembinaan Pegawai melalui Mutasi

Menurut Hasibuan (2001 : hal 104) menyatakan “ Meskipun kita sudah mengusahakan agar tujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, tetapi tidaklah berarti persoalan tidak selesai. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan kerja menurun”.

Mutasi dilaksanakan pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan. Adapun tujuan pelaksanaan mutasi tersebut menurut pendapat dari Hasibuan (2001: hal 121) yaitu:

1. Melaksanakan prinsip orang yang tepat pada tempat yang tepat
2. Meningkatkan kerjasama kelompok
3. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja
4. Menciptakan persaingan sehat
5. Melaksanakan kegiatan dan peraturan

#### d. Indikator Pembinaan

Untuk menjaga agar tetap terdapat keseimbangan antara kemampuan kerja pegawai dalam kelangsungan hidup organisasi diperlukan adanya teknik-teknik

pembinaan pegawai. Teknik-teknik pembinaan pegawai yang dikemukakan oleh Moenir (2006: hal 152) adalah :

1. Pengembangan pegawai

Suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier maupun kemampuan.

2. Disiplin

Usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

3. Penghargaan

Ucapan terima kasih seseorang yang telah berusaha bekerja semata-mata bukan untuk keperluan sendiri melainkan untuk keperluan orang lain.

4. Keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja.

- i. Keselamatan kerja ialah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut, pegawai ataupun bukan pegawai organisasi.
- ii. Keamanan kerja adalah adanya perasaan aman dan tentram pada pegawai dalam organisasi.
- iii. Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam

pekerjaan yang diantaranya meliputi penyediaan air bersih, ventilasi udara yang cukup dan sebagainya.

e. Pemberi Semangat

Benda atau hal lain yang inmaterial yang menarik sehingga selalu menimbulkan semangat untuk mendapatkan sesuatu dan memilikinya.

### **3. Koordinasi**

#### **a. Pengertian Koordinasi**

Seperti yang diuraikan sebelumnya, proses pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya – sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Di aspek utama struktur organisasi tersebut adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Manajemen membagi –bagi pekerjaan menjadi fungsi – fungsi atau bagian – bagian yang khusus untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Koordinasi juga sangat dibutuhkan bagi organisasi – organisasi yang menetapkan tujuan yang tinggi.

Menurut Handoko (2003 : hal 196) ada tiga macam saling ketergantungan diantara satuan – satuan organisasi, yaitu:

- a. Saling ketergantungan yang menyatu, bila satuan – satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian, tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.

- b. Saling ketergantungan yang berurutan, dimana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
- c. Saling ketergantungan timbal – balik merupakan hubungan memberi dan menerima antar satuan organisasi.

Peningkatan spesialisasi akan menaikkan kebutuhan dan koordinasi. Tetapi semakin besar derajat spesialisasi, semakin sulit bagi manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan – kegiatan khusus dari satuan – satuan yang berbeda.

Menurut Stoner (2005 : hal 28) mengemukakan empat tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja diantara bermacam – macam individu dan departemen dalam organisasi yang mempersulit tugas pengkoordinasian bagian – bagian organisasi secara efektif, yaitu:

- a. Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu

Para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik. Bagaimana penjualan menganggap bahwa diversifikasi produk lebih diutamakan dari pada kualitas produk. Bagian akuntansi melihat pengendalian biaya sebagai faktor paling penting untuk mencapai sukses organisasi. Bagian pemasaran mengemukakan desain produk yang paling esensial dalam organisasi.

b. Perbedaan dalam orientasi waktu

Manajer produksi akan lebih memperhatikan masalah – masalah yang harus dipecahkan segera atau dalam periode waktu pendek. Bagian penelitian dan pengembangan lebih terlibat dengan masalah – masalah jangka panjang.

c. Perbedaan dalam orientasi antar pribadi

Kegiatan produksi memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar, sedang bagian penelitian dan pengembangan mungkin dapat lebih santai dan setiap orang dapat mengemukakan pendapat serta berdiskusi satu sama lain.

d. Perbedaan dalam formalitas struktur

Setiap tipe satuan dalam organisasi mungkin mempunyai metode – metode dan standar – standar yang berbeda untuk mengevaluasi program terhadap tujuan dan balas jasa bagi karyawan. Dalam departemen produksi dimana kuantitas dan kualitas diawasi secara ketat, proses evaluasi dan balas jasa dilakukan formal.

Koordinasi adalah kunci koordinasi yang efektif. Koordinasi secara langsung tergantung pada perolehan, penyebaran dan pemrosesan informasi. Menurut penulis semakin besar ketidakpastian tugas yang dikoordinasi, semakin membutuhkan informasi. Untuk alasan ini, koordinasi pada dasarnya merupakan tugas pemrosesan informasi.

Ada tiga pendekatan untuk pencapaian koordinasi yang efektif, yaitu :

1. Mekanisme – mekanisme pengkoordinasian dasar

Mekanisme – mekanisme dasar untuk pencapaian koordinasi adalah komponen – komponen vital manajemen yang secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Hirarki manjerial. Rantai perintah, aliran informasi dan kerja, wewenang formal, hubungan tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas dapat menumbuhkan integritas bila dirumuskan secara jelas serta dilaksanakan dengan pengarahan yang tepat.
- b) Aturan prosedur. Aturan – aturan dan prosedur – prosedur adalah keputusan – keputusan manajerial yang dibuat untuk menangani kejadian – kejadian rutin, sehingga dapat juga peralatan yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan yang rutin.
- c) Rencana dan penetapan tujuan. Pengembangan rencana dan tujuan dapat digunakan untuk pengkoordinasian melalui pengarahan seluruh satuan organisasi terhadap sasaran – sasaran yang sama. Ini diperlukan bila aturan dan prosedur tidak mampu lagi memproses seluruh informasi yang diperlukan untuk mengkoordinasikan kegiatan satuan organisasi.

## 2. Meningkatkan koordinasi potensial

Bila mekanisme pengkoordinasian dasar tidak cukup, investasi dalam mekanisme – mekanisme tambahan diperlukan. Koordinasi potensial dapat ditingkatkan dengan dua cara, vertical dan menyamping.

- a) Sistem informasi vertikal ialah peralatan melalui mana data disalurkan melewati tingkatan – tingkatan organisasi. Komunikasi dapat terjadi didalam atau diluar rantai perintah. Sistem informasi manajemen telah dikembangkan dalam kegiatan – kegiatan seperti pemasaran, keuangan, produk dan operasi internasional untuk meningkatkan informasi yang tersedia bagi perencanaan, koordinasi dan pengawasan.
- b) Hubungan – hubungan lateral. Melalui pemotongan rantai perintah, hubungan – hubungan lateral membiarkan informasi yang dibutuhkan ada.

## 3. Pengurangan kebutuhan pengkoordinasian dasar.

Bila mekanisme – mekanisme pengkoordinasian dasar tidak mencukupi, koordinasi potensial dapat ditingkatkan dengan menggunakan metode – metode diatas. Tetapi kebutuhan akan koordinasi yang sangat besar dapat menyebabkan kelebihan beban bahkan memperluas mekanisme – mekanisme pengkoordinasian. Langkah yang paling konstruktif yang dapat diambil dalam

menghadapi kasus ini adalah mengurangi kebutuhan akan koordinasi.

Ada dua metode pengurangan kebutuhan koordinasi, yaitu :

- a) Penciptaan sumber daya tambahan. Sumber daya tambahan memberikan kelonggaran bagi satuan – satuan kerja. Penambahan tenaga kerja, bahan baku atau waktu, tugas diperingan dan masalah – masalah yang timbul berkurang.
- b) Penciptaan tugas – tugas yang dapat berdiri sendiri. Teknik ini mengurangi kebutuhan koordinasi dengan mengubah karakter satuan organisasi. Kelompok tugas yang dapat berdiri sendiri disertai suatu tanggung jawab penuh salah satu organisasi operasi.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Koordinasi**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi. Hasibuan (2006 hal 80), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi antara lain adalah sebagai berikut:

##### 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 sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya

keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini adalah merupakan suatu kewajiban dari pimpinan untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah dirncanakan.

## 2) Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana 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 karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

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:

- a) Mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai kejadian dalam suatu lingkungan.
- b) Menginterpretasikan terhadap informasi mengenai lingkungan
- c) Kegiatan mengkomunikasikan informasi, nilai dan norma sosial dari generasi yang satu ke generasi yang lain.

Maka dari itu komunikasi itu merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk merubah sikap dan perilaku orang lain dengan melalui informasi atau pendapat atau pesan atau idea yang disampaikan kepada orang tersebut.

### 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 lakukan pembagian kerja. Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah

perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

Jadi pembagian kerja pekerjaan menyebabkan kenaikan efektifitas secara dramatis, karena tidak seorangpun secara fisik mampu melaksanakan keseluruhan aktifitas dalam tugas-tugas yang paling rumit dan tidak seorangpun juga memiliki semua keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas. Oleh karena itu perlu diadakan pemilahan bagian-bagian tugas dan membagi baginya kepada sejumlah orang. Pembagian pekerjaan yang dispesialisasikan seperti itu memungkinkan orang mempelajari keterampilan dan menjadi ahli pada fungsi pekerjaan tertentu.

#### 4) Disiplin

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

Rivai (2004, hal 444) menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku”. Jadi jelasnya bahwa disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi penerapan peraturan kepada seseorang atau anggota organisasi dikelola oleh pimpinan. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan konsep disiplin positif yakni penerapan peraturan melalui kesadaran bawahannya. Sebaliknya bila pimpinan tidak mampu menerapkan konsep disiplin positif pada dirinya sendiri tentu dia juga tidak mungkin menerapkannya pada orang lain termasuk kepada bawahannya. Dengan demikian disiplin itu sangat penting artinya dalam proses pencapaian tujuan, ini merupakan suatu syarat yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang dimaksud.

### **c. Jenis-Jenis Koordinasi**

Koordinasi memiliki 3 jenis yang diantaranya:

#### **1. Koordinasi Vertikal**

Koordinasi vertikal adalah koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dan atau kepada bawahannya. Misalnya, koordinasi pimpinan dengan karyawan.

#### **2. Koordinasi Fungsional**

Koordinasi fungsional ialah koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan pimpinan lainnya yang tugasnya saling berkaitan berdasarkan asas fungsionalisasi. Koordinasi fungsional dibedakan atas koordinasi fungsional horizontal, diagonal, teritorial, dan institusioanal

a. Koordinasi Fungsional horizontal

Koordinasi ini dilakukan oleh kepada pimpinan dengan pimpinan lainnya yang setingkat. Misalnya , pimpinan tirtanadi sumut dengan pimpinan kot lainnya

b. Koordinasi Fungsioanal Diagonal

Koordinasi ini dilakukan oleh pimpinan dengan pimpinan lain yang lebih rendah atau lebih tinggi tingkatannya.

c. Koordinasi fungsional Teritorial

Koordinasi ini dilakukan pimpinan dengan pejabat atau pimpinan lain yang berada dalam wilayah tertentu dimana semua urusan yang ada dalam wilayah tersebut menjadi kewenangan dan tanggung jawab pimpinan bersangkutan selaku penguasa atau penanggung jawab tunggal.

3. Koordinasi Institusional

Koordinasi ini dilakukan pimpinan dengan beberapa instansi yang menangani satu urusan tertentu yang bersangkutan. Misalnya, untuk urusan karyawan, kepala badan melakukan koordinasi dengan pimpinan mengenai karyawan.

**d. Indikator Koordinasi**

Menurut Hasibuan (2006, hal 80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indicator :

a. Komunikasi

- i. Ada tidaknya informasi
- ii. Ada tidaknya alur informasi
- iii. Ada tidaknya teknologi informasi
- b. Kesadaran pentingnya koordinasi
  - i. Tingkat pengetahuan pelaksanaan terhadap koordinasi
  - ii. Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- c. Kompetensi partisipan
  - i. Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
  - ii. Ada tidaknya ahli dibidang pembangunan yang terlibat
- d. Kesepakatan, komitmen, dan insentif koordinasi
  - i. Ada tidaknya bentuk kesepakatan
  - ii. Ada tidaknya pelaksana kegiatan
  - iii. Ada tidaknya sanksi bagi pelanggar kesepakatan
  - iv. Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
- e. Kontinuitas perencanaan
  - i. Ada tidaknya umpan balik dari objek dan subjek pembangunan
  - ii. Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan

Apabila dalam diri setiap karyawan telah tertanam indikator-indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan pembinaan, koordinasi yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## **B. Kerangka Konseptual**

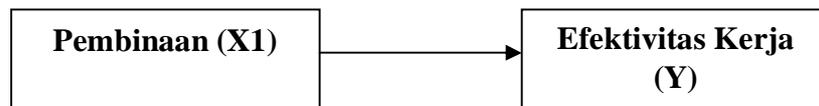
### **1. Pengaruh Pembinaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan**

Efektivitas merupakan suatu konsep yang mendefinisikan efektivitas berbeda - beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan.

Menurut Sukarna (2002 : hal 71), menjelaskan: “ Bahwa pembinaan (development) merupakan proses pembangunan atau pengembangan yang padanya tercakup urutan mulai dari mendirikan kemudian menumbuhkan memelihara pertumbuhan tersebut disertai usaha memperbaiki dan akhirnya mengembangkan.”

Begitu pula dengan pembinaan karyawan, dengan adanya pembinaan terhadap karyawan, maka kemungkinan perusahaan akan memperoleh manfaatnya yaitu tingginya semangat kerja yang akan dibarengi dengan profesionalisme kerja yang tinggi, karena karyawan akan merasa diperhatikan apabila dalam melaksanakan beban kerja sehingga kemungkinan untuk memberikan hasil yang maksimal dari karyawan terhadap perusahaan juga akan tinggi.

Pendapat diatas selarakan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara ( 2004 ) yang berjudul pengaruh pembinaan terhadap efektifitas PNS , dengan menggunakan regresi berganda dan pendekatan kualitatif guna menjelaskan analisis statistic . Hasilnya menunjukkan bahwa pembinaan hendaknya dilakukan secara terarah ,komprehensif dan berkesinambungan agar memiliki dampak positif terhadap efektivitas pegawai



**Gambar II.2 Paradigma Penelitian**

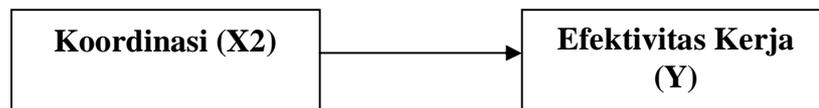
## **2. Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan**

Koordinasi merupakan suatu penyelarasan atau penyusunan kembali kegiatan yang saling bergantung antara individu-individu tertentu yang memiliki tujuan yaitu pencapaian tujuan bersama (Moekijat, 1994 hal 36).

Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti ( 2011) dengan judul pengaruh koordinai terhadap efektivitas pegawai pada Badan Penanaman Modal dan PelayananPerizinan Terpadu di Kota Banjar . Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok kinerja pegawai rendah yang diduga koordunasi antara masing – masing unit atau bagian belum berjalan secara optimal .

Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode deskriptif analisis dengan teknik analisis kalur ( path alanlysis ), yaitu dengan melihat seberapa besar pengaruh dari varable bebas ke variable terikat , baik secara langsung maupun pengaruh tidak langsung . Hasil penelitian secara simultan ,koordinasi memebrikan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu di Kota Banjar sebesar 88,0%. Hal ini

mengandung banyak makna bahwa koordinasi merupakan hal yang sangat penting sehingga perlu di prioritaskan .



**Gambar II.3 Paradigma Penelitian**

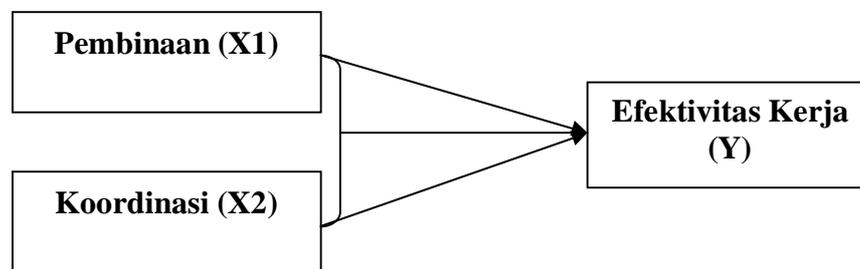
### **3. Pengaruh Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan**

Pembinaan merupakan membina , penyempurnaan atau perbaikan, serta upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. , sedangkan Koordinasi adalah kunci koordinasi yang efektif. Koordinasi secara langsung tergantung pada perolehan, penyebaran dan pemrosesan informasi.semakin besar ketidakpastian tugas yang dikoordinasi, semakin membutuhkan informasi. Untuk alasan ini, koordinasi pada dasarnya merupakan tugas pemrosesan informasi. Dengan tingginya efektifitas kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Hasibuan (2001 : hal 104) menyatakan “ Meskipun kita sudah mengusahakan agar tujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, tetapi tidaklah berarti persoalan tidak selesai. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan kerja menurun”. Semakin baik pembinaan dan koordinasi yang

di berikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat efektifitas kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh fathoni (2006) dengan judul Analisis Pengaruh Koordinasi dan Pembinaan terhadap Efektivitas Kerja menyatakan bahwa Koordinasi dan Pembinaan berpengaruh secara simultan terhadap Efektifitas Kerja .



**Gambar II.4 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Menurut Arikunto (2005 hal 19) “ Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntunan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pembinaan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Ada pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh pembinaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) yaitu penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan menurut Juliandi (2014, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan nantinya. Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka didalam instrumen penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dalam mengetahui hasil dari “Pengaruh Pembinaan dan Koordinasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara” baik secara efektif dan efisien.

## B. Definisi Operasional

Definisi operasional ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

### 1. Efektifitas Kerja Karyawan

Adapun pengertian efektivitas kerja menurut para ahli, efektivitas kerja adalah berhasil dengan baik, hasil membuat keputusan mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.(Widjaya, 2000)

**Tabel III-1**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator
Efektivitas Kerja	Operasional
	Fungsional Program
	Tujuan Program
	Sasaran Program
	Individu dalam pelaksanaan kebijakan

Sumber (Barnad prawirosentono ,2008:27)

### 2. Pembinaan

Menurut Handoko (2001 hal 208), pembinaan (coaching) merupakan upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. Membina adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimum”. Hal dimaksud erat kaitannya dengan kata membina yang diartikan sebagai “membimbing (counselling)”, yaitu proses pemberian dukungan oleh pembina

untuk membantu seorang pegawai mengatasi masalah akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja. Secara implisit, pembinaan dilakukan secara terencana, sistematis dan terintegrasi.

**Tabel III-2**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator
Pembinaan	Pengembangan pegawai
	Disiplin
	Penghargaan
	Keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja
	Pemberi semangat

Sumber (Moenir, 2006)

### 3. Koordinasi

Koordinasi merupakan suatu penyalarsan atau penyusunan kembali kegiatan yang saling bergantung antara individu-individu tertentu yang memiliki tujuan yaitu pencapaian tujuan bersama .

**Tabel III-3**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator
Koordinasi	Komunikasi
	Kesadaran pentingnya koordinasi
	Kompensasi partisipan
	Kesepakatan, komitmen dan insentif koordinasi
	Kontinuitas perencanaan

Sumber (Hasibuan, 2006 hal 80 )



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 389), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

NO	Unit Kerja	Jumlah
1	Divisi Perencanaan	15 orang
2	Divisi Pengolahan Air Minum (PAM)	20 orang
3	Divisi Sistem Informasi Manajemen	20 orang
4	Divisi Keuangan	30 orang
5	Divisi Umum	20 orang
6	Divisi Sumber Daya Manusia	30 orang
7	Divisi Operasi Zona 1	15 orang
8	Divisi Operasi Zona 2	15 orang
9	Divisi Peralatan Teknik	30 orang
10	Divisi Public Relation Division	15 orang
11	Divisi Litbang	10 orang
12	Divisi Satuan Pengawasan Intern	19 orang
13	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	17 orang
14	Divisi Hubungan Masyarakat	10 orang
15	Divisi Aset Manajemen	8 orang
16	Divisi Anggaran	10 orang

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Kota Medan yang bekerja di perusahaan tersebut dan berjumlah 284 karyawan.

### 2. Sampel

Dalam hal ini penelitian tidak mengambil seluruh karyawan sebagai objek penelitian tetapi hanya sebagian saja sebagai sampel. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode rumusan slovin, dimana tidak semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel tetapi peneliti dapat memilih orang-orang yang di temui pada saat peneliti mengumpulkan data di lapangan. Dengan menggunakan rumusan  $n = \frac{N}{1 + ne^2}$  Ukuran sampel,  $N =$  ukuran populasi,  $e =$  persen kelonggaran, ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%).

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

$$n \frac{284}{1 + 284 \times 0.08^2} = 101 \text{ Orang}$$

Berdasarkan rumus diatas maka sampel pada penelitian ini dengan rumus slovin berjumlah 101 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kuesioner Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Sugiyono, 2006, hal. 107-108)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja XII Kota Medan.

#### **a. Validitas Instrumen**

##### **1. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas**

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk menngukur apa yang seharusnya diukur.

##### **2. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas**

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

(Sugiyono, 2006, hal 276)

Dimana :

n : banyaknya pengamatan

$\sum x$  : jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  : jumlah pengamatan y

$(\sum x^2)$ : jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ : jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ : kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ : kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$  : jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas.

## b. Reliabilitas Instrumen

### 1. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### 2. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja  
 $\beta$  = Konstanta  
 $\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$x_1$	= Pembinaan
$x_2$	= Koordinasi
$e$	= Error

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). menurut Sugiyono (2013, hal. 184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap-tahap:

#### a. Bentuk Pengujian

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

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### b. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima : jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Pembinaan dan Koordinasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan.

Uji statistic T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap ditolak : jika -  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas kerja karyawan.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut Sugiyono (2013, hal. 192) :

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

Dimana :

$F_h$  : Nilai F Hitung

$R^2$  : Koefisien Korelasi Berganda

$K$  : Jumlah Variabel Independen

$N$  : Jumlah Anggota Sampel

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

a. Bentuk Pengujian

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

$H_a$  = ada pengaruh antara Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan.

b. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

### 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Pembinaan dan Koordinasi terhadap efektivitas pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 101 orang, sampling yang digunakan adalah sampling slovin, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

**1. Identitas responden**

**a. Usia**

**Tabel IV-1 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIBAWAH 25 TAHUN	18	17.8	17.8	17.8
	25 SAMPAI 35 TAHUN	47	46.5	46.5	64.4
	DIATAS 35 TAHUN	36	35.6	35.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 18 orang (17,8%), lalu yang berusia diantara 25 sampai 35 tahun berjumlah 47 orang (46,5%) dan yang berusia di diatas 35 tahun berjumlah 36 orang (35,6%).

**b. Jenis kelamin**

**Tabel IV-2 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	68	67.3	67.3	67.3
	PEREMPUAN	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki berjumlah 68 orang (67,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (32,7%).

**c. Pendidikan**

**Tabel IV-3 pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	2.0	2.0	2.0
	DIPLOMA	40	39.6	39.6	41.6
	SRATA 1	58	57.4	57.4	99.0
	STRATA2	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (2%), yang berpendidikan diploma berjumlah 40 orang (39,6%), lalu yang berpendidikan S1 berjumlah 58 orang (57,4%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (1%).

## 2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

**Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Pembinaan (X1)**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	pendidikan dan pelatihan dapat bertujuan agar berkembangnya pemikiran saya	2	2	1	1	11	10,9	41	40,6	46	45,5	101	100
2	Pembinaan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja	1	1	3	3	11	10,9	54	53,5	32	31,7	101	100
3	pembinaan terhadap kedisiplinan dapat mendukung keberhasilan saya agar mencapai tujuan perusahaan	2	2	7	6,9	11	10,9	51	50,5	30	29,7	101	100
4	pembinaan terhadap kedisiplinan yang saya lakukan untuk perusahaan berlangsung secara periodic	-	-	2	2	15	14,9	54	53,5	30	29,7	101	100
5	Diperlukan budaya kerja yang tinggi agar dapat penghargaan dan menciptakan suatu kerja yang efektif	1	1	3	3	15	14,9	45	44,6	37	36,6	101	100
6	Perlu penghargaan yang khusus bagi saya dan karyawan yang menunjukkan prestasi kerja	-	-	3	3	21	20,8	42	41,6	35	34,7	101	100
7	Ditempat saya bekerja pembinaan juga dilakukan top manajemen ke karyawan agar memberikan semangat pada karyawan	1	1	1	1	12	11,9	53	52,5	34	22,7	101	100
8	Pemberi semangat atau motivasi sebenarnya adalah diri saya sendiri	3	3	1	1	11	10,9	39	38,6	47	46,5	101	100
9	Ditempat saya bekerja setiap karyawan selalu dijamin keamanan, keselamatan dan kesehatan oleh perusahaan	-	-	1	1	9	8,9	64	63,4	27	26,7	101	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel pembinaan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Koordinasi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Komunikasi sangat penting bagi saya agar mengetahui pekerjaan tersebut sudah dilakukan sesuai perintah	-	-	1	1	11	10,9	57	56,4	32	31,7	100	100
2	Jika komunikasi dilakukan maka tidak ada pekerjaan saya yang terbengkalai	1	1	2	2	8	7,9	57	56,4	33	32,7	101	100
3	Ditempat saya bekerja koordinasi kerja harus dijadikan sebuah system didalam perusahaan	1	1	1	1	5	5	67	66,3	27	26,7	101	100
4	Ditempat saya bekerja koordinasi kerja harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan	-	-	3	3	3	3	59	58,4	36	35,6	101	100
5	Gaji yang saya terima secara keseluruhan sesuai dengan usaha saya	3	3	1	1	5	5	56	55,4	36	35,6	101	100
6	Pimpinan saya selalu memberikan kompensasi terhadap karyawannya	-	-	-	-	18	17,8	41	40,6	42	41,6	101	100
7	Ditempat saya bekerja karyawan baru selalu mengikuti peraturan yang berlaku sesuai dengan kesepakatan	-	-	4	4	17	16,8	54	53,5	26	25,7	101	100
8	Sebelum peraturan disahkan, pimpinan selalu mengambil peraturan yang sudah disepakatin oleh seluruh karyawan	1	1	-	-	17	16,8	49	48,5	34	33,7	101	100
9	Setiap saya mempresentasikan pekerjaan, saya harus mempunyai perencanaan yang matang	-	-	-	-	25	24,8	50	49,5	26	25,7	101	100
10	Ditempat saya bekerja segala sesuatunya dilakukan sesuai rencana pimpinan	-	-	-	-	15	14,9	50	49,5	36	35,6	101	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel Koordinasi di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

Tabel IV- 7 Pernyataan Variabel Efektivitas (Y)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ditempat saya bekerja karyawan harus melaporkan pekerjaannya sesuai operasional utama masing- masing	-	-	3	3	17	16,8	54	53,5	27	26,7	101	100
2	Ditempat saya bekerja operasional utama karyawan harus selalu tepat sasaran	2	2	5	5	36	35,6	31	30,7	27	26,7	101	100
3	Ditempat saya bekerja karyawan yang fungsional itu sangat mengutamakan fungsi dari efektifitas	5	5	9	8,9	33	32,7	42	41,6	12	11,9	101	100
4	Ditempat saya bekerja karyawan hanya berfungsi semata – mata untuk perusahaan	5	5	10	9,9	19	18,8	49	48,5	18	17,8	101	100
5	Efektifitas dalam bekerja bertujuan meningkatkan suasana kerja saya	2	2	2	2	15	14,9	49	48,5	33	32,7	101	100
6	Efektifitas kerja bertujuan agar saya memanfaatkan fasilitas kerja	-	-	4	4	14	13,9	55	54,5	28	27,7	101	100
7	Efektifitas kerja karyawan dapat saya ukur melalui ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan tepat sasaran	1	1	4	4	16	15,8	53	52,5	27	26,7	101	100
8	Saya perlu diberi pelatihan dan pendidikan dalam mengembangkan potensinya agar pekerjaannya sesuai sasaran program	-	-	8	7,9	25	24,8	52	51,5	16	15,8	101	100
9	Dengan kebijakan atasan untuk menaikkan jabatan timbul semangat dan efektifitas kerja	1	1	9	8,9	21	20,8	43	42,6	27	26,7	101	100
10	Diperlukan budaya kerja dan kebijakan yang tinggi agar dapat menciptakan suatu kerja yang efektif	-	-	5	5	11	10,9	47	46,5	38	37,6	101	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat

beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji asumsi klasik**

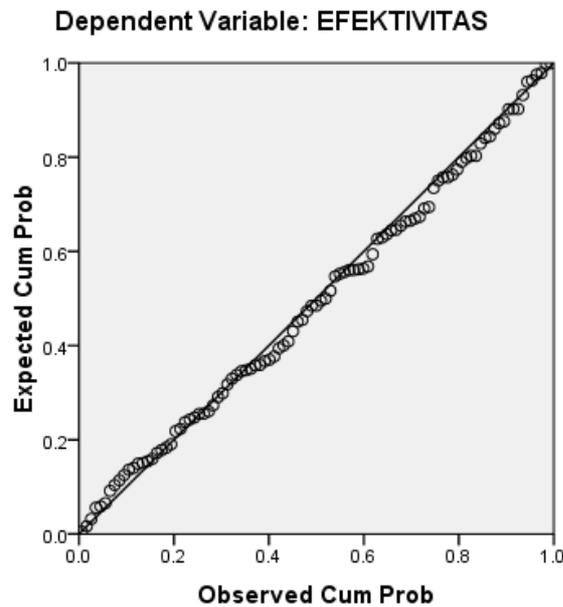
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

#### **a. Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal ( Singgih Santoso, 2000 hal 104).

#### **b. Multikolinieritas**

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak

dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$ , dan  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV-8 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.301	16.159		
PEMBINAAN	.402	.418	.956	1.046
KOORDINASI	.307	.328	.956	1.046

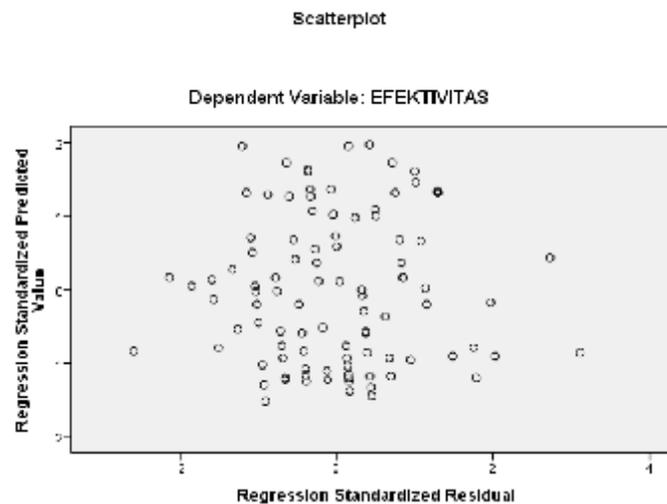
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Pembinaan dan Koordinasi memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti

titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



**Gambar IV-2 Scatterplot**

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

## 2. Pengujian Hipotesis

### a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel IV-9 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.301	16.159		6.869	.000
	PEMBINAAN	.402	.418	.189	3.862	.007
	KOORDINASI	.307	.328	.106	3.059	.008

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS

$$Y = 4,301 + 0.402 X_1 + 0.307 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 4,301 menunjukkan variabel independen yaitu Pembinaan dan Koordinasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 4,301%.
- b. Nilai koefisien regresi Pembinaan adalah sebesar 0,402 menunjukkan bahwa jika Pembinaan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Pembinaan terhadap Efektivitas kerja senilai 4,02%
- c. Nilai koefisien regresi Koordinasi adalah sebesar 0.307 menunjukkan bahwa jika Koordinasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Koordinasi terhadap Efektifitas kerja sebesar 4,07%.

#### **b) Uji secara parsial( Uji t)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

**Tabel IV-10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.301	16.159		6.869	.000
PEMBINAAN	.402	.418	.189	3.862	.007
KOORDINASI	.307	.328	.106	3.059	.008

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS

### 3. Pengujian Pembinaan Dengan Efektivitas

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3.862 dan signya adalah 0,007

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Pembinaan tidak berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya Pembinaan berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

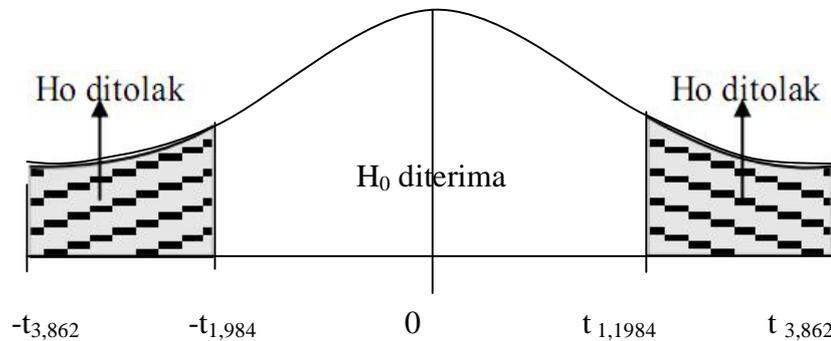
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Pembinaan tidak berpengaruh efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya artinya Pembinaan berpengaruh efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable Pembinaan sebesar 3,862 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (101-2=99), di peroleh t tabel 1,984. didalam hal ini t-hitung = 3,862 > t-tabel =1,984. Artinya Pembinaan berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,007 <  $\alpha$

0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pembinaan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Pembinaan terhadap Efektivitas**

### C. Pengujian Koordinasi Terhadap Efektivitas

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai  $t$  adalah 3.059 dan signya adalah 0,008

$H_0: \beta = 0$ , artinya Koordinasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

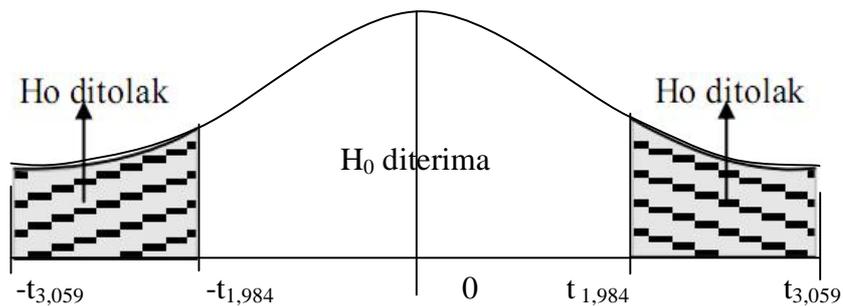
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Koordinasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variable Pembinaan sebesar 3.059 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $101-99$ ), di peroleh  $t$  tabel 1,984. didalam hal ini  $t\text{-hitung} = 3.059 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Artinya

Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,008 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi dan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Koordinasi terhadap Efektivitas**

### 1. Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Pembinaan dan Koordinasi Dengan Efektivitas bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel IV-11 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.293	2	5.147	13.379	.000
	Residual	129.132	98	3.563		
	Total	139.426	100			

a. Predictors: (Constant), KOORDINASI, PEMBINAAN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai  $f$  adalah 13.379 kemudian nilai  $\text{sig}$  nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya Pembinaan dan Koordinasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

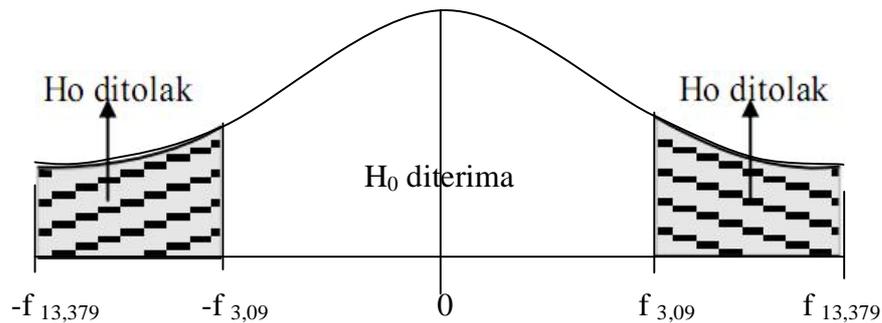
$H_0: \beta \neq 0$ , artinya Pembinaan dan Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Pembinaan dan Koordinasi tidak berpengaruh efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Pembinaan dan Koordinasi berpengaruh efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh  $f$  hitung untuk variable Pembinaan sebesar 13.379 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $101-2=99$ ), di peroleh  $f$  tabel 3,09. Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $x_1$  dan  $x_2$  terhadap  $y$ , demikian juga sebaliknya jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $f$ -hitung = 13.379  $>$   $f$ -tabel =3,09. Artinya Pembinaan dan Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni  $\text{sig}$  adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,000, maka nilai  $\text{sig}$   $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pembinaan dan Koordinasi terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Pembinaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas**

## 2. Uji Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini.

**Tabel IV-12 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 <sup>a</sup>	.208	.413	3.68274

a. Predictors: (Constant), KOORDINASI, PEMBINAAN

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,208 atau senilai 20,8% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Pembinaan dan Koordinasi ) terhadap variabel terikat (efektivitas) sedangkan sisanya 79,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Pembinaan dan Koordinasi ) memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Pembinaan terhadap Efektivitas**

Terdapat pengaruh variable X1 (Pembinaan) terhadap variable Y (efektivitas) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 3.862 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Pembinaan dengan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,007 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pembinaan dengan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Sukarna (2002 : hal 71), menjelaskan: “ Bahwa pembinaan (development) merupakan proses pembangunan atau pengembangan yang padanya tercakup urutan mulai dari mendirikan kemudian menumbuhkan memelihara pertumbuhan tersebut disertai usaha memperbaiki dan akhirnya mengembangkan.”

## 2. Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas

Terdapat pengaruh variable X2 (Koordinasi ) terhadap variable Y (efektivitas) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 3.059 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Koordinasi dengan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,008 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi dengan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti ( 2011) dengan judul pengaruh koordinaai terhadap efektivitas pegawai pada Badan Penanaman Modal dan PelayananPerizinan Terpadu di Kota Banjar . Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok kinerja pegawai rendah yang diduga koordunasi antara masing – masing unit atau bagian belum berjalan secara optimal

## 3. Pengaruh Pembinaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas

Pembinaan dan Koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas hal ini terlihat dari nilai uji f-hitung =  $13.379 > f\text{-tabel} = 3,09$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Pembinaan dan Koordinasi dengan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi dengan efektivitas PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,208 atau senilai 20,8% besaran nilai

persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Pembinaan dan Koordinasi ) terhadap variabel terikat (efektivitas) sedangkan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Menurut Hasibuan (2001 : hal 104) menyatakan “ Meskipun kita sudah mengusahakan agar tujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, tetapi tidaklah berarti persoalan tidak selesai. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan kerja munurun”. Semakin baik pembinaan dan koordinasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh fathoni (2006) dengan judul Analisis Pengaruh Koordinasi dan Pembinaan terhadap Efektivitas Kerja menyatakan bahwa Koordinasi dan Pembinaan berpengaruh secara simultan terhadap Efektifitas Kerja .

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Pembinaan (X1) dan efektivitas (Y) di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.karena probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Koordinasi (X2) dan efektivitas (Y)PT di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.karena probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Pembinaan (X1) dan Koordinasi (X2) terhadap efektivitas (Y) di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.dilihat dari R-squarenya adalah 20,8% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

#### **B. Saran**

1. Mengingat pembinaan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap efektivitas pada PDAM Tirtanadi Prov Sumatera Utara, maka pihak PDAM Tirtanadi Prov Sumatera Utara selaku perusahaan perlu untuk menyesuaikan taraf pembinaan yang akan diterima pegawai jika pegawai melanggar/ tidak mencapai target tertentu, jika pembinaan terlalu keras maka bukan tidak mungkin akan menurunkan semangat kerja yang berdampak kepada efektivitas pegawai, namun

jika pembinaan terlalu longgar maka juga akan membuat pegawai sering mengabaikan pekerjaan dan tanggung jawab para pegawai, jadi saran dari peneliti alangkah baiknya jika perusahaan membuat kebijakan pembinaan yang tidak terlalu keras juga tidak terlalu longgar.

2. Perlunya perbaikan koordinasi di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara karena dengan adanya koordinasi yang baik antar lini pegawai maka akan terjadi penyesuaian atau penyusunan kembali kegiatan yang saling bergantung antara individu-individu tertentu yang memiliki tujuan yaitu pencapaian tujuan bersama.
3. Untuk peningkatan efektivitas di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara peneliti menyarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memfokuskan melakukan pelatihan bagi pegawai baru dan melakukan perbaharuan *knowledge* bagi pegawai lama agar pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto , Suharsimi 2005 . **Manajemen Penelitian** .Cetakan ketuju , Rineka Cipta .Jakarta
- Danim .Sudarman 2004 .**Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok** .Jakarta .PT.Rineka Cipta
- Effendy .2005. **Kamus Komunikasi Bandung** .Remaja Rosda Karya
- Handoko, H.T. 2003. **Manajemen dan Sumber Daya Manusia** Bandung: Salemba Empat
- Handoko, H.T. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia** Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keenambelas. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2005. **Manajemen Kinerja Sektor Publik** . Yogyakarta . PT. Raja Grafindo
- Mathis. 2002 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Yogyakarta. Salemba Empat
- Mathis . 2006 . **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Sepuluh**. Jakarta . Salemba Empat .
- Musanef. 2002. **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**. Jilid Kedua. Jakarta. PT. Gunung Agung
- Moenir . 2006 . **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia** . Jakarta Bumi Aksara .
- Moenir . 2006 . **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia** . Jakarta Bumi Aksara .
- Prawirosentono Barnard ,Suryadi .2008 . **Kebijakan Kinerja Karyawan** . Yogyakarta .BPFE

- Misnawati, 2016, Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara (*Jurnal Administrasi Negara*, volume, nomor 4 nomor 1, 2016 : 2592 : 2604)
- Dessy Debrilianawati W, Choirul Saleh, Minto Hadi, 2013, Peran Dan Koordinasi Antar Instansi Dalam Pemberdayaan Warga Binaan Pemasyarakatan Di Lembaga Permasyaratan Kota Pasuruan, (*Jurnal Administrasi Publik (JAP)* volume 1, nomor 2, 2013: 174 : 180)
- Herman Ya'aro Harefa, Tiurlan Sinambela, 2012, Pengaruh Pembinaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Serdang Berdagai, (*Jurnal Bina Praja*, Volume 4 nomor 3 September 2012 : 207 – 216)
- Rivai, 2005 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta .Raja Grafindo Persada
- Sadirman . 2003. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar** . Jakarta. PT. Raja Grafindo
- Siagian . 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama Cetakan Keempatbelas. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono .2012. **Metode Penelitian Bisnis** . Bandung . Rabeta
- Sugiyono .2013. **Metode Penelitian dan Pengembangan** . Bandung. Widya Ananda
- Stoner, James. 2005. **Manajemen Jilid I**. Bandung. Mizan Pustaka
- Thoha, Mifta .2000 . **Kepemimpinan Dalam Manajemen** .Jakarta Raja Grafindo
- Thoha, Mifta .2004 . **Pembinaan Organisasi** . Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Usman, Husaini.2011. **Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan jilid 3** Jakarta : Bumi Aksara
- Widjaya, Amin Tunggal, 2000, **Manajemen Suatu Pengantar**, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya Jakarta