

**PENGARUH KOORDINASI KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**RIFALDI PRATAMA
NPM:13.832.0012**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Medan
Nama : RIFALDI PRATAMA
NPM : 13.832.0012
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Drs. Patar Marbun, M.Si
Pembimbing I


H. Syahriandy, SE.M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Hendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 31 Januari 2019

LEMBAR HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 28 Juni 2019



RifaldiPratama
13.832.0012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Koordinasi Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Jenis penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kota Medan sebanyak 1127 orang ,sedangkan sample dalam penelitian ini diambil sebanyak 92 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic yang menggunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan Software SPSS for 21.00.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji t membuktikan bahwa variabel koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dimana positif ditunjukkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dan variabel wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dimana positif ditunjukkan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Penelitian uji F menunjukkan variabel koordinasi kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dimana positif ditunjukkan nilai F 5,952 dimana nilai $F_{hitung} 5,952 > nilai F_{tabel} 3,10$ serta signifikan ditunjukkan dengan $0,004 < 0,05$.

Kata Kunci : Koordinasi Kerja, Wewenang, Efektivitas

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Coordination and Authority of Employees on the Work Effectiveness of Employees at the Medan City Transportation Agency. This type of research consists of primary data and secondary data. This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of the Medan City Transportation Office as many as 1127 people, while the sample in this study was taken as many as 92 people using random sampling techniques. The analysis technique used is a statistical test that uses multiple linear regression analysis using SPSS for 21.00 software.

The results of the study showed that based on the t test it was proven that the work coordination variable had a positive and significant effect on work effectiveness, where positive was indicated as a significant value of $0.001 < 0.05$. And employee authority variables have a positive and significant effect on employee work effectiveness where positively indicated a significant value of $0.004 < 0.05$. The F test study shows that work coordination and employee authority variables have a positive and significant effect on employee work effectiveness which is positively indicated F value 5.952 where Fcount value $5.952 >$ the value of Ftable 3.10 and significant is indicated by $0.004 < 0.05$.

Keywords: Coordination of Work, Authority, Effectiveness

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi ‘a’lamiin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Koordinasi Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.

Terima kasih yang tak terkira saya ucapkan kepada Ayahanda Dan Ibunda yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, doa dan dukungan baik materi maupun moril yang tiada hentinya, serta segala nasihat yang menjadi penyemangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, SE, M.Si selaku PD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
9. Keluarga Besar Universitas Medan Area secara umumnya dan seluruh Bapak/Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Universitas Medan Area secara khususnya yang telah memberikan ilmu dan bantuan baik selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua Teman-Teman Seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

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

Medan, 27 Mei 2019

Rifaldi Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	5
1. Pengertian Koordinasi Kerja.....	5
2. Jenis-Jenis Koordinasi Kerja.....	6
3. Fungsi Koordinasi Kerja.....	10
4. Manfaat Koordinasi Kerja.....	11
5. Metode Pengukuran Koordinasi Kerja.....	12
6. Pengertian Wewenang Karyawan.....	13
7. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Wewenang Karyawan	14
8. Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
9. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	17
10. Metode Pengukuran Efektivitas Kerja.....	19
11. Hubungan Antar Variabel.....	20
12. Penelitian Terdahulu.....	21

B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
1. Jenis Penelitian.....	27
2. Lokasi Penelitian.....	27
3. Waktu Penelitian.....	27
B. Populasi Dan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
C. Defenisi Operasional.....	29
D. Jenis dan Sumber Data.....	30
1. Jenis Data.....	30
2. Sumber Data.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji Validitas dan Realiabilitas.....	32
2. Uji Statistik.....	33
3. Uji Asumsi Klasik.....	33
4. Uji Hipotesis.....	36
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	37

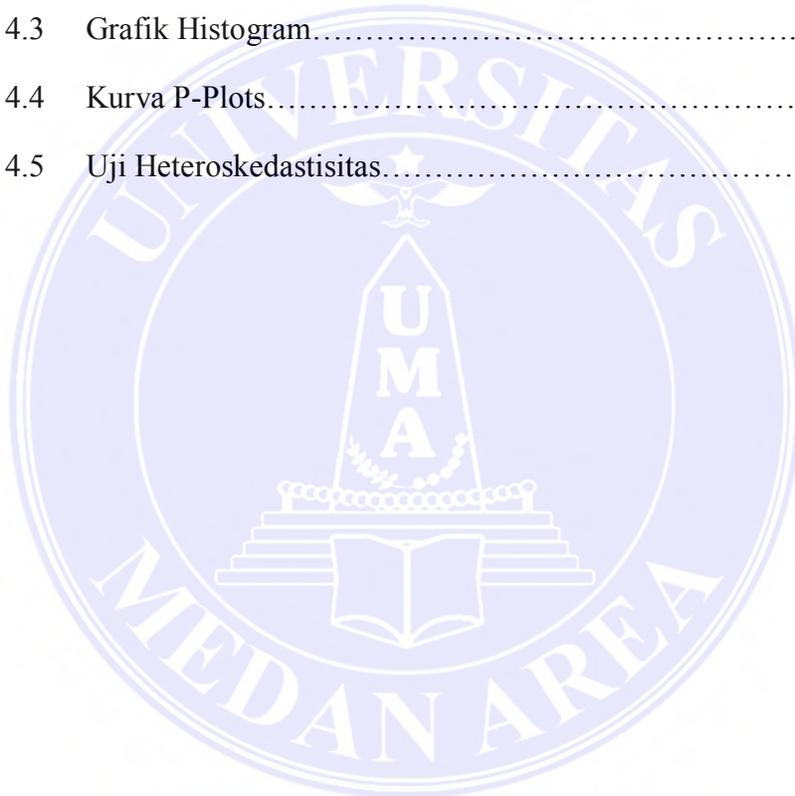
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Data Perusahaan.....	38
2. Kegiatan Operasional Perusahaan.....	38
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4. Makna Logo Perusahaan.....	39

5. Struktur Organisasi.....	41
6. Deskripsi Tugas Pokok.....	44
7. Penyajian Data Responden Penelitian.....	47
B. Pembahasan.....	46
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
2. Uji Statistik.....	52
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
a. Uji normalitas.....	53
b. Uji Heteroskedastisitas.....	57
c. Uji Multikolinearitas.....	59
4. Uji Hipotesis.....	60
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	60
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	61
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	62
6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1	Logo Dinas Perhubungan Kota Medan.....	40
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan.....	43
Gambar 4.3	Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.4	Kurva P-Plots.....	56
Gambar 4.5	Uji Heteroskedastisitas.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2	Definisi Operasional Vaeriable.....	29
Tabel 3.3	Skala Pengukuran <i>Likert's</i>	31
Tabel 4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4	Validitas Variabel Koordinasi Kerja (X1).....	49
Tabel 4.5	Reliabilitas Variable Koordinasi Kerja (X1).....	50
Tabel 4.6	Validitas Variabel Wewenang Karyawan (X2).....	50
Tabel 4.7	Reliabilitas Variabel Wewenang Karyawan (X2).....	51
Tabel 4.8	Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	51
Tabel 4.9	Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	52
Tabel 4.10	Uji Linier Berganda.....	52
Tabel 4.11	Residual Statistic ^a	54
Tabel 4.12	Uji <i>Kolmogorov-smirnov</i>	57
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.14	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	60
Tabel 4.15	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi (R^2).....	61

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses manajemen menghendaki adanya keteraturan dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa adanya keteraturan pencapaian tujuan dapat saja diselesaikan oleh para karyawan, namun pencapaian tujuan belum tentu benar-benar efektif. Jadi pada dasarnya sebuah kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar sesuai dengan apa yang direncanakan. Dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan organisasi tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga efektivitas kerja tidak tercapai.

Dinas Perhubungan Kota Medan merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan pasal 3, 4 dan 5 Peraturan Walikota Medan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan, telah diatur tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Medan (Renstra Dinas Perhubungan 2011-2015). Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi yang telah ditetapkan tahun 2011-2016 sebagai berikut “Terciptanya Transportasi Kota Medan yang Handal, Nyaman, dan Manusiawi”. Terciptanya Transportasi Kota Medan yang Handal, Nyaman, dan Manusiawi tidak terlepas dari adanya koordinasi yang baik di dalam suatu organisasi. Karena jika koordinasi secara vertikal (atasan dengan bawahan) maupun horizontal

(antara karyawan atau bagian yang setingkat) tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan timbul kekacauan, perselisihan, yang akan menghambat pencapaian efektivitas kerja.

Seperti terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan. Penerapan koordinasi horizontal terhadap beberapa karyawan belum sepenuhnya baik karena masih terjadi berbagai masalah seperti kesalahan data atau keterlambatan data yang akan diproses di Dinas Perhubungan Medan. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga efektivitas kerja tidak tercapai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan wewenang karyawan antara satu bagian dengan bagian lainnya. Hambatan ini harus diatasi oleh pihak manajemen dengan cara menerapkan sistem koordinasi yang baik di antara bagian-bagian yang ada di organisasi. Hal tersebut akan menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Koordinasi Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan?
2. Apakah wewenang karyawan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan?
3. Apakah koordinasi kerja dan wewenang karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui wewenang karyawan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui koordinasi kerja dan wewenang karyawan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Pembaca

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

2. Bagi Dinas Perhubungan Kota Medan

Untuk memberikan gambaran tentang pengaruh peningkatan kinerja sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kota Medan sehingga dapat ditentukan kebijakan apa yang tepat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaaat pengembangan ilmu pengetahuan khusus di bidang manajemen,dapat juga menjadi bahan referensi selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Koordinasi

Sebelum penulis menguraikan tentang fungsi koordinasi, maka ada baiknya jika kita mengetahui terlebih dahulu pengertian koordinasi dan asal usul kata koordinasi. Kata koordinasi berasal dari bahasa latin yaitu *Coordinare*, yang artinya mengatur bersama-sama. Sedangkan koordinasi adalah penggabungan usaha-usaha agar dapat berhasil mencapai tujuan atau dengan kata lain untuk menyelaraskan seluruh usaha-usaha dalam bidang manajemen hingga dapat diperoleh daya guna yang lebih besar.

Untuk lebih jelasnya, maka penulis akan menjelaskan pengertian koordinasi menurut Sarwoto, (2006:37), yaitu : “Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan- kegiatan dari satuan-satuan yang terpisah (unit-unit) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien”.

Sedangkan menurut Syani, (2008:71) menerangkan bahwa Koordinasi adalah pengaturan tata hubungan dari pada bersama untuk memperoleh kesatuan tindakan dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Koordinasi adalah suatu proses yang mengatur agar pembagian kerja dari berbagai orang atau kelompok dapat tersusun menjadi suatu kebulatan yang terintegrasi”.

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Koordinasi berisikan kesatuan tentang tindakan atau usaha.

- 2) Koordinasi berisikan tentang penyesuaian kegiatan antar bagian.
- 3) Koordinasi berisikan tentang keseimbangan antara satuan.
- 4) Koordinasi berisikan tentang keselarasan.
- 5) Koordinasi berisikan tentang sinkronisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas jelaslah bahwa koordinasi merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama diperlukan adanya Koordinasi yang baik, agar jenis-jenis pekerjaan yang berlainan dapat berlangsung dengan serasi dan seimbang atas dasar kerjasama. Setiap anggota dan unit dituntut untuk memiliki konsep diri dalam bekerja bahwa mereka berada dalam satu badan, dimana harus terdapat kesatuan tujuan akhir. Dengan Koordinasi diharapkan suasana kesatuan akan terasa ringan jika dikerjakan secara bersama-sama dan terkoordinir.

2. Jenis-jenis Koordinasi

Tujuan yang paling penting dari pengorganisasian adalah untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan koordinasi dengan mengkoordinir segala kegiatan yang dilaksanakan bawahan, menunjukkan orang yang tepat dan sesuai, memerintahkan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan serta melaksanakan kegiatan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sarwoto, (2006:37), menerangkan koordinasi dapat dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu :

- 1) Koordinasi Vertikal.

Koordinasi vertikal adalah tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan, kesatuan kerja yang ada dibawah wewenangnya dan tanggung jawabnya.

2) Koordinasi Horizontal

Koordinasi horizontal adalah penyatuan kegiatan antara departemen yang mempunyai hirarki atau tingkatan yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Tugas dari setiap bagian berbeda-beda, untuk mencapai agar setiap bagian tidak saling mengisi.

Koordinasi horizontal dalam hakekatnya relatif lebih sulit dilaksanakan bila dibandingkan dengan koordinasi vertikal, karena menyangkut beberapa bagian yang mempunyai fungsi yang berbeda, sedangkan koordinasi vertikal hanya dalam bagian tersebut.

Koordinasi horizontal terbagi atas dua yaitu :

- a) *Interdisciplinary*, yakni suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun secara ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.
- b) *Interrelated*, yakni koordinasi antar badan (instansi). Unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan baik secara langsung intern maupun ekstern yang levelnya setaraf.

Koordinasi merupakan suatu proses penciptaan hubungan yang baik dan harmonis antar bagian-bagian didalam suatu perusahaan. Agar proses tersebut dapat berjalan dengan lancar diperlukan beberapa syarat. Menurut Nitisemito, (2001:72) syarat-syarat tersebut adalah :

1) *Kekuasaan (Authority)*.

Authority yaitu kekuasaan didalam suatu organisasi. Fungsi mempersatukan atau memimpin dan memberi arah pada usaha bersama, sedangkan koordinasi adalah usaha menyelaraskan semua kegiatan, baik secara vertikal maupun secara horizontal dalam mencapai tujuan secara keseluruhan. Dengan adanya authority pelaksanaan koordinasi akan menjadi baik, sehingga dapat meningkatkan sistem kerja yang baik dan terkoordinir. Karena itu koordinasi dapat tercapai apabila ada kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan. Oleh karena itu koordinasi dapat tercapai dengan adanya authority.

2) *Bekerja Sama (Mutual services)*.

Mutual services yaitu kesediaan untuk saling membantu para anggota, dalam hal ini harus ada kesadaran dari masing-masing peserta bahwa mereka sedang mengejar tujuan bersama dan tujuan itu hanya dapat dicapai jika adanya kesadaran masing-masing untuk saling membantu. Jika kesadaran tersebut merupakan syarat mutlak bagi terwujudnya koordinasi akan dapat dipelihara dan dipupuk adanya kesadaran untuk bekerja sama dan saling membantu.

3) *Ajaran (Doctrine)*.

Doctrine yaitu ajaran termuat yang jelas dan diyakini oleh setiap peserta disamping memuat pula jalan-jalan atau cara-cara bagaimana tujuan tersebut akan dicapai.

Dalam organisasi agar masing-masing anggota dalam merasakan dan mengakui adanya authority demikian pula agar mereka bersedia mengadakan mutual services, maka sebelumnya mereka masing-masing perlu memperoleh pengertian yang jelas tentang doctrine tadi. Jadi perlu ditetapkan bahwa tujuan yang mereka setuju bersama dan yakini dapat dicapai dengan cara-cara yang mereka setuju bersama. Dengan demikian, mereka mempunyai pengertian yang sama tentang tujuan dan jalan yang akan dilalui untuk mencapai tujuan.

Dengan adanya ketiga syarat tersebut, maka diharapkan terdapatnya suatu sistem koordinasi yang dapat membangun kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi maupun sesama bagian, maka sangat dibutuhkan adanya komunikasi yang baik dan sehat. Karena komunikasi tersebut merupakan hubungan antara orang dan orang, antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya, atasan dengan bawahan, baik itu merupakan petunjuk dari atasan ke bawahan maupun dalam bentuk laporan dari bawahan kepada atasan.

Disamping itu ada tiga pendekatan untuk mencapai koordinasi yang efektif, yaitu :

- 1) Mempergunakan teknik manajemen dasar hirarki manajerial, rencana dan tujuan sebagai pengaruh umum kegiatan serta aturan-aturan dan prosedur. Organisasi yang relatif sederhana tidak memerlukan peralatan dari teknik-teknik tersebut.
- 2) Meningkatkan koordinasi potensial investasi dalam informasi vertikal dan menciptakan hubungan-hubungan ke samping.

- 3) Mengurangi akan koordinasi dalam beberapa situasi adalah tidak efisien untuk mengembangkan cara pengkoordinasian tambahan. Ini dapat dilakukan dengan penyediaan tambahan sumber daya untuk satuan organisasi atau pengelompokan kembali satuan-satuan organisasi agar tugas-tugas dapat berdiri sendiri.

3. Fungsi Koordinasi Kerja

Koordinasi adalah merupakan salah satu fungsi manajemen berupa kegiatan-kegiatan menyatupakan kegiatan dari berbagai unit yang dipimpin sehingga tercapai tujuan akhir dari organisasi sebagai keseluruhan. Adanya pembagian tugas pekerjaan dan bagian-bagian serta unit-unit terkecil didalam suatu organisasi, cenderung timbul kekuatan memisahkan diri dari tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

Oleh karena itu untuk mencegah hal yang demikian harus ada usaha untuk mengembalikan gerak yang meisahkan kegiatan koordinasi. Para manajer membagi kerja dalam fungsi-fungsi atau departemen khusus untuk meningkatkan struktur organisasi perusahaan. Sejalan dengan itu, mereka menciptakan kebutuhan akan adanya koordinasi aktivitas-aktivitas kerja yang dibagi-bagi itu. Tanpa koordinasi, orang-orang atau departemen akan kehilangan pandangan tentang peranan mereka dalam perusahaan. Jika demikian halnya, maka mereka mungkin akan mengorbankan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

4. Manfaat Koordinasi Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa koordinasi merupakan suatu aktivitas yang penting dalam suatu organisasi, hal ini dimungkinkan karena koordinasi sangat bermanfaat bagi setiap perusahaan. Adapun manfaat koordinasi menurut Sutarto (2006:131) adalah :

- 1) Dengan adanya koordinasi dapat dihindarkan perasaan lepas satu sama lain antara bagian-bagian dalam perusahaan.
- 2) Dengan adanya koordinasi dapat dihindarkan perasaan bahwa bagianlah yang paling penting.
- 3) Dengan adanya koordinasi dapat menghindari perebutan fasilitas.
- 4) Dengan adanya koordinasi dapat ditimbulkan kesadaran diantara para pegawai untuk saling memberi tahu masalah yang dihadapi.
- 5) Dengan adanya koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.
- 6) Dengan adanya koordinasi dapat dijamin kesatuan kebijaksanaan antara para pejabat.
- 7) Dengan adanya koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kekosongan pekerjaan terhadap suatu pekerjaan.
- 8) Dengan adanya koordinasi dapat ditimbulkan kesadaran diantara para pegawai untuk saling membantu.
- 9) Dengan adanya koordinasi dapat dijamin kesatuan sikap antara para pejabat.

10) Dengan adanya koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kekeamban pengerjaan terhadap suatu pekerjaan.

11) Dengan adanya koordinasi dapat dijamin kesatuan tindakan antara para pejabat”.

Dari manfaat koordinasi di atas tersebut jelaslah bahwa dalam melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan setiap bagian-bagian harus dapat bekerja sama, rukun, damai dan menyenangkan agar dapat mencapai tingkat efektivitas yang tinggi demi tercapainya tujuan bersama.

5. Metode Pengukuran Koordinasi Kerja

Koordinasi merupakan suatu kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan menyatukan tindakan untuk mencapai tujuan. Koordinasi kerja menurut Mondy (2008:86), terdapat pengukuran diantaranya:

a) Pendelegasian wewenang

Pemberian wewenang kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang. Pendelegasian merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

b) Pembagian kerja

Rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu.

Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.

c) Komunikasi

Suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

d) **Komitmen kerja**

Kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal itu dapat ditandai dalam tiga hal yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

e) **Lingkungan**

Sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

6. Pengertian Wewenang Karyawan

Hasibuan (2006: 64) berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Mondy (2008:64) berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau

tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Mondy (2008:65) berpendapat bahwa wewenang adalah hak untuk memerintah di dalam organisasi dan kekuatan membuat manajer dipatuhi dan ditaati. Jadi dapat disimpulkan bahwa wewenang (*authority*) merupakan syarat yang berfungsi sebagai penggerak dari pada kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bersifat informal, untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan. Wewenang dapat diartikan sebagai hak untuk memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai.

7. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Wewenang Karyawan

Berkaitan dengan pendelegasian terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban (Hasibuan, 2007: 70).

1) Tugas

Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

2) Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan

kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

3) Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

4) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

5) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

8. Pengertian Efektivitas Kerja

Pemahaman mengenai konsep dan defenisi efektivitas kerja hingga kini belum mencapai suatu kesepakatan. Untuk itu memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengertian efektivitas kerja, penulis mengutip pendapat dari Donnel dkk (2006:85), Efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih yang tepat dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Jiwanto, (2005: 131), menjelaskan efektivitas kerja merupakan hasil operasional dari karyawan yang mencerminkan ketepatan, keakuratan, kecermatan dan kemudahan data yang disampaikan.

Menurut Sinungan (2008:87), Indikator-indikator efektivitas kerja dalam suatu organisasi atau instansi adalah :

a. Hasil kerja sesuai tuntutan

Hasil kerja karyawan harus didasarkan atas target pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Besar kecilnya manfaat dan kualitas kerja tersebut mencerminkan kapasitas karyawan dalam bekerja.

b. Penyelesaian kerja tepat waktu

Pekerjaan karyawan juga didasarkan atas hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kuantitas dan kualitas hasil kerja tersebut ditetapkan oleh waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Manajemen yang efisien

Kebijakan yang tidak perlu sebaiknya dikaji kembali, keselarasan kebijakan organisasi dengan tujuan yang ditetapkan juga sesuai dengan kapasitas karyawan dalam bekerja.

d. Biaya yang dikeluarkan

Penggunaan biaya juga mencerminkan apakah pekerjaan karyawan tersebut sudah sesuai dengan tuntutan timbulnya dari hasil kerja yang efektif dan berguna bagi organisasi.

e. Kepuasan kerja

Tingkatan kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Secara umum pengertian dari efektivitas yaitu pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba. Sedangkan Mondy (2008:79) memberikan batasan mengenai efektivitas yaitu sebagai berikut : Suatu keadaan yang mengadakan pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan pemborosan baik itu waktu, tenaga, biaya maupun segala yang berakibat tidak efektifnya suatu pekerjaan.

9. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja para karyawan menurut Donnel, dkk (2006 : 89) yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Pendidikan

Faktor ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja masing-masing karyawan sebab tidak semua karyawan mempunyai jenjang pendidikan yang sama, dengan demikian tidak semua pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dan dimengerti dengan mudah oleh para karyawan yang bersangkutan.

b. Faktor Dana

Suatu kenyataan bahwa tidak satupun organisasi yang bisa hidup tanpa ada dana, dan hampir semua suatu instansi dihadapkan kepada keterbatasan sumber dana. Untuk itu pimpinan suatu instansi harus dapat menyediakan dana untuk pekerjaan yang banyak membutuhkan biaya, dengan demikian akan tercipta suatu efektivitas kerja yang benar-benar efektif dan efisien.

c. Faktor Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan sumber terpenting, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pula kepada sumber tenaga manusia.

Manfaat yang diperoleh dari efektivitas kerja menurut Donnel, dkk (2006:91) adalah :

- 1) Tersedianya sarana dan prasarana kerja
- 2) Terdapatnya produktivitas sumber daya manusia
- 3) Adanya ketepatan waktu.

10. Metode Pengukuran Efektivitas Kerja

Indikator-indikator efektivitas kerja menurut Sinungan (2008:89), dalam suatu organisasi adalah :

a. Hasil kerja sesuai tuntutan

Hasil kerja pegawai harus didasarkan atas target pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Besar kecilnya manfaat dan kualitas kerja tersebut mencerminkan kapasitas pegawai dalam bekerja.

b. Penyelesaian kerja tepat waktu

Pekerjaan pegawai juga didasarkan atas hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kuantitas dan kualitas hasil kerja tersebut ditetapkan oleh waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Manajemen yang efisien

Kebijakan yang tidak perlu sebaiknya dikaji kembali, keselarasan kebijakan organisasi dengan tujuan yang ditetapkan juga sesuai dengan kapasitas pegawai dalam bekerja.

d. Biaya yang dikeluarkan

Penggunaan biaya juga mencerminkan apakah pekerjaan pegawai tersebut sudah sesuai dengan tuntutan timbulnya dari hasil kerja yang efektif dan berguna bagi organisasi.

e. Kepuasan kerja

Tingkatan kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka

mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

11. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja

Manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal pencapaian efektivitas kerja karyawan. Tetapi apabila koordinasi tidak melaksanakan atas departementasi dan pembagian kerja, akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesatuan arah.

Untuk mencapai efektivitas kerja karyawan yang optimal diperlukan adanya integrasi antara kesatuan kerja, komunikasi, disiplin, dan pembagian kerja. Dimana jika keseluruhan faktor tersebut sudah terarah maka karyawan dapat mencapai efektivitas yang diharapkan perusahaan.

2. Hubungan Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja

Wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yang selalu dikaitkan dalam hal peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Adanya pendelegasian wewenang juga akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Dalam hal ini karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang pokok dan strategis dalam kelangsungan dari perusahaan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan diusahakan seminimal mungkin. Adanya pendelegasian wewenang juga melatih karyawan untuk jabatan yang lebih

tinggi apabila didudukinya kelak. Hal-hal diatas jadi akan memengaruhi efektivitas kerja para karyawan. Hal yang harus diperhatikan disini adalah bawahan yang diberikan delegasi harus bertanggung jawab pada atasannya dan juga harus diperhatikan adalah kepercayaan yang diberikan melalui kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan pihak atasan.

Apabila pendelegasian wewenang telah efektif dilaksanakan maka secara tidak langsung akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan mempermudah bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

12. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Khairul Dabutar	(2005)	Peranan Koordinasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan	Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa koordinasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan demikian jika koordinasi dilaksanakan dengan baik maka efektivitas kerja akan di capai dengan baik
2	Andri Arif	(2006)	Pengaruh sistem	Hasil penelitian tersebut

			<p>pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT.Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group) Belawan</p>	<p>menyimpulkan bahwa sistem pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian jika pendelegasian wewenang dilaksanakan dengan benar maka efektivitas kerja akan semakin tinggi dan efektivitas kerja akan tercapai</p>
3	Prianatama	(2009)	<p>Pengaruh Koordinasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Medan</p>	<p>Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan PTPN IV Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, di mana salah satu variabelnya adalah pendelegasian wewenang</p>
4	Arief	(2007)	<p>Pengaruh Sistem Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.</p>	<p>Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem pendelegasian</p>

			Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group) Belawan	wewenang yang dilaksanakan perusahaan berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT. Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group) Belawan
--	--	--	--	---

B. Kerangka Konseptual

Menurut Sutrisno (2009:164) berpendapat bahwa efektivitas kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian efektivitas kerja pegawai untuk mengetahui efektivitas kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan efektivitas kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan efektivitas kerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya.

Mondy (2008:85) berpendapat bahwa : “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur

manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Jelas manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal pencapaian efektivitas kerja karyawan. Tetapi apabila koordinasi tidak dilaksanakan atas departementasi dan pembagian kerja, akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesatuan arah.

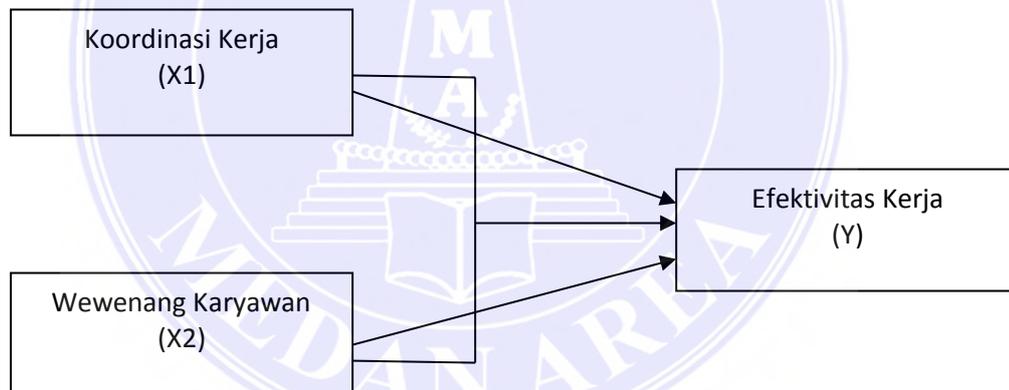
Untuk mencapai efektivitas kerja karyawan yang optimal diperlukan adanya integrasi antara kesatuan kerja, komunikasi, disiplin, dan pembagian kerja. Dimana jika keseluruhan faktor tersebut sudah terarah maka karyawan dapat mencapai efektivitas yang diharapkan perusahaan.

Rivai (2006) berpendapat bahwa pendelegasian wewenang adalah kegiatan seseorang untuk menugaskan stafnya/bawahannya untuk melaksanakan bagian dari tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan kepada staf/bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas tugas itu sebaik baiknya serta dapat mempertanggung jawabkan hal hal yang didelegasikan kepadanya.

Pendelegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yang selalu dikaitkan dalam hal peningkatan efektivitas kerja karyawan. Adanya pendelegasian wewenang juga akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Dalam hal ini karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang pokok dan strategis dalam kelangsungan dari perusahaan. Hal-hal diatas jadi akan memepengaruhi efektivitas kerja para

karyawan. Hal yang harus diperhatikan disini adalah bawahan yang diberikan delegasi harus bertanggung jawab pada atasannya dan juga harus diperhatikan adalah kepercayaan yang diberikan melalui kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan pihak atasan. Apabila pendelegasian wewenang telah efektif dilaksanakan maka secara tidak langsung akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan mempermudah bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan Penulis, (2019)
 Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Kuncoro, 2003:48). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka

konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Wewenang karyawan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Koordinasi kerja dan wewenang karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *kuantitatif*, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidak adanya pengaruh atau hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Dinas Perhubungan Kota Medan Jalan Pinang Baris(TB. Simatupang) No.114 Medan, Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan November 2018, berikut ini rincian waktu penelitian :

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian 2019																										
		Septembr				Oktober			Novemb er				Desember				Januari											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4							
1	Bimbingan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																	
2	Seminar Proposal																											
3	Penyebaran Quisioner																											
4	Analisis Data																											
5	Penulisan Skripsi																											
6	Bimbingan Skripsi																											
7	Seminar Hasil																											
8	Sidang (Meja Hijau)																											

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2008:72) : “Populasi adalah seluruh objek yang diteliti”. Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yg bertugas di Dinas Perhubungan Medan yang berjumlah 1127 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:73) ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Bila Populasi besar dan penelitian ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari jumlah populasi. Dari jumlah karyawan 1127 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel.

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

Dimana: n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 e = taraf kesalahan (standart error 10%)

Maka jumlah sampel yg diperoleh adalah :

$$n = \frac{1127}{1+1127(0,1)^2}$$

$$n = 91,85 = 92 \text{ karyawan}$$

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 karyawan dari banyaknya populasi.

C. Definisi Operasional / Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel meliputi variabel terikat/dependen variabel (y) dan variabel bebas/ independen variabel (x) yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Variabel-variabel penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Dependent Variabel (variabel tak bebas) yaitu Efektivitas Kerja (Y)
2. Independent Variabel (variabel bebas) yaitu Koordinasi Kerja (X1), Wewenang Karyawan (X2).

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Koordinasi Kerja (X ₁)	Koordinasi merupakan suatu kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan menyatukan tindakan untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Pendelegasian Wewenang b. Pembagian Kerja c. Komunikasi d. Komitmen kerja e. Lingkungan 	Skala Likert
Wewenang Karyawan (X ₂)	Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah	<ol style="list-style-type: none"> a. Tugas b. Kekuasaan c. Pertanggungjawaban d. Disiplin e. Inisiatif 	Skala Likert

	dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan		
Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja merupakan hasil operasional dari karyawan yang mencerminkan ketepatan, keakuratan, kecermatan dan kemudahan data yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja sesuai tuntutan b. Penyelesaian kerja tepat waktu c. Manajemen yang efisien d. Biaya yang dikeluarkan e. Kepuasan kerja 	Skala Likert

Sumber : Olahan Penulis 2019

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini karyawan Dinas Perhubungan Kota Medan. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan.
- b. Daftar pertanyaan *Questionnaire*, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2008:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.4 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.00 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 15.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 15.0*.

Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (Sugiyono, 2008:204)$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Efektivitas Kerja Karyawan)
- X₁ = Variabel bebas (Koordinasi Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Wewenang Karyawan)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163) :

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode KolmogrovSmirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut 49 heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0,05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan

besar).

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1) Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel

dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi *adjusted* R^2 yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X_1 , X_2 terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Medan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} variabel koordinasi kerja sebesar 3,295 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,662 sehingga $t_{hitung} 3,295 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} variabel wewenang karyawan sebesar 2,975 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,622 sehingga $t_{hitung} 2,975 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa wewenang karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,952 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 sehingga $F_{hitung} 5,952 > F_{tabel} 3,10$ dapat disimpulkan bahwa koordinasi kerja dan wewenang karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi yayasan, yaitu :

1. Pihak perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja karyawan berdasarkan job description dan job specification untuk menghindari terjadinya ketidak sesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh karyawan dengan bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat memberikan umpan balik yang positif terhadap karyawan itu sendiri.
2. Menciptakan iklim kerja yang baik dalam lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Medan agar para karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja dan tidak merasa bosan ataupun jenuh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih baik lagi.
3. Efektivitas kerja karyawan tidak efektif dilihat dari output terhadap pengaturan lalu lintas Kota Medan oleh karena itu bagi Bapak Walikota Medan perlu ada perubahan dalam wewenang terhadap Dinas Perhubungan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnel, Cyriil O., Harold Koonz, (2006), **Management (Manajemen)**, Terjemahan M. Ridwan, Edisi Revisi, Penerbit Brathara, Jakarta.
- Jiwanto, Gunawan, (2005), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit PPMFE Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2010), **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, (2003), **Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai Veithzal, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Veithzal Dan Mulyadi, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinungan M, (2008), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sutarto, (2006), **Prilaku Organisasi**, Edisi Revisi, Penerbit Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Syani Abdul, (2008), **Manajemen Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Sarwoto, (2006), **Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

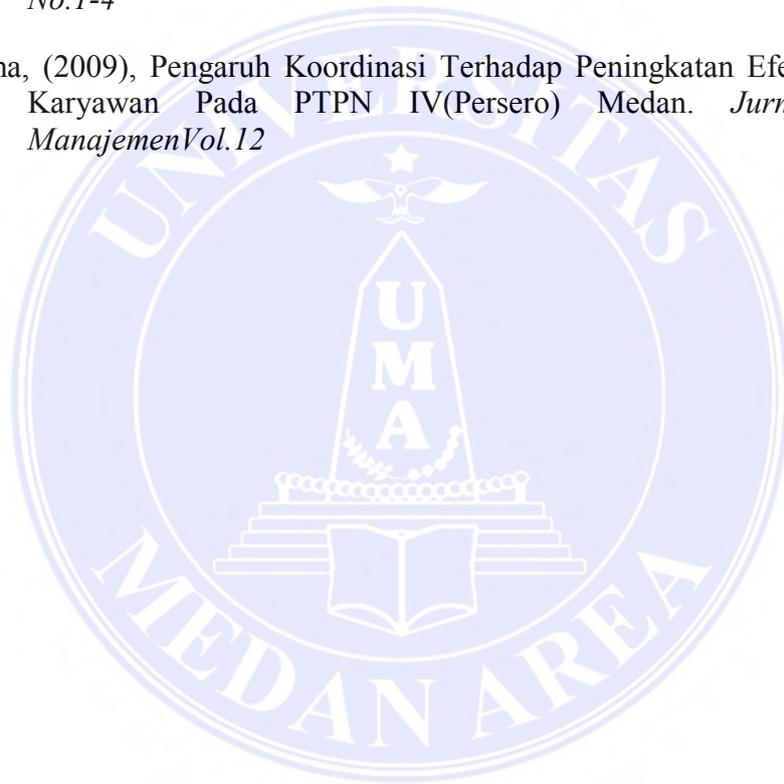
Sugiyono, (2008), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2012), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kesembilan Belas, Alfabeta, Bandung.

Suwarto, Fx. (2011), **Perilaku Keorganisasian**. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

KhairulDabutar, (2005), Peranan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Kota Medan. *Jurnal Implikasi Manajemen* Vol.11 No.1-4

Priatama, (2009), Pengaruh Koordinasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV(Persero) Medan. *Jurnal Implikasi Manajemen* Vol.12 No.1-4



LAMPIRAN 1

LEMBAR HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan,

Rifaldi Pratama

13.832.0012

LAMPIRAN 2

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

NPM :

Program Studi :

Fakultas :

Jenis Karya :

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul

.....
.....
.....
.....
.....

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :.....

Pada tanggal :.....

Yang menyatakan

(.....)

LAMPIRAN 3

KUISIONER

PENGARUH KOORDINASI KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi strata 1 (S1), Saya Rifaldi Pratama Npm : 13.832.0012 mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Untuk itu saya bermaksud kepada Bapak/ Ibu/ Sdr/I untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan jujur. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/ Ibu/ Sdr/I berikan bersifat rahasia dan tidak diketahui oleh siapapun kecuali peneliti sendiri.

Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih

Hormat
Saya,

Rifaldi
Pratama

KUISIONER

PENGARUH KOORDINASI KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

- Pada lembaran ini terdapat beberapa pernyataan ini yang harus Saudara tanggapi. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- Dalam menjawab pernyataan – pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
Setuju (S) : diberi skor 4
Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
Tidak setuju (TS) : diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

- Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN:

- Usia : tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Tingkat pendidikan : 1) SD 4) Diploma
2) SMP 5) S1
3) SMA 6) Lainnya

Daftar Pernyataan

I. Pernyataan Variabel Bebas X₁ (Koordinasi Kerja)

	Pernyataan	Keterangan				
	Atasan memberikan hak dan kekuasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

	Atasan berperan aktif melakukan pembagian kerja kepada karyawan					
	Pembagian kerja dapat meringankan pekerjaan yang Bapak /Ibu kerjakan sehari hari					
	an kerja dapat meringankan pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan sehari-hari					
	u selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

II. Pernyataan Variabel Bebas X₂ (Wewenang Karyawan)

	Pernyataan	Keterangan				
	Tugas yang diberikan oleh pihak atasan dapat diselesaikan dengan cepat oleh karyawan					
	Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
	u memiliki pertanggungjawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan					
	u bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan dalam pekerjaan					
	Ibu selalu diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

III. Pernyataan Variabel Terikat Y (Efektivitas Kerja)

	Pernyataan	Keterangan				
	Hasil kerja Bapak/Ibu dapat diselesaikan dengan waktu sesingkat-singkatnya					
	Penyelesaian kerja Bapak/ibu dapat diselesaikan dengan tepat waktu					
	Atasan melakukan pemeriksaan hasil kerja pada setiap karyawan					
	Bapak/Ibu dapat melakukan pekerjaan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan biaya yang cukup					
	Bapak/Ibu sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan					

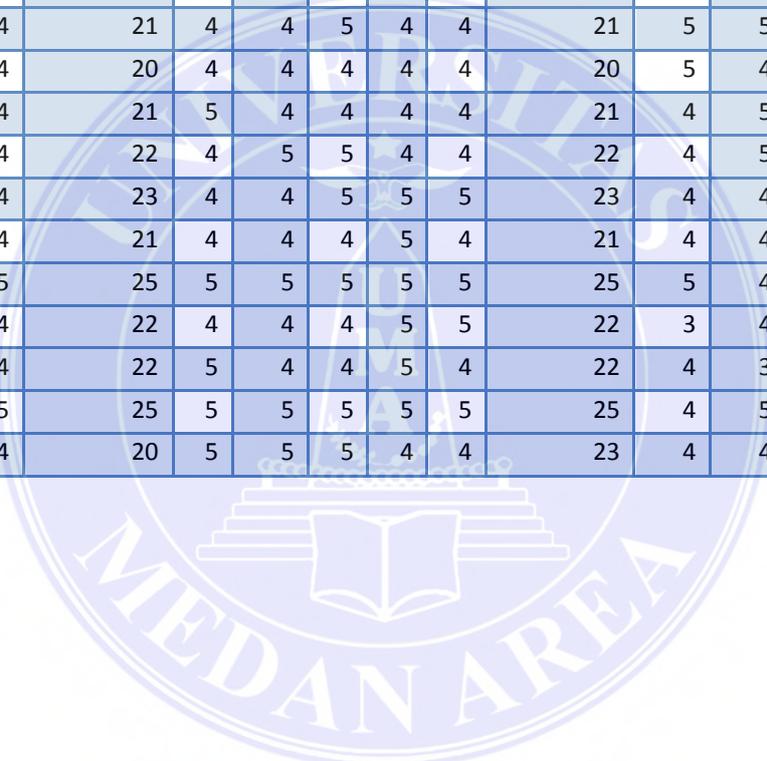
Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.

LAMPIRAN 4

No	p1	p2	p3	p4	p5	total	p1	p2	p3	p4	p5	total	p1	p2	p3	p4	p5	total
1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
7	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	3	3	18
9	4	5	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22
10	4	4	4	4	3	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22
11	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
12	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22
13	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
15	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22
17	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22
19	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	3	19	4	5	5	4	5	23
20	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23
21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19
22	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20

26	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
28	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22
29	3	4	5	4	5	21	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	5	23
30	4	5	5	3	4	21	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	23
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
32	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
33	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	5	4	4	5	5	23
34	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21
35	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23
36	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24
37	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23
39	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23
40	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
41	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21
42	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
43	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
46	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	22
47	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	4	5	5	4	4	22
48	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
50	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24
51	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	21
54	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22
55	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	4	4	5	5	23
56	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24
57	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21
58	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22
59	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22
60	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22
61	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	5	23
62	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23
63	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23
64	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
65	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
67	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	23
68	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21

69	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23
71	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
72	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21
73	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
74	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	21
75	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	4	4	5	4	5	22
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
77	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
78	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
79	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23
80	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23
81	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23
82	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24
83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23
84	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24
85	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23
86	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20
87	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
88	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
89	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	19
90	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	4	22	4	3	4	3	4	18
91	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
92	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21



LAMPIRAN 5

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	total
p1	Pearson Correlation	1	.236*	.245*	.301**	.170	.597**
	Sig. (2-tailed)		.024	.018	.004	.105	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p2	Pearson Correlation	.236*	1	.402**	.378**	.348**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.024		.000	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p3	Pearson Correlation	.245*	.402**	1	.306**	.246*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.003	.018	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p4	Pearson Correlation	.301**	.378**	.306**	1	.213*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.003		.041	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p5	Pearson Correlation	.170	.348**	.246*	.213*	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.105	.001	.018	.041		.000
	N	92	92	92	92	92	92
total	Pearson Correlation	.597**	.709**	.677**	.658**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6
p1	Pearson Correlation	1	.320**	.393**	.102	-.108	.512**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.334	.305	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p2	Pearson Correlation	.320**	1	.532**	.209*	.073	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.046	.487	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p3	Pearson Correlation	.393**	.532**	1	.430**	.175	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.094	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p4	Pearson Correlation	.102	.209*	.430**	1	.343**	.672**
	Sig. (2-tailed)						
	N	92	92	92	92	92	92

	Sig. (2-tailed)	.334	.046	.000		.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p5	Pearson Correlation	-.108	.073	.175	.343**	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.305	.487	.094	.001		.000
	N	92	92	92	92	92	92
p6	Pearson Correlation	.512**	.659**	.785**	.672**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		p1	p2	p3	p4	p5	total
p1	Pearson Correlation	1	.318**	.046	.240*	.054	.591**
	Sig. (2-tailed)		.002	.660	.021	.606	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p2	Pearson Correlation	.318**	1	.493**	.207*	.017	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.047	.871	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p3	Pearson Correlation	.046	.493**	1	.031	.171	.577**
	Sig. (2-tailed)	.660	.000		.771	.104	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p4	Pearson Correlation	.240*	.207*	.031	1	.198	.568**
	Sig. (2-tailed)	.021	.047	.771		.059	.000
	N	92	92	92	92	92	92
p5	Pearson Correlation	.054	.017	.171	.198	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.606	.871	.104	.059		.000
	N	92	92	92	92	92	92
total	Pearson Correlation	.591**	.671**	.577**	.568**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.544	2.215		9.730	.000		
Koordinasi Kerja	.399	.121	.006	3.295	.001	.547	1.827
Wewenang Karyawan	.381	.128	.147	-2.975	.004	.547	1.827

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

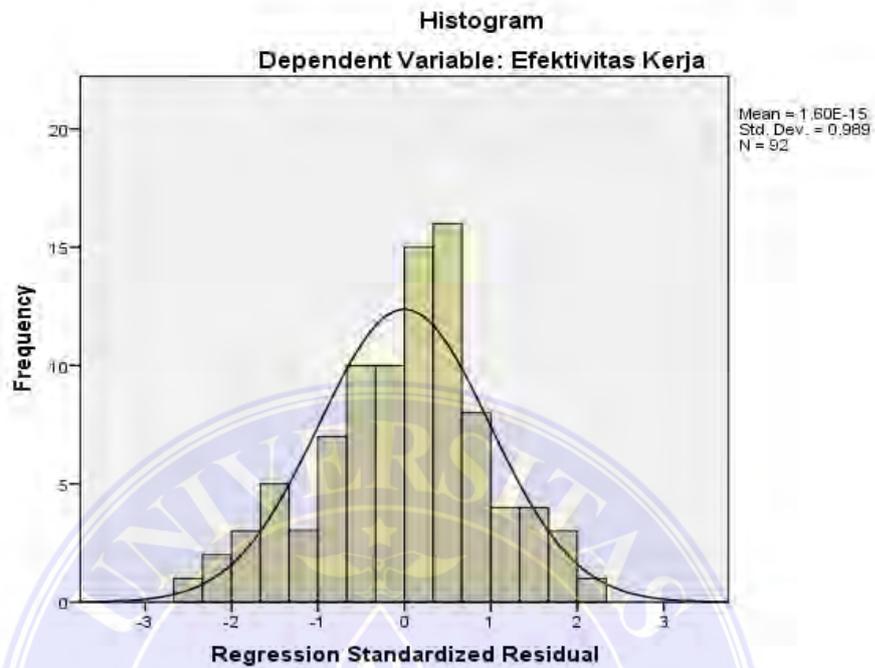
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.755	2	12.378	5.952	.004 ^b
	Residual	185.071	89	2.079		
	Total	209.826	91			

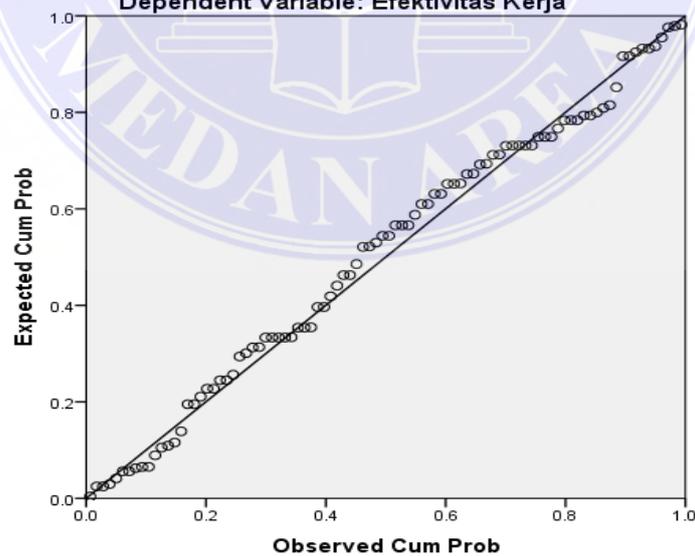
a. Dependent Variable: efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), wewenang karyawan, koordinasi kerja

LAMPIRAN 6



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Efektivitas Kerja



LAMPIRAN 7

