

**PENGARUH KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PELNI CABANG
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**L. HOTMA ROTUA
NIM : 048320158**



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2008**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

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

Judul Skripsi : **PENGARUH KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PELNI CABANG MEDAN**
Nama Mahasiswa : **L. HOTMA ROTUA**
Nim : **048320158**
Jurusan : **Manajemen**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, MSi)

Pembimbing II



(Ihsan Effendy, SE, MSi)

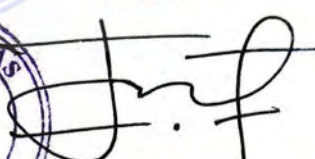
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Sa'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 26 September 2008

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

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
- Access From (repository.uma.ac.id)26/1/24



ABSTRAK

L. HOTMA ROTUA, Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Peln Cabang Medan. Dibawah bimbingan: Drs. Patar Marbun, MSi, sebagai Pembimbing I dan Ihsan Effendy, SE, MSi. Sebagai pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah koordinasi kerja sudah terlaksana dengan baik, untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaksanaan koordinasi terhadap efektivitas kerja. Rumusan masalah dalam hal ini adalah: Apakah ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Peln Cabang Medan. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 31 orang sekaligus menjadi sampel.

Tehnik analisa data yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah analisa deskriptif, analisa kuantitatif yang terdiri dari koefisien korelasi, uji determinasi, uji t dan regresi.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi nilai r_{hitung} (r_{xy}) adalah sebesar 0,599 terletak di interval 0,40-0,599 menunjukkan hubungan variable X (koordinasi) dengan variable Y (efektivitas kerja) berada dalam kategori sedang.

Dari uji koefisien determinasi, besar pengaruh variabel X (Koordinasi) terhadap variabel Y (Efektivitas kerja) sebesar 31,248%, sedangkan sisanya 67,7519% adalah pengaruh factor/variabel lain yang tidak diteliti misalnya kinerja, motivasi, pelatihan dan pendidikan, dan lain-lain.

Dari uji t diperoleh, $t_{hitung} = 1_{tabel}$ ($4.0248 > 2,045$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel x (koordinasi) terhadap variabel y (efektivitas kerja)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kesehatan dan kebijakan serta pemikiran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PELNI Cabang Medan”** Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi program studi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya dan sesungguhnya bahwa kita sebagai insan manusia tidak luput dari kelemahan dan kekurangan, maka penulis dengan segala kerendahan hati menerima saran-saran dan kritik dari pembaca demi perbaikan skripsi ini.

Selanjutnya izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Yakub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Sya’ad Afifuddin, SE, MEc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendy, SE, MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi., selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ihsan Effendy, SE, MSi., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah mencurahkan ilmunya dan telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan dan Seluruh staf karyawan di PT. Peln Cabang Medan
8. Secara khusus dan istimewa buat kedua orangtua yang sangat penulis cintai dan sayangi SF. Simanggunsong, P. Simajuntak yang penuh kasih sayang telah mengasuh dan membimbing serta berkat doanya pula penulis bisa menyelesaikan pendidikan sampai keperguruan tinggi. “Terima kasih atas dukungan, nasehat pengertian dan pengorbanan serta ketulusan yang menempahku menjadi anak “Nahasea Dijoloni Keluarga Tarlumobi Dijoloni Debata”.
9. Terima kasih juga buat abang-abang dan kakak-kakakku, Luser Simanggunsong, Libora Simanggunsong, Linda Simanggunsong, Liat Simanggunsong, Laksana Simanggunsong, Lucy Simanggunsong, seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah Yang Maha Kuasa, penulis mohon do'a dan harapkan semoga kita selalu dalam lindungan dan karunianya. Dan semoga skripsi ini dapat berguna dikemudian hari..

Medan, Agustus 2008

Penulis

L. Hotma Rotua



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian Koordinasi	5
2. Fungsi dan Manfaat Koordinasi	6
3. Pencapaian Koordinasi Yang Efektif	7
4. Pendekatan-Pendekatan Efektivitas	9
5. Pengertian Efektivitas Kerja	11
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas	13
B. Kerangka Konseptual	14
C. Hipotesis	15

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	16
B. Populasi dan Sampel	16
C. Definisi Operasional.....	17
D. Teknik Pengumpulan Data	18
E. Teknik Analisis Data.....	18

BAB IV ANALISA DAN EVALUASI

A. Penyajian Data Responden.....	21
B. Evakuasi	41

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	47
B. Saran	48

DAFTAR PUSTAKA.....	49
----------------------------	-----------





DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL IV.1. Jenis Kelamin.....	22
IV.2. Usia	22
IV.3. Tingkat Pendidikan	23
IV.4 Mengarahkan Tindakan.....	24
IV.5. Menyatukan Tindakan	24
IV.6. Job Description yang jelas	25
IV.7. Job Description sesuai jabatan	26
IV.8. Komunikasi antara atasan dan bawahan	26
IV.9. Kekosongan dan tumpang tindih pekerjaan	27
IV.10 Partisipasi karyawan dalam tingkat perumusan, penciptaan Sasaran, bertukar pikiran, mengemukakan ide dan sasaran ..	28
IV.11 Pemimpin membina human relation yang baik antara Karyawan	28
IV.12. Kekacauan dan penyimpangan tugas	29
IV.13 Memberikan arahan/bimbingan kepada karyawan	30
IV.14. Rangkuman jawaban variabel X	31
IV.15 Tepat masuk dan keluar jam kerja	33
IV.16 Pemanfaatan Waktu Kerja	33
IV.16 Kesesuaian peralatan	34
IV.17 Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	35
IV.18. Pemanfaatan biaya	35
IV.19. Ketelitian dan ketepatan dalam bekerja	36
IV.20. Inisiatif dan keterampilan dalam bekerja	37
IV.21 Kesungguhan dan tanggung jawab dalam bekerja	37
IV.22 Pencapaian Target	38

IV.23 Fasilitas Perusahaan	38
IV.24 Rangkuman jawaban variabel Y	39
IV.25 Penolong perhitungan korelasi	41



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 . Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis	45



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin besar suatu perusahaan, maka persoalan mengenai organisasi dan manajemen semakin bertambah. Organisasi didirikan untuk mencapai beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai lewat tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut selalu diharapkan hasil yang sebesar-besarnya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Usaha peningkatan hasil guna ini biasanya diukur dengan konsepsi efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, sedangkan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu organisasi sering terjadi tujuan masing-masing anggota organisasi itu berbeda satu sama lain. Padahal suatu organisasi disusun untuk mencapai satu tujuan bersama. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang akhirnya dapat mempengaruhi keputusan-keputusan yang akan diambil oleh manajemen. Oleh karena itu berbagai macam pendapat itu perlu dipadukan supaya harmonis dalam suatu tindakan koordinasi yang akan menuju ke suatu tujuan organisasi.

Apabila kegiatan (aktivitas) kerja telah dibagi-bagi dan dipartementasikan, maka manajer perlu mengkoordinasikan aktivitas tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Syarat penting untuk koordinasi ini adalah keterlibatan semua orang dalam bekerja demi sasaran yang tepat, dan dalam kesadaran mereka akan nilai sumbangan yang mereka berikan.

Suatu program yang dilakukan atau direncanakan oleh suatu organisasi/perusahaan harus dilakukan secara terpusat sehingga terdapat adanya unsur pengendalian. Dengan adanya unsur pengendalian oleh pusat ini maka akan terjamin adanya koordinasi kerja untuk mengharmoniskan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh bagian-bagian yang ada. Tanpa adanya pengendalian oleh pusat maka bisa berakibat bahwa masing-masing bagian atau masing-masing individu dalam organisasi akan memiliki kebutuhan sendiri-sendiri yang pada umumnya bertentangan atau tidak seiring dengan tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Keterpaduan antar pekerjaan menunjukkan adanya keadaan yang saling isi mengisi, saling susul-menyusul, saling memberi dan menerima maka tugas-tugas akan menjadi semakin efektif dan efisien.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah merupakan proses mengintegrasikan kegiatan maupun tujuan dari unit-unit organisasi yang berbeda dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin

melakukan penelitian ilmiah dengan judul : Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelni Cabang Medan.

B. Rumusan Masalah

Didalam perusahaan selalu ada permasalahan yang timbul dan harus dicari jalan keluarnya guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan maka penulis merumuskan permasalahan sebagai formulasi untuk menjawab penelitian ini, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan”. Pada PT. Pelni Cabang Medan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah koordinasi kerja sudah terlaksana dengan baik
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaksanaan koordinasi terhadap efektivitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperluas wawasan keilmuan penulis dalam bidang manajemen serta pemahaman mengenai penerapan koordinasi yang efektif di dalam suatu perusahaan.

2. Memberikan masukan yang mungkin berguna bagi perusahaan untuk kedepannya.
3. Pihak-pihak yang ingin memperoleh informasi tentang objek penelitian ini, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk kepentingan Ilmu Pengetahuan.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengertian Koordinasi

Berikut ini pengertian koordinasi yang didefinisikan oleh beberapa ahli Menurut Stoner (1996: 195), bahwa : “Koordinasi adalah proses pemanduan tujuan dan kegiatan unit-unit yang terpisah (Departemen atau bidang-bidang fungsional) dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien”.

Gitosudarmo (2000: 69) mengungkapkan bahwa : “Koordinasi adalah usaha untuk mengharmoniskan atau mensesuaikan seluruh kegiatan, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan”. Selanjutnya Handoko (2004: 195) bahwa :“Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan apda satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif”. Sedangkan Murti Sumarni dan kawan-kawan (2001: 166) bahwa : “Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas unit-unit yang terpisah (departemen/bidang fungsional) dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi di dalam pengkoordinasian diupayakan adanya keselarasan aktivitas-aktivitas pada satuan organisasi atau keselarasan diantara pejabat”. Akhirnya Sutarto (2002:

145) menyatakan bahwa : “Koordinasi yaitu pencapaian keselarasan aktifitas antar satuan organisasi atau keselarasan tugas antar pejabat”. Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa koordinasi penting dilakukan agar individu-individu dan departemen-departemen dapat mengerti misi dan visi perusahaan secara keseluruhan.

2. Fungsi dan Manfaat Koordinasi

Dalam melaksanakan fungsi koordinasi ini manajer mengusahakan, agar lingkungan organisasi turut mendukung tugas itu misalnya, adanya tenaga kerja yang kualifaid, pembagian tugas yang baik dan lain-lain dan Penerapan prinsip-prinsip koordinasi pada setiap anggota organisasi yaitu: a) Harus terjalin hubungan antar anggota organisasi, baik vertikal maupun horizontal b) Harus dipupuk prinsip kerjasama antar anggota organisasi agar diperoleh adanya informasi timbal balik.

Untuk berhasilnya tugas koordinasi ini diperlukan juga fakta penunjang lainnya yaitu sistem dan prosedur kerja yang jelas pimpinan dapat melakukan koordinasi dengan tepat, sehingga akan dapat digunakan pada semua lini organisasi atau perusahaan sesuai dengan effective dan efisien.

Adanya fungsi koordinasi maka akan diperoleh manfaat yaitu : a) Terjadinya efisiensi di semua bidang karena terjadi koordinasi antar bagian, b) Adanya suasana kerja yang tenteram karena terjadi keseimbangan tugas

dan hak setiap anggota organisasi, c) Terdapat kesatuan tujuan dari masing-masing individu dalam organisasi d) Menghindarkan adanya konflik dan perebutan sumber/fasilitas dalam organisasi/perusahaan

3. Masalah-masalah pencapaian koordinasi yang efektif

Peningkatan spesialisasi akan menaikkan kebutuhan akan koordinasi tetapi semakin besar derajat spesialisasi, semakin sulit bagi manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan khusus dari satuan-satuan yang berbeda. Paul R. Lawrync dan kawan-kawan (1999:132), mengemukakan empat tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja diantara bermacam-macam individu dan departemen-departemen dalam organisasi yang mempersulit tugas pengkoordinasian bagian-bagian organisasi secara efektif yaitu :

a) Perbedaan orientasi terhadap tujuan tertentu.

Para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik. Bagian penjualan menganggap bahwa diversifikasi produk harus lebih diutamakan dari pada kualitas produk. Bagian akuntansi melihat pengendalian biaya sebagai faktor penting bagi keberhasilan perusahaan, bagian pemasaran mengemukakan rancangan/disain produk sebagai hal yang paling penting.

b) Perbedaan orientasi waktu

Beberapa anggota organisasi, seperti manajer produksi, akan lebih memperhatikan masalah-masalah yang harus ditanggulangi segera atau dalam waktu yang singkat. Anggota lainnya, seperti anggota tim penelitian dan pengembangan (Litbang). Boleh jadi lebih memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang memerlukan waktu bertahun-tahun untuk dapat diselesaikan.

c) Perbedaan orientasi antar pribadi

Dalam beberapa aktivitas perusahaan, seperti produksi, relatif terdapat cara-cara komunikasi yang tiba-tiba dan mendadak. Keputusan dapat diambil dengan cepat, untuk tetap mempertahankan laju aktivitas dalam aktivitas lain, seperti penelitian dan pengembangan, gaya komunikasi mereka jauh lebih santai. Setiap orang mungkin didorong untuk berbicara dan mendiskusikan gagasan mereka dengan yang lain

d) Perbedaan formalitas struktur

Setiap jenis sub unit dalam perusahaan dapat memiliki metode dan standar yang berbeda dalam mengevaluasi kemajuan pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan dan dalam memberi imbalan kepada karyawan. Dalam departemen personalia standar standar pelaksanaan dapat lebih longgar, dimana pegawai dievaluasi kualitas kerjanya selama periode waktu tertentu.

4. Pendekatan-pendekatan untuk pencapaian koordinasi yang efektif

Komunikasi merupakan kunci dari koordinasi yang efektif. Koordinasi secara langsung tergantung pada perolehan, pengiriman, dan pengolahan informasi. Makin besar ketidakpastian tugas yang akan dikoordinasikan, makin besar pula kebutuhan akan informasi karena alasan ini, penting sekali memandang koordinasi sebagai tugas pemrosesan informasi.

Ada tiga pendekatan menurut Sutarto (2002: 182) untuk melaksanakan koordinasi yang efektif, yaitu :

- 1) Dengan menerapkan tehnik manajemen dasar. Masalah organisasi dengan tuntutan koordinasi yang paling sederhana seringkali dapat ditanggulangi dengan menggunakan mekanisme manajerial dasar untuk mencapai pengendalian. Mekanisme-mekanisme dasar untuk pencapaian koordinasi adalah komponen-komponen vital manajemen yang secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut : a). Hirarki manajerial. Rantai komando organisasi menyatakan hubungan diantara para anggota dan unit yang mereka awasi, sehingga mempermudah aliran informasi dan kerja diantara unit-unit yang ada. b). Aturan dan prosedur. Aturan-aturan dan prosedur-prosedur adalah keputusan-keputusan manajerial yang dibuat untuk menangani kejadian-kejadian rutin, sehingga dapat juga menjadi peralatan yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan rutin.

- c). Rencana dan penetapan tujuan. Pengembangan rencana dan tujuan dapat digunakan untuk pengkoordinasian melalui pengarahannya 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-kegiatan satuan-satuan organisasi.
- 2) Dengan meningkatkan potensi untuk koordinasi. Bila mekanisme pengkoordinasian dasar tidak cukup, investasi dalam mekanisme-mekanisme tambahan diperlukan. Koordinasi potensial dapat ditingkatkan dalam dua cara, vertikal dan menyamping (horizontal).
- a). Sistem informasi vertikal. Sistem informasi vertikal adalah peralatan melalui mana data disalurkan melewati tingkatan-tingkatan organisasi. Komunikasi dapat terjadi di dalam atau di luar rantai pemerintah. Sistem informasi manajemen telah dikembangkan dan kegiatan-kegiatan seperti pemasaran, keuangan, produksi dan operasi-operasi internasional untuk meningkatkan informasi yang tersedia bagi perencanaan, koordinasi dan pengawasan.
- b). Hubungan-hubungan lateral (horizontal). Melalui pemotongan rantai perintah, hubungan-hubungan lateral membiarkan informasi dipertukarkan dan keputusan dibuat pada tingkat hirarki.

3) Dengan mengurangi kebutuhan akan koordinasi.

Bila kebutuhan akan koordinasi yang sangat besar dalam suatu perusahaan maka dapat menyebabkan kelebihan beban, bahkan memperluas mekanisme-mekanisme pengkoordinasian. Apabila hal tersebut terjadi, langkah yang paling konstruktif yang dapat diambil adalah mengurangi kebutuhan akan koordinasi. Ada dua metode pengurangan kebutuhan akan koordinasi (Wijaya: 2003: 11), yaitu :

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

5. Pengertian Efektivitas Kerja

Penulis akan mengemukakan pengertian efektivitas kerja berdasarkan pendapat dari beberapa ahli manajemen yaitu : Menurut Handoko (2004: 7) bahwa : “Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang

tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan”.

Gitosudarmo (2001: 2) menyatakan bahwa : “Efektivitas berarti bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai (tanpa memperhatikan berapapun biaya atau korban serta investasi yang dikeluarkan)”.

wijaya (2003: 32) mengatakan bahwa : “Efektivitas adalah hasil keputusan yang mengarahkan sesuatu dengan benar. Yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Dengan demikian jelaslah bahwa efektivitas merupakan keadaan yang merupakan keberhasilan kerja yang baik dan benar. Dan efektif adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam arti mencapai suatu tujuan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif bila pekerjaan tersebut dapat menghemat waktu sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pada masa sekarang pengertian dari pada efektif selalu diidentikkan dengan perkataan tepat guna, sedangkan efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan dapat tercapai dengan kemampuan dalam memilih tujuan dan arah yang tepat sehingga terciptanya penghematan waktu dan dana.

Keberhasilan suatu kepemimpinan tidak hanya diukur oleh efektivitas kerja tetapi diukur pula oleh efisiensi kerja sehingga diantara

keduanya ada keseimbangan antara efektivitas dan efisiensi ini sejalan sebab suatu tujuan tercapai belum tentu dikatakan efektif tanpa memperhitungkan ukuran manfaat.

Peter Ducker (2004: 5) menyatakan bahwa : “Efektivitas berarti melakukan pekerjaan yang benar yang berarti kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat”. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dilaksanakan”. Tanggung jawab manajer membutuhkan prestasi efisien dan efektif. Tetapi, walaupun efisiensi itu penting, efektivitas juga tidak kalah pentingnya. Bagi Ducker, efektivitas adalah kunci keberhasilan organisasi. Kebutuhan manajer untuk memanfaatkan setiap kesempatan, kata Ducker, berarti bahwa efektivitas dan bukan efisien yang penting dalam bisnis. Masalahnya disini adalah bukan bagaimana melakukan pekerjaan yang benar, tetapi bagaimana caranya menemukan pekerjaan yang benar yang harus dilakukan, dan memusatkan sumber daya dan upaya padanya.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja ialah :

1. Penempatan pegawai harus sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimiliki

2. Memberi motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. memberi fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan seperti peralatan yang cukup tersedia
4. memberikan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai.
5. komunikasi, dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan dapat memperlancar proses penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan jadi lebih efektif. (Wijaya: 2003: 11)

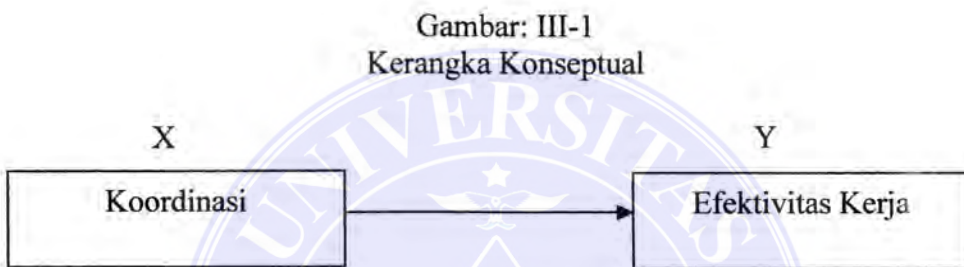
B. Kerangka Konseptual

Koordinasi dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan agar seluruh kegiatan yang dilakukan oleh unit-unit anggota dapat diselaraskan sesuai dengan tujuan semula, sehingga tidak bertentangan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Dengan koordinasi ini dapat diartikan suatu usaha kearah keselarasan kerja antara yang satu dengan yang lainnya. Sehingga diharapkan tidak akan terjadi kesimpangsiuran, ketidaktepatan, serta kekembaran pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan seefisien mungkin.

Bila koordinasi dapat dilaksanakan dengan baik dan seefektif mungkin, maka ia mempunyai peranan penting atau memberikan sumbangan yang

berharga terhadap keberhasilan perusahaan atau orang. Jadi pengaruh koordinasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan.

Hubungan tersebut dapat digambarkan dalam pradigma penelitian dibawah ini pada gambar III-1



C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu permasalahan dengan berbagai asumsi-asumsi yang masih diuji kebenarannya. Maka dalam permasalahan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut “Tidak Ada pengaruh positif secara Signifikan antara Koordinasi dengan Efektivitas kerja karyawan pada PT. Peln Cabang Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Pelni Cabang Medan. Jalan Krakatau Ujung Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian bagi penulis adalah: Koordinasi dan efektivitas kerja karyawan pada PT. Pelni Cabang Medan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung dari bulan Juni sampai bulan Agustus 2008.

B. Populasi dan Sampel

Suharsimi Arikunto, (2002: 15) menyatakan bahwa : Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seseorang yang ingin meneliti elemen yang ada di wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pelni Cabang Medan sebanyak 301 orang. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 10 % dari 301 orang seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian sebanyak 31 orang yang pengambilannya dilakukan dengan cara simple random sampling.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel pengukuran variabel dapat menggunakan indikator yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

Adapun yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi adalah suatu proses pengintegrasian tujuan-tujuan dari kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Adapun indikator-indikator dari koordinasi menurut Sutarto (2002) adalah :
 - Mengarahkan dan menyatukan tindakan
 - Menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas
 - Menghindari kekosongan dan tumpang tindih pekerjaan
 - Mewujudkan komunikasi atasan dan bawahan
2. Efektivitas kerja adalah prestasi kerja yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang ada dan tersedia dalam jangka waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan, waktu, dan alat dan tenaga kerja. Adapun indikator-indikator Efektivitas Kerja menurut penulis adalah sebagai berikut:
 - Pemanfaatan waktu

- Pemanfaatan peralatan
- Pemanfaatan biaya
- Ketelitian
- Pencapaian target
- Ketepatan
- Memiliki inisiatif
- Keterampilan

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan sebagai berikut :

- a. Questioner. Membuat angket yang berisi daftar pertanyaan kemudian disebarkan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian
- b. Study Dokumentasi. Meneliti dan menganalisa dokumen-dokumen organisasi atau perusahaan yang mendukung penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a) Analisa Deskriptif. Yaitu merupakan serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, merangkum serta menginterpretasikan data-data yang diperoleh dan selanjutnya diolah kembali sehingga diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dan

terarah dan menyeluruh dan masalah yang sedang dibahas. Setelah gambaran diperoleh kemudian dilanjutkan dengan pembahasan secara umum.

b) Analisa kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk bilangan harganya berubah-ubah atau bersifat variabel dengan menggunakan korelasi product moment dengan memakai rumus yaitu :

1. Koefisien korelasi, untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

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

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan digunakan rumus,

Sugiyono (2006:149)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

2. Uji Koefisien Determinasi, digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel (x) terhadap variabel (y) dengan rumus sebagai berikut:

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

3. Untuk menguji Determinasi, digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel (x) terhadap variabel (y) dengan rumus sebagai berikut

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



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Efektivitas Kerja adalah : kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Efektivitas Kerja karyawan Departemen Umum bagian Personalia akan meningkat, bila koordinasi dilaksanakan dengan baik.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi nilai r hitung (r_{xy}) adalah 0,599 terletak di interval 0,40 – 0,599 menunjukkan hubungan variable (x) (koordinasi) dengan variable (y) (Efektivitas Kerja) berada dalam kategori sedang.
4. Dari uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,0284 > 2,045$) menunjukkan ada pengaruh antara variabel (x) (Koordinasi) terhadap variabel (y) (Efektivitas Kerja).

B. Saran

1. Koordinasi yang telah diterapkan selama ini pada departemen umum bagian personalia agar dipertahankan dan perlu ditingkatkan untuk masa-masa mendatang.
2. Pihak Ka. Personalia perlu memperhatikan dan melakukan koordinasi yang berkelanjutan untuk mencegah terjadinya ketidak efektifan dalam melakukan pekerjaan.
3. Karyawan bagian personalia harus memiliki Kesadaran tinggi dalam melaksanakan tugas dan bersungguh-sungguh, agar pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arly J. Melcher (1990). **struktur dan Proses Organisasi**, jilid Satu, Jakarta, Rineka cipta.
- Amin Widjaja Tunggal (2001). **Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar**, Jakarta, Rineka cipta.
- Barnes, mc.et al (2000). **Organisasi Perusahaan Teori dan Praktek**, Jakarta, Pustaka Binaman PREssindo.
- Indriyo Gitosudarmo (2001). **Prinsip Dasar Manajemen**, Yogyakarta, BPFE.
- James. A. F. Stoner (1996). **Manajemen**, edisi kedua (Revisi), Fordham University, Erlangga.
- Murti Sumarni dkk. (2001) **Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Pembangunan)**, edisi kelima, Yogyakarta, Liberty.
- Paul R. Lawrance dan Jay W. Lorh (1998). **Dasar-dasar Manajemen Koordinasi**, edisi ketiga (Revisi), Fordham University, Erlangga.
- Sugiyono (2006), **Statistik Dalam Penelitian**, edisi Kesembilan, Bandung. Alfabeta.
- Surhasimi Arikunto (2002), **Prosedur Penelitian**, Jakarta : Bumi Aksara
- Sutarto (2002), **Dasar-Dasar Organisasi** , Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- T. Hani Handoko (2004), **Manajemen**, Edisi kedua, Yogyakarta, BPFE, UGM.
- Peter Ducker (2004), **Prinsip-Prinsip Efektivitas**, edisi kedelapan Penerbit. Liberty. Yogyakarta
- Wijaya (2003), **Prinsip-prinsip Koordinasi**, edisi kelima, Penerbit. Liberty. Yogyakarta
- Winardi (2000), **Azas-Azas Manajemen**, Bandung, Mandar Maju
- Winarno Surakhmad (2001), **Pengantar Penelitian Dasar Metode dan Teknik**, Tarsito Bandung