

PENGARUH KOORDINASI KERJA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PT. PELINDO MULTI TERMINAL

Sofia Arista¹, Ngatno Sahputra², Al Firah³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dharmawangsa, Indonesia

alfirah41@dharmawangsa.ac.id

Article History:

Received: 06 Maret 2023

Revised: 03 Mei 2023

Accepted: 14 Juni 2023

Keywords: *Koordinasi Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Efektivitas Kerja Pegawai*

Abstract: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode Total Sampling yang menentukan sampel sebanyak 94 orang pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini dengan teknik analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji Determinasi. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh koordinasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal dengan nilai $t_{hitung} 5,242 > t_{tabel} 1,66159$. Terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal dengan nilai $t_{hitung} 17,609 > t_{tabel} 1,66159$. Berdasarkan Uji F diketahui terdapat pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal, hal ini diketahui dengan nilai $F_{hitung} 263,266 > F_{tabel} 3,09$ yang artinya variabel koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keselarasan antara koordinasi kerja dan deskripsi kerja dari setiap pegawai dan seluruh bagian yang ada di perusahaan akan memberikan dampak pada kelancaran operasional perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pembagian tugas pegawai PT. Pelindo Multi Terminal meliputi beberapa bagian kerja yaitu pemimpin cabang (general manager), pemimpin departemen manager, manager dibantu asmen, staff dan pelaksana. Hal tersebut dilakukan agar terjalannya koordinasi, komunikasi dan kerjasama yang baik antar pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Namun, fenomena yang ada menunjukkan bahwa masih kurangnya koordinasi kerja

yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab antara bagian satu dengan bagian yang lain sehingga belum menunjukkan kerjasama yang baik antara bagian di PT. Pelindo Multi Terminal. Selain itu masih belum jelasnya pembagian kerja antar personal dalam bagian tertentu, sehingga masih terjadi tumpang tindih kerja dan tanggung jawab yang kurang jelas diantara pegawai yang satu dengan yang lain dalam bagian yang sama, dengan kata lain semua pekerjaan dilakukan secara bersama-sama. Hal ini sangat memberikan pengaruh terhadap upaya peningkatan efektivitas kerjapegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Koordinasi Kerja dan Deskripsi Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai PT. Pelindo Multi Terminal”**

Identifikasi Masalah

1. Kurangnya koordinasi kerja yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di PT.Pelindo Multi Terminal
2. Masih belum jelasnya pembagian kerja antar personal dalam bagian tertentu, sehingga terjadi tumpang tindih kerja dan tanggung jawab yang kurang jelas.
3. Efektifitas kerja belum maksimal hal tersebut juga disebabkan karena koordinasi yang kurang efektif dan pembagian kerja yang kurang jelas pada PT.Pelindo Multi Terminal.

Batasan Masalah

Dalam menyajikan batasan masalah atau mempersempit ruang lingkupmasalah yang telah teridentifikasi, peneliti hanya membatasi pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal.

Rumusan Masalah

1. Apakah koordinasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diPT. Pelindo Multi Terminal?
2. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawaidi PT. Pelindo Multi Terminal?
3. Apakah koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultam terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal?

LANDASAN TEORI

Koordinasi Kerja

Solihin (2019:91), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalamorganisasi. Penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan.

Hasibuan (2016:85), koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Koordinasi Kerja

Yahya (2016:95), Adapun faktor yang mempengaruhi dan saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi adalah saling ketergantungan yang menyatu, saling ketergantungan yang berurutan, saling ketergantungan timbal balik. Sedangkan Hasibuan (2016:88), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi kerja adalah kesatuan

tindakan, komunikasi, pembagian kerja, disiplin.

Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

Moekijat (2018:102), “Gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah ditentukan disebut juga dengan *job description*”. Sedangkan menurut Stone (2018:75), *Job description* dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *job description* merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan

Dessler (2018:42), penerapannya *Job Description* dipengaruhi beberapa faktor adalah : identifikasi pekerjaan, tujuan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, hubungan, pengetahuan, pemecahan masalah, akuntabilitas, kewenangan, standar kinerja, lisensi.

Indikator Deskripsi Pekerjaan

Manullang (2017: 95), deskripsi pekerjaan memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Apa yang dilakukan. Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Kecakapan. Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan sanggup membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan atasan.
3. Pendidikan yang diperlukan. Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
4. Kondisi. Dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Dengan demikian deskripsi pekerjaan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya deskripsi pekerjaan maka diharapkan pegawai atau karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal. Perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka karyawan akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

Efektivitas Kerja

Robbins (2018:102), Efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Sedangkan menurut Siagian (2016:88), Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Berarti penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan dalam

menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas – aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Steers (2015:64), adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah : karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan dan praktek manajemen.

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Hasibuan (2016:113) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi

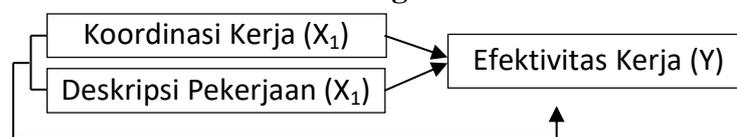
Indikator Efektivitas Kerja

Hasibuan (2016:81), Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja, sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja, volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Gambar Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H₁ : Koordinasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diPT. Pelindo Multi Terminal.

H₀ : Koordinasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diPT. Pelindo Multi Terminal.

H₂ : Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diPT. Pelindo Multi Terminal.

H₀ : Deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai diPT. Pelindo Multi Terminal.

H₃ : Koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal.

H₀ : Koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh secara simultan terhadap

efektivitas kerja pegawai di PT. Pelindo Multi Terminal

METODE

Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Pelindo Multi Terminal yang beralamat di Jalan Kapten R. Sulian No 1 Belawan 20411, Sumatera Utara.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wiratna Sujarweni, 2014:47). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal yang berjumlah 94 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari (Juliandi, 2013). Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *Total Sampling* yaitu penentuan sampel yang mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan responden. Dengan demikian penelitian ini menentukan sampel sebanyak 94 orang pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Jenis Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif mencakup keterangan/dokumen yang sesuai dengantopik penelitian di PT. Pelindo Multi Terminal.

Sumber Data

Wiratna Sujarweni (2014:73), Sumber data adalah subjek darimana asal data penelitian itu diperoleh". Sumber data dalam penelitian adalah data sekunder yang berasal dari PT. Pelindo Multi Terminal.

Teknik Pengumpulan Data : Observasi, Wawancara, Kuesioner / Angket

Uji Hipotesis : uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F), uji koefisien determinasi (R^2)

Metode Analisis Data : Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh lebih variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih X_1 (Koordinasi Kerja), X_2 (Deskripsi Pekerjaan) terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) (Ghozali 2018: 95), yaitu : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja Pegawai

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Koordinasi Kerja

X_2 = Deskripsi Pekerjaan

e = Standar *error*

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Koordinasi Kerja (X1)	Kegiatan mengarahkan, koordinasi unsur-unsur manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2019 : 85)	1. Kesatuan Tindakan 2. Komunikasi 3. Pembagian Kerja 4. Disiplin Hasibuan(2016:88)	Likert
Deskripsi Pekerjaan (X2)	Dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing Jabatan. Stone (2018:75)	1. Identifikasi pekerjaan 2. Standar wewenang 3. Syarat kerja 4. Penjelasan Manullang(2017: 95)	Likert
Efektivitas Kerja (Y)	Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Siagian (2016:88)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Lingkungan teknologi Tangkilisan(2013:129)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 94 responden, dan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. Pelindo Multi Terminal, adapun karakteristik responden dalam penelitian ni, yaitu :

Tabel Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	Jumlah	%
1	Perempuan	29	30,85
	Laki-laki	65	69,15
	Jumlah	94	100
2	> 20 tahun	2	2,13
	20 – 30 tahun	11	11,70
	31 – 40 tahun	43	45,74
	41 tahun keatas	38	40,43
	Jumlah	94	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Tabel Uji Validitas Variabel Koordinasi Kerja

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket
1. Mendapatkan arahan kerja dari pimpinan	.426	.1707	Valid
2. Adanya pengarahan sudah sesuai dengan pengukuran/ penilaian terhadap standar pekerjaan	.597	.1707	Valid
3. Adanya pengarahan pimpinan dapat membantu pekerjaan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan	.379	.1707	Valid

4. Adanya kerjasama dapat memberikan motivasi yang baik	.439	.1707	Valid
5. Bekerjasama untuk menyelesaikan tugas dengan baik	.612	.1707	Valid
6. Kerjasama berdampak pada kinerja pegawai	.352	.1707	Valid
7. Penerapan koordinasi kerja selalu diperhatikan pimpinan	.761	.1707	Valid
8. Respon baik pelaksanaan koordinasi kerja di kantor	.908	.1707	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dengan jumlah sampel 94 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 94 - 2 = 92$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1707. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 8 dari variabel **koordinasi kerja** dinyatakan **valid** karena nilai Total Correlation > 0,1707.

Tabel Uji Validitas Variabel Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket
1. Jabatan saat ini dipegang sesuai dengan pendidikan	.761	.1707	Valid
2. Pembagian tugas dan wewenang sudah jelas	.908	.1707	Valid
3. Semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan Pembagian tugas dan wewenang yang ada	.422	.1707	Valid
4. Semua prosedur dan standar kerja yang ada sesuai dengan pembagian tugas masing-masing	.516	.1707	Valid
5. Pertanggungjawaban kerja kepada atasan sesuai dengan standar kerja	.691	.1707	Valid
6. Hasil kerja yang dilakukan dinilai oleh pimpinan perusahaan	.691	.1707	Valid
7. Pembagian kerja sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing	.440	.1707	Valid
8. Penilaian kerja dilakukan berdasarkan pertanggungjawaban di bagian kerja masing-masing	.660	.1707	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dengan jumlah sampel 94 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 94 - 2 = 92$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1707. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 8 dari variabel **deskripsi pekerjaan** dinyatakan **valid** karena nilai Total Correlation > 0,1707.

Tabel Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket
1. Responden sudah bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan	.440	.1707	Valid
2. Responden dapat bekerja melebihi pekerjaan yang telah ditetapkan	.660	.1707	Valid
3. Responden mampu menangani masalah pekerjaan	.629	.1707	Valid
4. Responden sudah menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti	.672	.1707	Valid
5. Ada sanksi yang diberikan apabila Bapak/Ibu datang tidak tepat pada waktunya	.777	.1707	Valid

6. Responden dapat melaksanakan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	.423	.1707	Valid
7. Hasil kerja yang dilakukan selalu sesuai dengan standarkerja yang ditentukan	.691	.1707	Valid
8. Responden sudah bekerja dengan baik dalam meningkatkan efektivitas kerja	.691	.1707	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022.

Dengan jumlah sampel 94 dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 94 - 2 = 92$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1707. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 8 dari variabel **efektivitas kerja** dinyatakan **valid** karena nilai Total Correlation > 0,1707.

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Batas Kritis	Kesimpulan
Koordinasi kerja	0.818	0.60	Reliable
Deskripsi pekerjaan	0.921	0.60	Reliable
Efektivitas kerja	0.873	0.60	Reliable

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga variabel dikatakan handal.

**Tabel Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

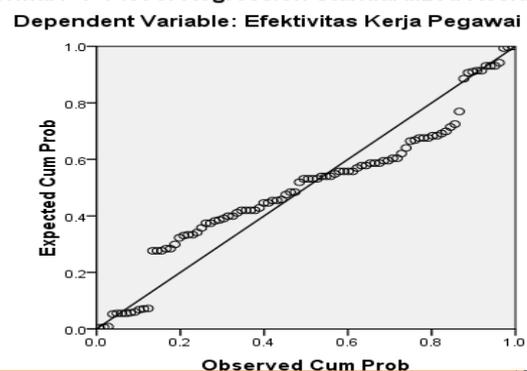
		Koordinasi Kerja	Deskripsi Pekerjaan	Efektivitas Kerja Pegawai
N		94	94	94
Normal Parameters ^a	Mean	30.6489	30.6383	30.5106
	Std. Deviation	2.75411	3.10342	3.02586
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.170	.149
	Positive	.098	.092	.102
	Negative	-.133	-.170	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.291	1.644	1.448
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.109	.130
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil test distribution menunjukkan normal.

Gambar Output Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar di samping, Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak tersebar ke kiri atau tidak tersebar ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

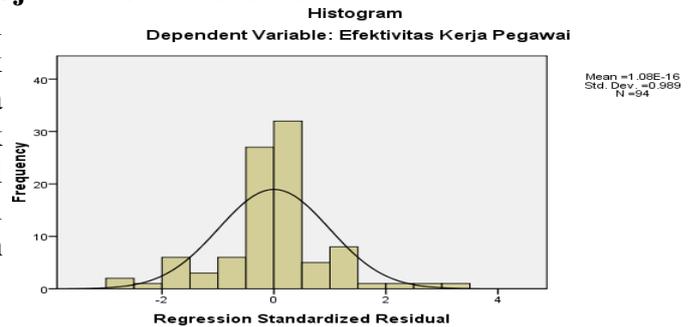


Sumber : Data Diolah, 2022

Gambar Output Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Histogram di samping, diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Sumber : Data Diolah, 2022



Tabel Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Colinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Koordinasi Kerja	,578	1,729
	Deskripsi Pekerjaan	,578	1,729

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian koordinasi kerja serta deskripsi pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel Hasil Output Regresi Variabel X₁, X₂ dan Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.111	1.425		2.183	.032
	Koordinasi Kerja	.014	.058	.013	5.242	.019
	Deskripsi Pekerjaan	.908	.052	.932	17.609	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, adanya hubungan positif antara koordinasi kerja (X₁) dan deskripsi pekerjaan (X₂) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai α dan βx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 3,111 + 0,014 X_1 + 0,908 X_2$$

1. Nilai α atau konstan sebesar 3,111 yang artinya apabila koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan tidak ada maka efektivitas kerja pegawai sebesar 3,111 satuan.
2. Koordinasi kerja (X₁) meningkat 1 satuan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,014 dari setiap tingkatan 1 satuan koordinasi kerja.

3. Deskripsi pekerjaan (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,908 dari setiap tingkatan 1 satuan deskripsi pekerjaan.

Hasil Output Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y

- Uji t (X_1 dan Y), diketahui t_{hitung} variabel koordinasi kerja $> t_{tabel}$ sebesar $5,242 > 1,66159$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel koordinasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai.
- Uji t (X_2 dan Y), diketahui t_{hitung} variabel deskripsi pekerjaan $> t_{tabel}$ sebesar $17.609 > 1,66159$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai.

Tabel Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.013	2	363.007	263.266	.000 ^a
	Residual	125.476	91	1.379		
	Total	851.489	93			

- a. Predictors : (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Koordinasi Kerja
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sebesar $263,266 > 3,09$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai.

Tabel Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.849	1.17425

- a. Predictors: (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Koordinasi Kerja
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai
Sumber: Hasil Olah Data, 2022.

Adanya hubungan positif antara koordinasi kerja (X_1) dan deskripsi pekerjaan (X_2) dengan efektivitas kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,923$. Besarnya r_{hitung} X_1 , X_2 Y menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y , menurut klasifikasi tingkat pengaruh koordinasi kerja (X_1) dan deskripsi pekerjaan (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) memiliki tingkat pengaruh yang kuat. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,853 atau 85,3 % sedangkan sisanya sebesar 14,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} variabel koordinasi kerja sebesar $5,242 > 1,66159$ maka H_1 diterima, yang artinya koordinasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Peningkatan efektivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan, mengingat tantangan yang dihadapi semakin berat, baik usaha pencapaian target maupun dalam menghadapi persaingan. Adanya semangat dalam pencapaian efektivitas yang tinggi akan terjadi apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen memiliki tingkat kedisiplinan dan menjalankan sistem penilaian kinerja dengan baik dan akurat. menyadari apabila keduanya itu tidak dapat seiring sejalan maka tujuan tidak akan tercapai.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} variabel deskripsi pekerjaan sebesar $17.609 > 1,66159$ maka H_1 diterima, yang artinya deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Adanya deskripsi pekerjaan, karyawan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kualitas kerja, pemikiran yang berorientasi dalam memajukan perusahaan, menurunkan tingkat kesalahan pekerjaan maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik karena sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dapat berdampak dalam meningkatkan perkembangan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Pengaruh Koordinasi Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} variabel koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan sebesar $263,266 > 3,09$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan sangat memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.

Pencapaian efektivitas yang tinggi dilakukan oleh seluruh pihak, baik pegawai dan pihak manajemen, dengan meningkatkan kedisiplinan dan menjalankan sistem penilaian kinerja dengan baik dan akurat.

KESIMPULAN

1. Adanya pengaruh koordinasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada

- PT. Pelindo Multi Terminal, nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} sebesar $5,242 > 1,66159$ yang berarti variabel koordinasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.
- Adanya pengaruh deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} sebesar $17,609 > 1,66159$ yang berarti deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal.
 - Adanya pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Multi Terminal, nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} sebesar $263,266 > 3,09$ yang berarti variabel koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, selain itu berdasarkan uji determinasi (R^2) diketahui koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,853 atau 85,3% sedangkan sisanya sebesar 14,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Azuar Juliandi, (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Medan: Media Inn.
- Dessler, Garry (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Ismail Solihin (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Manullang, M (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen (2018). *Human Resources Management*, Edisi 16. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stone, James A.F (2018). *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Wiratna V Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami)* (Cetakan 1). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yohanes Yahya (2016). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Iskandar Zulkarnaen dan Moh. Taufik Hidayat, Nursahidin (2012). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Efektivitas Pelayanan Pembuatan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Dibadan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 168–191
- Aidila Munanda (2016). *Pengaruh Koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan Terhadap Efektivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Medan*. Medan: Universitas Dharmawangsa. (Tidak Dipublikasikan).
- Titi Setiawan (2015). *Hubungan Koordinasi Kerja dan Diskripsi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan*. Medan: Universitas Dharmawangsa. (Tidak Dipublikasikan)