

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN KOORDINASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH  
KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**ISMAIL RISKY DUDE  
E2120084**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN KOORDINASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH  
KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**ISMAIL RISKY DUDE**

**E2120084**

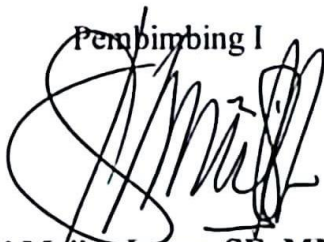
**SKIRPSI**

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo,

2024

Pembimbing I



**Sri Meike Jusup, SE.,MM**  
**NIDN. 0903058101**

Pembimbing II



**Wiwih L. Husin, SE.,MM**  
**NIDN: 0923088302**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN KOORDINASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH  
KOTA GORONTALO**

**OLEH**

**ISMAIL RISKY DUDE**

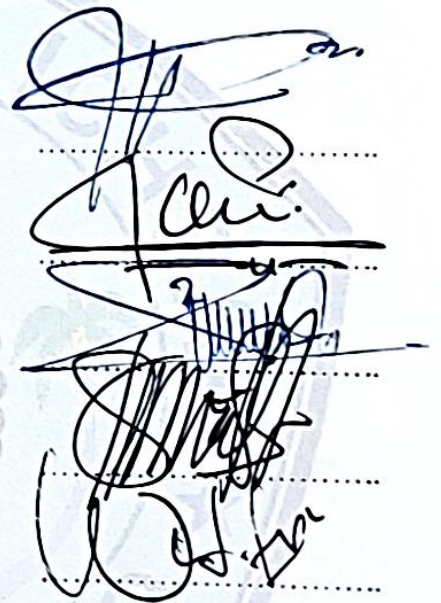
**E.21.20.084**

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)**

**Universitas Ichsan Gorontalo**


**Gorontalo,..... 2024**

1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**  
(Ketua Penguji)
2. **Syaiful Pakaya, SE., MM**  
(Anggota Penguji)
3. **Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si**  
(Anggota Penguji)
4. **Sri Meike Jusup, SE., MM**  
(Pembimbing Utama)
5. **Wiwin L. Husin, SE., MM**  
(Pembimbing Pendamping)



**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi**  
  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
**NIDN. 0928116901**

**Ketua Program Studi Manajemen**  
  
**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN. 0921108502**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo,

2024

Yang Membuat Pernyataan



ISMAIL RISKY DUDE  
E/21.20.084

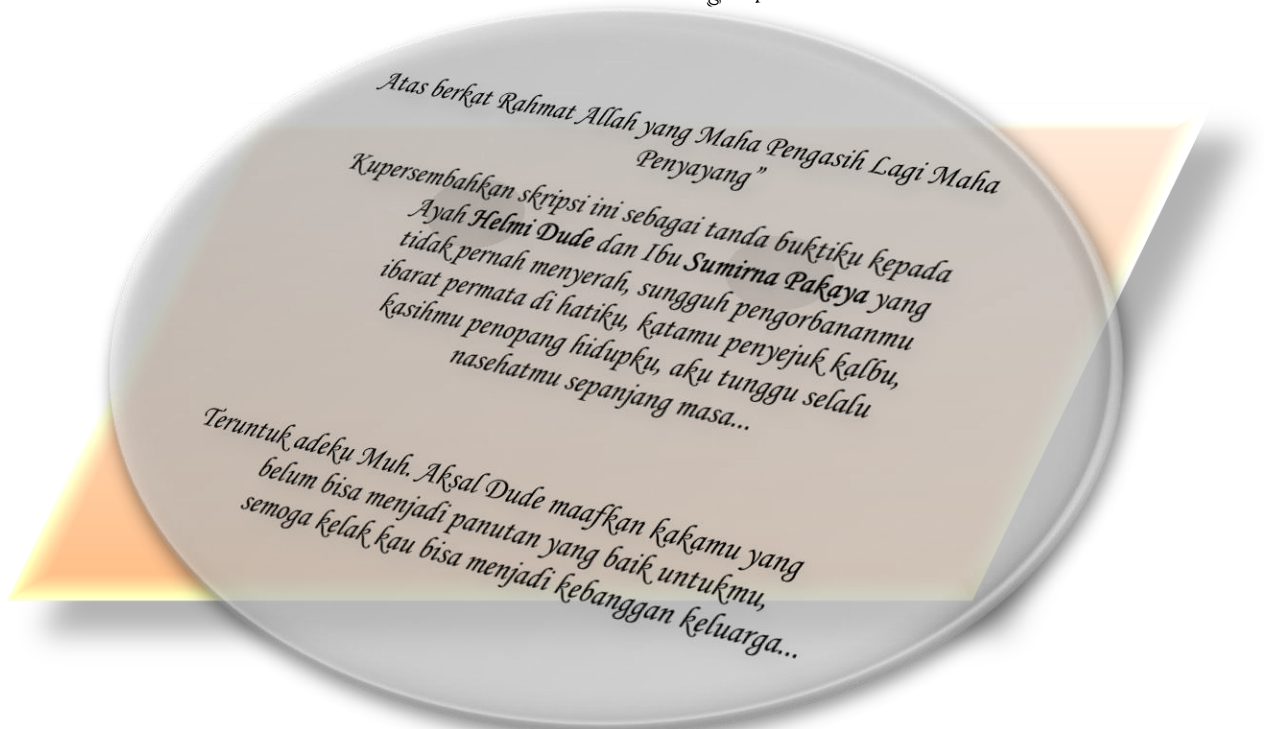
## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersembahkannya kepada :

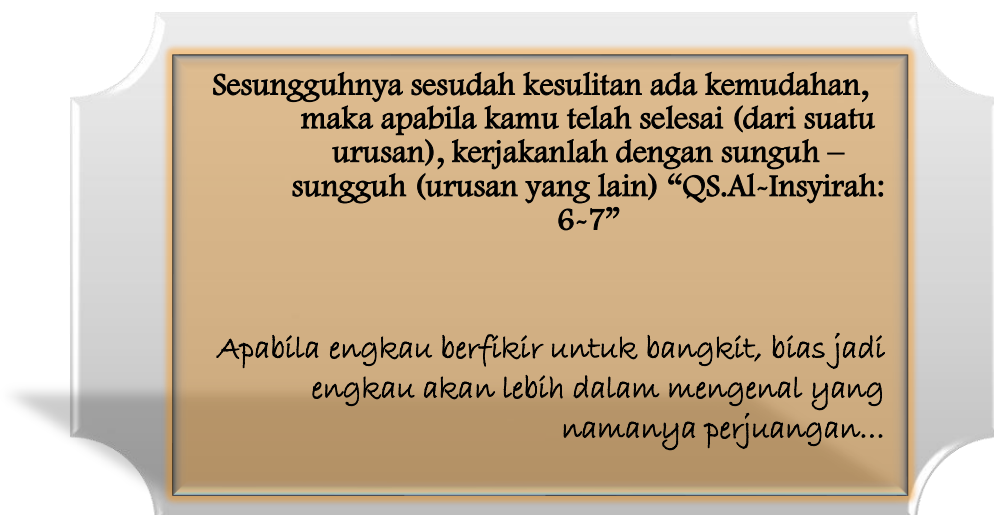
1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayat, rezeki dan semua saya butuhkan. Allah SWT sutradara terbaik.
2. Yang tersayang Ayah Helmi Dude dan Ibu Sumirna Pakaya, terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang sekaligus Penguji 1, terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.
4. Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM dan Ibu Wiwin L. Husin, SE.,MM, selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
5. Bapak Syaiful Pakaya, SE., MM dan Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si, selaku Penguji 2 dan Penguji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Segenap civitas akademik kampus Universitas Ichsan Gorontalo, staff pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa semoga tetap semangat dalam beraktivitas mengisi hari - harinya di kampus Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Buat teman saya yaitu, Muh. Daniel S. Ismail dan Andri Mursaha ada disaat saya membutuhkan, makasih dorongan dan dukungan kalian.
8. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

## Persembahan :

“Kalau mimpimu belum tercapai, jangan pernah mengubah mimpinya tapi ubahlah strateginya”



## Motto :



**Almamater Tercinta  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
Tempat Menimbah Ilmu**

## ABSTRAK

### **ISMAIL RISKY DUDE. E2120084. PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Job Description* (X1) dan koordinasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada angka-angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *job description* (X1) dan koordinasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,609 atau 60,9 %. Secara parsial *job description* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,395 atau 39,5 %. Pengaruh koordinasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,419 atau 41,9 % sedangkan variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian sebesar 0,391 atau 39,1 %.

Kata kunci: *job description*, koordinasi, efektivitas kerja



## **ABSTRACT**

### **ISMAIL RISKY DUDE. E2120084. THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION AND COORDINATION ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT PT. BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH IN GORONTALO CITY**

*This research aims to find out the effect of job description (X1) and coordination (X2) on employee work effectiveness (Y) at PT. Bintang Katulistiwa Anugerah in Gorontalo City. The method used in this research is quantitative research based on numbers. The population and sample in this research are 97 respondents employing the census sampling technique. How to collect data through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results show that job description (X1) and coordination (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee work effectiveness (Y), namely 0.609 or 60.9%. Partially, job description (X1) has a positive and significant effect on employee work effectiveness (Y) by 0.395 or 39.5%. The variable of coordination (X2) partially has a positive and significant effect on employee work effectiveness (Y), namely 0.419 or 41.9%. The other variables excluded in the study are 0.391 or 39.1%.*



**Keywords:** *job description, coordination, work effectiveness*

## KATA PENGANTAR



Dalam kesempatan ini tak henti-hentinya kita senantiasa memanjatkan pudji syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan kasih sayangNya sehingga kita masih diberikan kekuatan untuk menjalankan aktivitas. Termasuk peneliti sendiri dalam proses perjuangan yang cukup panjang dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Description* dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo” ini berjalan sesuai rencana. Pembuatan skripsi ini tentunya guna dalam memenuhi syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana program Strata satu (S1) jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Pada kesempatan berbahagia ini, saya selaku peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin L. Husin, SE.,MM selaku Pembimbing II, yang telah berupaya penuh perhatian dan keikhlasan terus membimbing dan mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan hasil penelitian ini. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang bersama-sama berjuang dari pertama masuk sampai sekarang ini

yang tentunya banyak mengorbankan baik tenaga, waktu, pikiran sampai persoalan keuangan guna bisa menyelesaikan studi agar menjadi orang yang bermanfaat bagi orang banyak. Kepada kedua orang tuaku yang berusaha keras untuk memperjuangkan saya agar bisa menyelesaikan studi strata I (S1) tanpa pengeluhan sedikitpun kepada penulis yang terpenting bagi orang tua bisa melihat penulis sukses dikemudian hari.

Sebagai penutup penulis mengharapkan arahan dan bimbingan dari siapapun untuk menjadi masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo,

2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>    HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
2.1. Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ).....	9
2.1.2. Prinsip-prinsip <i>Job Description</i> .....	10
2.1.3. Indikator Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ) .....	11
2.1.4. Manfaat Deskripsi Pekerjaan.....	12

2.1.5. Pengertian Koordinasi .....	13
2.1.6. Dimensi Koordinasi.....	15
2.1.7. Tipe-tipe Koordinasi .....	16
2.1.8. Manfaat Koordinasi .....	17
2.1.9. Syarat-syarat Koordinasi .....	17
2.1.10. Sifat-sifat Koordinasi.....	18
2.1.11. Pengertian Efektivitas.....	18
2.1.12. Indikator-indikator Efektivitas .....	19
2.1.13. Faktor Penentu Efektivitas Pelaksanaan Tugas .....	22
2.1.14. Hubungan <i>Job Description</i> dan Koordinasi dengan Efektivitas Kerja.....	23
2.1.15. Penelitian Terdahulu.....	23
2.2. Kerangka Pemikiran .....	25
2.3. Hipotesis .....	26
<b>III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1. Objek Penelitian .....	27
3.2. Metode Penelitian.....	27
3.3. Operasional Variabel .....	28
3.4. Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1. Populasi .....	30
3.4.2. Sampel .....	31
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	31
3.5.1. Jenis Data.....	32
3.5.2. Sumber Data .....	32
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
3.6.2. Uji Validitas.....	33

3.6.3. Uji Reliabilitas.....	35
3.8. Konversi Data.....	36
3.9. Metode Analisis Data .....	36
3.10. Pengujian Hipotesis .....	38
3.11. Jadwal Hasil Penelitian.....	39
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1. Sejarah PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo.....	40
4.1.2. Visi dan Misi PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo .....	41
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo .....	41
4.2. Hasil Penelitian.....	43
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden .....	43
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	45
4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
4.2.4. Analisis Data Statistik .....	52
4.2.5. Pengujian Hipotesis .....	55
4.2.6. Korelasi Antar Variabel X.....	56
4.3. Pembahasan .....	56
4.3.1. <i>Job Description</i> (X1) dan Koordinasi (X3) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	56
4.3.2. <i>Job Description</i> (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	57
4.3.3. Koordinasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	59

<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran .....	61
Daftar Pustaka .....	63
Lampiran .....	67

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasional Variabel X .....	28
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Variabel .....	29
Tabel 3.3.	Populasi Penelitian.....	30
Tabel 3.4.	Indeks Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 3.5.	Jadwal Hasil Penelitian .....	39
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban Responden .....	46
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Variabel <i>Job Description</i> (X1) .....	47
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Variabel Koordinasi (X2) .....	48
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	49
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Description</i> (X1) .....	50
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Koordinasi (X2) .....	51
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y).....	51
Tabel 4.11.	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan <i>Job Description</i> (X1) dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja (Y) ...	54
Tabel 4.12.	Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis .....	37
Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur .....	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi baik instansi pemerintahan maupun swasta haruslah mengedepankan sumber daya manusia sebagai titik sentral dalam menggerakkan kerja-kerja secara profesional. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung pengembangan kelembagaan agar tetap eksis didalam menjawab setiap tantangan perkembangan zaman yang semakin kompleks. Kemajuan organisasi terletak pada *minset* tenaga kerja yang memiliki SDM yang didukung oleh kapabilitas dan kualitas dalam pengelolaanya. Sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dari level bawah sampai pada level tingkatan atas memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Kualitas dari masing-masing SDM tidaklah cukup tanpa adanya kerja sama antar karyawan sebagai penggerak jalanya roda organisasi, sehingga dengan kata lain pentingnya penerapan *soft skill* sebagai ajang untuk mempersatukan pandangan dan keselarasan dalam mencapai tujuan.

Dalam organisasi swasta yang lebih populer pada peningkatan laba, sumber daya sangatlah diutamakan untuk bisa meningkatkan profit sebagai penggerak dalam memberikan penghidupan elemen-elemen didalam organisasi yang berkesinambungan. Para karyawan yang ada didalam organisasi perusahaan harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Kemampuan karyawan untuk dapat bekerja

secara efektif dan efisien adalah bagian dari satu kekuatan penting untuk memelihara agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya. Kemampuan para karyawan yang terpenting adalah para karyawan dituntut memiliki skill, pengetahuan dan sikap sebagai asset berharga yang harus dilestarikan.

Pelaksanaan tugas-tugas keorganisasian yang semakin kompleks inilah dibutuhkan para tenaga-tenaga kerja yang berkualitas dalam hal ini karyawan sebagai ujung tombak dalam pengelolaan organisasi untuk bisa meningkatkan efektivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan apa yang direncanakan. Kunci utama dalam keberhasilan organisasi terutama yang bergerak pada organisasi profit adalah mengedepankan efektivitas kerja sebagai pondasi utama untuk menjadikan perusahaan tetap tumbuh dan berkembang. Efektivitas kerja dapat dipandang dari realitas pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi harapan pihak perusahaan. Perencanaan yang dibuat dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Simanjuntak & Marto Hendry (2018) menjelaskan efektivitas sebagai sebuah dari pengukuran dimana dapat dilihat dari tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh para karyawan sebagai SDM yang dapat diandalkan merujuk pada standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang dapat dilihat dari adanya pihak manajemen membuat deskripsi pekerjaan atau yang disebut dengan *job description*. Deskripsi pekerjaan inilah yang dapat memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang harus mereka laksanakan. Kejelasan dari *job description* akan memberikan kemudahan bagi pihak karyawan agar mereka bisa mengetahui

tanggung jawab siapa yang mengemban dan siapa yang diberikan kewenangan. Tanggung jawab merujuk pada kewajiban bagi yang diamanahi jabatan sedangkan wewenang merujuk pada hak karyawan melakukan atau tidak melakukan sesuatu atas suatu pekerjaan. Hasibuan (Leonardo & Tampubolon, 2020) menjelaskan *job description* merupakan suatu informasi secara tertulis yang menjabarkan adanya tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan adanya aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan yang melekat pada setiap individu didalam organisasi.

*Job Description* adalah faktor terpenting untuk dapat meningkatkan efektivitas karyawan. Kejelasan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan dapat menimbulkan tingginya efektivitas kerja bagi para karyawan didalam organisasi. Karyawan dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan jika mendapatkan gambaran dan penjelasan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dari pihak manajemen sehingga ada kecenderungan pekerjaan tersebut lebih efektif untuk diselesaikan. Schuler dan Jackson (Azhar et al., 2014) mengungkapkan *job description* yang memiliki kesesuaian dengan jalur karir, desain pekerjaan dan adanya penilaian kinerja dapat menurunkan *cost*, meminimalisir *training* dan menekan kompensasi yang berdasarkan pada pasar sehingga lambat laun akan meningkatkan efektivitas kerja secara langsung. Selain *job description* efektivitas kerja bisa dipengaruhi dengan adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan atau antara sesama bawahan didalam organisasi. Dalam mencapai tujuan bersama dan memiliki kesamaan persepsi serta pandangan maka pentingnya

menanamkan koordinasi yang baik sebagai bagian terintegrasi dalam menjaga efektivitas kerja yang baik.

Koordinasi merupakan adalah bagian dari kerja sama diantara anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Penting bagi setiap anggota dalam organisasi lebih khusus pada organisasi swasta untuk bersikap lebih responsif terhadap lingkungan kerja agar akan tercipta kenyamanan kerja dan pada ujungnya akan dapat meningkatkan efektivitas dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dilaksanakan secara bersama-sama lewat dari koordinasi akan membuahkan hasil yang maksimal dan memberikan dampak positif pada pekerjaan tersebut, tapi tanpa adanya koordinasi akan memicu karyawan bekerja sendiri-sendiri dengan kata lain setiap individu akan bekerja keras yang tentunya akan merugikan jalanya pergerakan organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan Enadarlita & Asvio (Kurniasari et al., 2021) selain lingkungan kerja adanya koordinasi dapat memberikan pengaruh timbulnya efektivitas kerja para karyawan. Koordinasi yang buruk dapat memicu timbulnya kekacauan dan perselisihan sehingga efektivitas kerja tidak terpenuhi dengan baik.

PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo bergerak dalam bidang ekspedisi atau pengiriman barang tentunya memiliki karyawan yang memberikan dedikasinya untuk perusahaan. Perusahaan ini berdasarkan observasi peneliti dengan mewawancarai dengan salah seorang karyawan dimana dijelaskan para karyawannya belum memiliki efektivitas kerja yang baik, ini dapat diukur dengan kuantitas kerja karyawan, dimana adanya karyawan yang bekerja menghasilkan volume kerja dibawah standar berupa barang ekspedisi tidak mencapai target.

Begitupun dengan kualitas kerja dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak teliti dalam membagi barang ekspedisi sehingga adanya konsumen yang mengeluhkan barang yang tidak sesuai. dalam hal kerapian kerja adanya karyawan yang bekerja tidak teratur, dimana banyak barang yang siap kirim kadang kala masih tercampur dengan barang yang baru masuk. Disamping itu banyak pekerjaan yang seharusnya diantar pada saat itu tetapi masih tertunda sehingga adanya pelanggan yang mengeluhkan barangnya belum sampai kepada yang bersangkutan. Semua itu disebabkan oleh *job description* yang belum diterapkan secara maksimal dan koordinasi yang baik antara sesama karyawan.

Para karyawan belum memahami apa yang harus dilaksanakan karena biasanya mereka mengambil inisiatif sendiri dalam bekerja tanpa adanya kejelasan tugas dari atasan. Kesalahan dalam pengiriman barang yang sering dijumpai adalah merupakan bagian dari pentingnya deskripsi pekerjaan. Disamping itu penyebab masih kurangnya efektivitas kerja disebabkan oleh kurangnya koordinasi yang baik antara karyawan dengan atasan. Kurangnya koordinasi dalam hal atasan belum melakukan pembagian kerja secara detail tentunya menyebabkan karyawan bingung dalam mengeksekusi pekerjaan. Disamping itu dalam hal pemisahan jenis pekerjaan masih belum terlaksana dengan baik karena kadang satu pekerjaan dilakukan oleh karyawan yang lain yang bukan wewenangnya tentunya memicu kurangnya efektivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo.

Dari penjelasan tentang masalah tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Job Description* dan Koordinasi**

## **terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Job Description ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Job Description ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh koordinasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dibuatnya penelitian ini merujuk pada rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang Job Description ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Job Description ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh Job Description ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh koordinasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi yang mencerahkan dan masukan bagi pihak perusahaan bahwa perlunya memperhatikan penyebab timbulnya efektivitas kerja karyawan yang buruk

3. Bagi Peneliti

Harapanya penelitian ini semoga akan menambah khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)**

Menurut Mangkunegara (Leonardo & Tampubolon, 2020:22) deskripsi pekerjaan adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Menurut Sedarmayanti (Nurinaya, 2017:26) job description merupakan suatu tugas dan jabatan yang menjadi tanggung jawab yang berisi pertanyaan-pertanyaan bagaimana dan mengapa serta kapan. Menurut Dessler (Syelviani, 2017:47) deskripsi pekerjaan merupakan pernyataan tertulis apa yang sebenarnya yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Sedangkan (Soetjipto, 2019:66) menjelaskan Job description merupakan segala beban yang ada pada pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Job Description memiliki otonomi yang mewajibkan pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Sudaryono (Dharma et al., 2020:55) Job description menjabarkan segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang semuanya tertuang dalam informasi tertulis. Menurut Nurinaya (2017:23) deskripsi pekerjaan merupakan segala tanggung jawab yang diperuntukkan bagi para pegawai yang berisi informasi-informasi yang jelas dalam suatu dokumen yang tidak menjelaskan panjang lebar dan mudah dipahami. Bagi Patentius, (2022) mengartikan bahwa job description sebagai suatu hak yang diperoleh karyawan dalam menjalankan setiap kewajiban pekerjaannya secara tertata dan sistematis

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa deskripsi pekerjaan adalah suatu tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang pegawai berdasarkan pada aturan-aturan tertulis dalam system organisasi.

### **2.1.2. Prinsip-prinsip Job Description**

Menurut Ardana, dkk (Nuraidah, 2021) untuk pembuatan job description ada enam kualifikasi yang harus diperhatikan, diantaranya ::

- a. Sistematis, artinya komponen-komponen yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dipahami;
- b. Jelas, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang gemilang dan tidak meragukan. Sehingga mudah dipahami dan diterapkan oleh setiap pemangku jabatan didalam organisasi;
- c. Ringkas, artinya deskripsi pekerjaan perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya;
- d. Tepat, artinya deskripsi pekerjaan dapat menyajikan uraian yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi sebenarnya;
- e. Taat azaz, artinya deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain;
- f. Akurat, artinya deskripsi pekerjaan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

### 2.1.3. Indikator Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

Hasibuan (Elan & Kurniawan, 2016:102) menjelaskan indikator-indikator dalam suatu deskripsi pekerjaan secara umum yaitu:

#### 1. Apa yang harus dilakukan

Apa yang karyawan perbuat dengan adanya suatu wewenang dan tanggung jawab serta tugas yang diemban setelah menempati jabatan.

#### 2. Tanggung Jawab

Perusahaan memberikan kepada karyawan tanggung jawab yang dianggap mampu dan sanggup untuk menjalankannya.

#### 3. Perlunya kecakapan dan pendidikan

Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

#### 4. Kondisi

Setiap karyawan yang mengemban suatu jabatan harus memiliki pemahaman dan kemampuan untuk memandang suatu kondisi yang dilakukan baik dalam internal organisasi maupun eksternal organisasi

#### 5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Seorang karyawan yang akan menduduki jabatan haruslah dapat memenuhi berbagai macam kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi perusahaan.

Hasibuan (Fatimah, 2019) menguraikan job description atau deskripsi pekerjaan terdiri dari beberapa indikator berikut ini :

#### 1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, dapat mencantumkan nama jabatan seperti rektor, wakil rektor atau dekan

2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, adanya perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dapat diuraikan secara terpisah agar dapat diketahui dengan jelas. Rumusan hubungan harus menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain didalam organisasi maupun diluar organisasi
3. Standar wewenang atau pekerjaan, merupakan kewenangan atau prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus memiliki kejelasan
4. Syarat pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas, contohnya alat-alat, mesin-mesin dan bahan baku yang akan dipergunakan dengan dalam melakukan pekerjaan

#### **2.1.4. Manfaat Deskripsi Pekerjaan**

Menurut Mathis dan John (Dharma et al., 2020:55) job description mempunyai beberapa manfaat diantaranya :

1. Wewenang
  - a. Wewenang terdefiniskan secara jelas
  - b. Terhindar dari *overlapping* dengan posisi yang lainnya
  - c. posisi pekerjaan sesuai dengan kewenanganya
2. Tanggung Jawab Pegawai
  - a. Tugas yang diemban memiliki kejelasan
  - b. memiliki pertanggungjawaban jelas
  - c. Tanggung jawab sesuai kompensasi pekerjaan
3. Kondisi Pekerjaan
  - a. Regulasi yang dibuat pemerintah mudah di mengerti
  - b. memahami kebijaksanaan dari perusahaan
  - c. Adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan

#### 4. Fasilitas Kerja

- a. Fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung untuk lancarnya kegiatan
- b. Kebutuhan pekerjaan sesuai dengan fasilitas yang ada
- c. Mampu untuk memanfaatkan berbagai macam fasilitas kerja.

Manfaat deskripsi pekerjaan untuk menentukan Rivai, dkk (2013:116) :

- a. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*Job Summary and Duties*)
- b. Situasi dan Kondisi Kerja (*Working Conditions*)
- c. Persetujuan (*Approvals*)

Makin meningkat dan banyak terjadinya perubahan di era globalisasi menuntut juga dengan adanya perubahan organisasi dengan adanya kebutuhan akan deskripsi diri. Perubahan tersebut meliputi :

- 1. Dalam jumlah besar terjadi restrukturisasi organisasi;
- 2. Dapat memberikan motivasi dan penghargaan kepada para karyawan dengan menerapkan cara-cara kreatif;
- 3. Perkembangan teknologi yang bisa merubah lingkungan pekerjaan;
- 4. Regulasi tenaga kerja yang ketat;

##### **2.1.5. Pengertian Koordinasi**

Menurut Syauqi (2019) koordinasi adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat dalam kedudukannya di organisasi. G. R. Terry (Darmanah & Saputra, 2022) menjelaskan koordinasi sebagai suatu bentuk usaha yang sinkron atau memiliki keteraturan dalam menyediakan kuantitas dan waktu yang tepat dan memberikan arahan pada suatu aktivitas yang membutuhkan tindakan yang penuh keseragaman dan harmonis sesuai dengan tujuan organisasi.

Sedangkan Fathoni (Fitriana, 2013) menjelaskan koordinasi sebagai bentuk menyamakan waktu dan mengintegrasikan berbagai tugas-tugas agar semuanya mengarah pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Yansahrita, 2020) koordinasi diartikan suatu kegiatan untuk menilai dan mengoreksi agar suatu aktivitas koordinasi seorang pimpinan dapat mengadakan pencocokan agar supaya kegiatan yang dibuat dan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan sebagaimana yang diharapkan. Djamin (Saputra, 2020) menjelaskan bahwa koordinasi adalah suatu kegiatan kerja sama antar badan, instansi atau unit dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas sehingga dapat saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain. Sedangkan Hasibuan (Octorano, 2015) mengartikan bahwa koordinasi sebagai aktivitas untuk mengarahkan, mengintegrasikan berbagai unsur-unsur dari manajemen dan pekerjaan dari para bawahan dalam melakukan pencapaian organisasi. Lain halnya dikemukakan Hadayaningrat (Ariyanti, 2019) bahwa koordinasi adalah suatu upaya untuk mengarahkan dan menyatukan berbagai kegiatan yang memiliki keterpaduan dan keserasian yang terintegrasi.

Dari penjelasan para ahli tentang pengertian koordinasi maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa koordinasi adalah suatu aktivitas dari berbagai tugas dan tanggung jawab yang terintegrasi satu sama lain untuk saling mengisi dan saling melengkapi dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.6. Dimensi-dimensi Koordinasi

Syauqi (2019) menjelaskan dalam melakukan koordinasi maka dimensi yang cocok untuk menilai pelaksanaan koordinasi ada 4 dimensi yaitu, 1) Dimensi menggerakkan, 2) dimensi menyasikan, 3) dimensi menyelaraskan, dan 4) dimensi menyeimbangkan. Sedangkan Fitriana (2013) membagi dimensi dari koordinasi yaitu, 1) Hubungan langsung, 2) kesempatan awal, 3) kontinuitas, 4) dinamisme, 5) tujuan yang jelas, 6) organisasi sederhana, 7) wewenang dan tanggung jawab, 8) komunikasi, 9) kepemimpinan dan 10) supervisi. Lain halnya Manulang membagi dimensi koordinasi sebagai berikut: 1) rantai perintah, 2) informasi, 3) wewenang, 4) tanggung jawab dan 5) tujuan.

Menurut Mondy (Yuliyani, 2018) ada beberapa dimensi koordinasi kerja yang diterapkan didalam organisasi, diantaranya adalah :

#### 1. Pendelegasian wewenang

Proses yang diikuti oleh seorang atasan didalam melakukan pembagian kerja yang dibebankan kepadanya, sehingganya ia mendapatkan perolehan dari orang lain untuk dapat membantu pekerjaanya yang tidak mampu ia kerjakan.

#### 2. Pembagian kerja

Melakukan pemisahan dari suatu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok individu tertentu. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam dimasyarakat mustahil dilaksanakan oleh setiap orang

#### 3. Komunikasi

Suatu rancangan penyampaian informasi (pesan, ide dan gagasan) dari pihak satu ke pihak yang lain

### 2.1.7. Tipe-tipe Koordinasi

Hasibuan (Octorano, 2015) membagi 2 bentuk koordinasi didalam mencapai tujuan organisasi, yaitu :

#### 1. Koordinasi Vertikal (*vertical coordination*)

Koordinasi vertikal merupakan kegiatan-kegiatan untuk menyatukan, mengarahkan yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada wewenang dan atas tanggung jawabnya. Intinya seorang atasan dapat melakukan koordinasi dengan semua aparat sebagai bawahan yang menjadi tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini akan mudah dilakukan, sebab atasan mudah untuk memberikan hukuman kepada para bawahan yang sulit untuk diatur.

#### 2. Koordinasi Horisontal (*Horizontal Coordination*)

Koordinasi horizontal suatu bentuk dari aksi atau tindakan untuk menyatukan, mengarahkan yang dibuat pada kegiatan-kegiatan dalam tingkatan dalam organisasi / aparat yang sederajat. Koordinasi horizontal ini dapat dibagi atas *interdisciplinary* dan *interrelated*. *Interdisciplinary* merupakan suatu koordinasi dalam mengarahkan, menyatukan berbagai tindakan, mewujudkan dan membuat kedisiplinan antar unit yang satu dengan yang lainnya baik tindakan bersifat intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugas-tugas yang dijalankan. Sedangkan *interrelated* merupakan bentuk koordinasi antar badan atau instansi beserta pada unit-unit yang fungsinya memiliki perbedaan, namun instansi yang satu dengan yang lainnya saling bergantung atau memiliki keterkaitan secara intern yang levelnya memiliki derajat yang sama.

### **2.1.8. Manfaat Koordinasi**

Menurut Handoko (Octorano, 2015) bahwa terdapat manfaat koordinasi didalam melakukan pencapaian organisasi diantaranya adalah :

1. Dengan melakukan koordinasi dapat mencegah adanya perasaan terlepas diantara satu dan yang lain, antara satuan-satuan organisasi atau antar pejabat yang ada didalam organisasi;
2. Mencegah timbulnya suatu pendapat atau perasaan bahwa satuan organisasi merupakan yang paling penting;
3. Mencegah munculnya berbagai macam pertentangan antar bagian didalam suatu organisasi;
4. Mencegah timbulnya kekosongan tugas dan pekerjaan didalam menjalankan aktivitas pada lingkup organisasi;
5. Menimbulkan adanya kesadaran diantara para karyawan untuk saling membantu.

### **2.1.9. Syarat-syarat Koordinasi**

Sanusi & Feriyana (2019) Membagi koordinasi menjadi beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh para atasan maupun bawahan, yaitu :

1. *Sense of cooperation*, perasaan dimana saling melakukan kerjasama yang dilihat dari perbagian.
2. *Rivalry*, didalam organisasi yang besar, sering dilakukan persaingan antar bagian, agar memiliki kompetisi dalam perlombaan
3. *Team Sprit*, diantara satu sama lainnya perbagian harus saling menghormati dan menghargai.

4. *Esprit de Corps*, bagian-bagian yang saling menghargai akan semakin bersemangat.

#### **2.1.10. Sifat-sifat Koordinasi**

Menurut (Rachmayuniawati, 2018) bahwa koordinasi memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

1. Koordinasi adalah dinamis bukan statis
2. Koordinasi menekankan pada pandangan yang menyeluruh oleh individu sebagai atasan dalam ruang lingkup mencapai sasaran
3. Koordinasi hanya untuk meninjau pekerjaan secara keseluruhan

#### **2.1.11. Pengertian Efektivitas**

Menurut Rachmayuniawati, (2018) efektivitas kerja sebagai suatu kondisi akan tercapainya tujuan yang ingin diharapkan atau yang diinginkan melalui pekerjaan yang dapat diselesaikan sudah sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Kurniawan (Enadarlita & Asvio, 2019) menjelaskan bahwa efektivitas sebagai suatu kemampuan dalam melaksanakan aktivitas tugas dan fungsinya berupa operasi kegiatan program atau misi dibandingkan sebuah organisasi yang tidak memiliki tekanan atau ketegangan dalam pelaksanaannya. Sedangkan Chester (Darmanah & Saputra, 2022) menjelaskan efektivitas merupakan pencapaian sasaran yang sudah disepakati atas kegiatan usaha bersama, tingkat pencapaian sasaran tersebut menunjukkan derajat dari efektivitas.

Menurut (Sanusi & Feriyana, 2019) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan suatu kondisi yang menunjukkan suatu keberhasilan kerja yang menjadi bagian dari ketetapan. Misnawati (Lovenda, 2020) menjelaskan efektivitas kerja

sebagai suatu kondisi dari para karyawan atau pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan perencanaan yang telah menjadi ketetapan sebelumnya. Sedangkan Riyanti & Yansahrita, (2019) mengemukakan efektivitas sebagai hasil dari pembuatan keputusan untuk mengarahkan tenaga kerja sebagai bawahan atau biasa disebut sebagai manajemen efektivitas kepemimpinan yang juga membantu untuk pemenuhan misi organisasi. Bagi Effendy (Anjani et al., 2018) menjelaskan efektivitas merupakan suatu proses komunikasi yang diharapkan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang direncanakan dengan biaya yang telah dianggarkan, waktu telah ditentukan dan jumlah person atau individu sudah ditetapkan.

Dari uraian pengertian mengenai efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan efektivitas adalah suatu keadaan dimana menunjukkan keberhasilan kerja karena suatu penyelesaian pekerjaan yang diharapkan telah sesuai dengan apa yang direncanakan.

#### **2.1.12. Indikator-Indikator Efektivitas**

Makmur (Enadarlita & Asvio, 2019) menjelaskan bahwa indikator dari efektivitas dapat diukur dari kriteria sebagai berikut : 1) ketepatan waktu; 2) ketepatan perhitungan biaya; 3) ketepatan dalam pengukuran; 4) ketepatan dalam menentukan pilihan; 5) ketepatan berfikir; 6) ketepatan dalam melakukan perintah; 7) ketepatan dalam menentukan tujuan; dan 8) ketepatan sasaran

Danim (Enadarlita & Asvio, 2019) menjelaskan ada beberapa hal yang menjadi indikator dari efektivitas, yaitu :

1. Jumlah dari hasil yang dikeluarkan. Hasil ini dapat berupa kuantitas atau bentuk dari fisik organisasi, program atau berupa kegiatan. Maksudnya adalah hasilnya dapat dilihat dari adanya perbandingan antara *input* dengan *output*, usaha dengan hasilnya, presentase dari program kerja.
2. Derajat kepuasan yang diperoleh. Ukuran dalam aktivitas tersebut semacam kuantitatif dimana (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) atau kualitatif (berdasarkan pada suatu mutu)
3. Produk kreatif. Adanya penciptaan hubungan yang kondusif dengan dunia kerja, yang kemudian dapat meningkatkan kreatifitas dan kemampuan
4. Intensitas yang akan dicapai. Mempunyai ketaatan tinggi didalam suatu tingkatan yang intens, yang artinya timbulnya rasa saling memiliki yang tinggi.

Tangkilisan (Enadarlita & Asvio, 2019) membagi 3 indikator untuk mengukur efektivitas dari pekerjaan, yaitu :

1. Pencapaian tujuan. Merupakan totalitas dari upaya untuk mencapai tujuan yang dipandang sebagai suatu proses, maka agar tujuan akhir semakin dapat terjamin diperlukan tahapan, baik tahapan pencapaian bagian-bagian maupun tahapan periodesasinya. Pencapaian tujuan tersebut dibagi menjadi 2 sub-indikator, yakni : kurun waktu dan sasaran yang menjadi target kongkret.
2. Integrasi. Suatu pengukuran terhadap tingkat dari kemampuan organisasi dalam mengadakan sosialisasi atau komunikasi dan pengembangan consensus. Integrasi berkaitan dengan proses sosialisasi.

3. Adaptasi. Berupa kemampuan dari organisasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berhubungan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan dilapangan.

Gibson (Mukhamar et al., 2021) mengatakan bahwa ada lima indikator yang dapat digunakan dalam mengukur efektivitas organisasi, yaitu :

1. Produktif (*productive*). Suatu yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan
2. Efisiensi (*efficiency*). Merupakan angka perbandingan antara input dan output.
3. Kepuasan (*satisfaction*). Semangat dan kepuasan adalah suatu istilah yang serupa, yang menunjukkan seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.
4. Adaptasi (*adaptiveness*). Kemampuan adaptasi sampai dimana organisasi menanggapi perubahan intern dan ekstern
5. Pengembangan (*development*). Organisasi harus mampu menginvestasikan didalam organisasi untuk melakukan perluasan mengenai kemampuannya dapat hidup secara kontinyu dalam jangka panjang.

Hasibuan (Kultsum, 2017) menyebutkan bahwa efektivitas kerja memiliki beberapa macam indikator, yaitu :

1. Kuantitas kerja, sebagai volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Ini dapat dilihat dari banyaknya volume beban kerja dan kondisi yang dialami selama dalam bekerja. Masing-masing organisasi perusahaan berusaha agar

efektivitas kerja karyawan bisa ditingkatkan, oleh karenanya karyawan yang bekerja di perusahaan harus memiliki moral yang tinggi

2. Kualitas kerja, suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja yang berbentuk kerapian, ketelitian, dan adanya keterkaitan hasil dengan enggan untuk mengabaikan volume pekerjaan, pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang sesuai dengan kebijakan organisasi perusahaan agar supaya pekerjaan selesai tepat pada waktunya.

Menurut Siagian (Ambia, 2018) bahwa dalam mengukur efektivitas kerja dapat diukur dari indikator-indikator berikut :

1. Standar waktu yang telah ditentukan (ketepatan waktu)
2. Hasil pekerjaan yang telah dicapai (tepat sasaran)
3. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana (tepat guna)

#### **2.1.13 Faktor Penentu Efektivitas Pelaksanaan Tugas**

Menurut Siagian (Saragih, 2017) ada beberapa faktor yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas yaitu :

1. Keterampilan, pengaruhnya terhadap efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas para karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pelatihan
2. Disiplin kerja, dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas berdasarkan norma-norma atau regulasi yang telah ditetapkan
3. Sikap dan etika kerja, begitu penting untuk menciptakan hubungan yang seimbang antara pelaku dalam tahapan yang dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan segala tugas dan kegiatan

#### **2.1.14 Hubungan Job Description dan Koordinasi dengan Efektivitas Kerja**

Simanjuntak & Marto Hendry (2018) menjelaskan bahwa salah satu unsur yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah deskripsi pekerjaan atau biasa yang disebut dengan *job description*.

Endarlita & Asvio (Kurniasari et al., 2021) menjelaskan selain kondisi lingkungan kerja bahwa koordinasi antar karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja. Koordinasi yang buruk dapat menimbulkan suatu kekacauan dan pertentangan sehingga pada akhirnya efektivitas pekerjaan tidak tercapai. Sanusi & Feriyana (2019) berpandangan sama bahwa koordinasi dapat diartikan suatu bentuk dari usaha menuju kearah keselarasan suatu pekerjaan antara anggota organisasi sehingga tidak menimbulkan adanya kesimpang siuran dan tumpang tindih dalam pekerjaan. Hal inilah diartikan bahwa pekerjaan akan mampu dilaksanakan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.15. Penelitian Terdahulu**

1. Intan Yuliyani, (2018). Meneliti tentang Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan (*Job Description*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) tbk Hasil pengujian hipotesis koordinasi secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel koordinasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

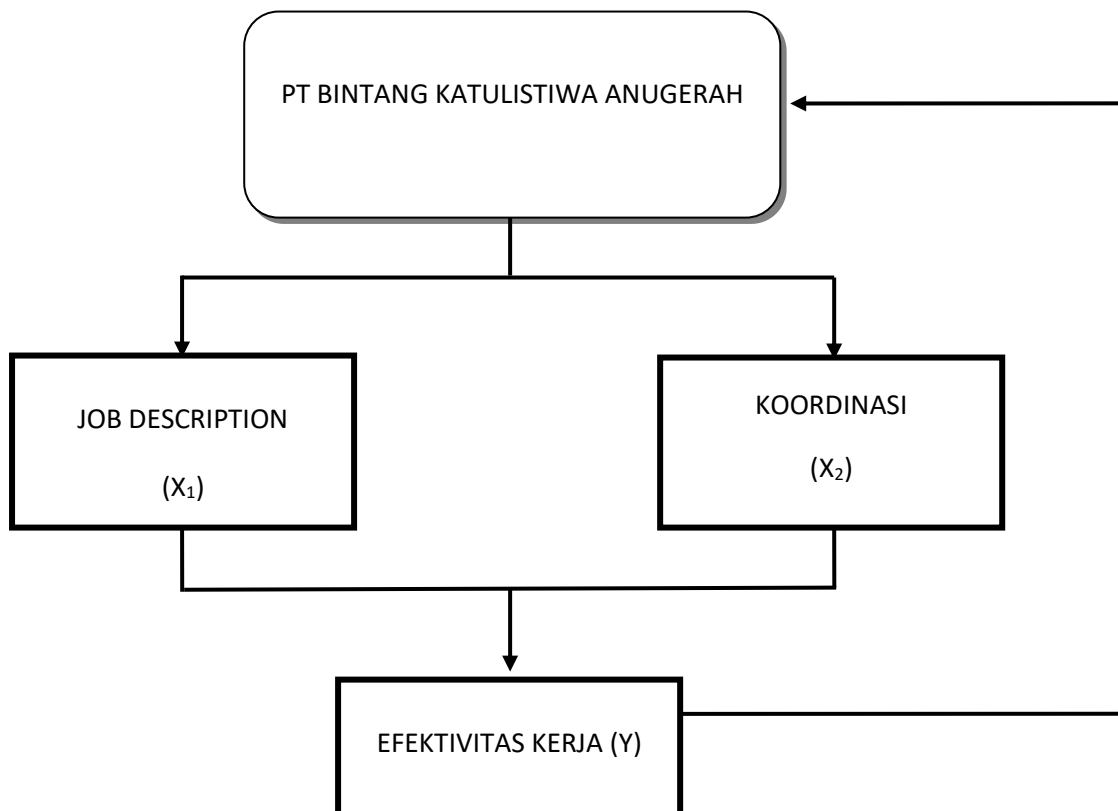
2. Mohamad Sahlan Idil, (2022). Meneliti tentang Pengaruh job description terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang pada Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar.
3. Dewi Sartika Saragih (2017). Meneliti tentang Pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Polres Labuhanbelawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai yang berjumlah 45 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di Polres Labuhanbelawan.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu job description ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas Kerja ( $Y$ ). Perlunya job description dan koordinasi yang baik antara pimpinan dan bawahan atau sesama bawahan akan membawa pada peningkatan efektivitas kerja karyawan. Sehingga ada pengaruh job description dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah

Berdasarkan penjabaran hubungan deskripsi pekerjaan dan Koordinasi dengan motivasi serta penelitian terdahulu maka akan di Gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Job Description ( $X_1$ ) dan koordinasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
2. Job Description ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
3. Koordinasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

### **BAB III**

#### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

##### **3.1. Objek Penelitian**

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Job Description ( $X_1$ ) dan Koordinasi ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

##### **3.2. Metode Penelitian**

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survey adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek.

### 3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan untuk melakukan pendefinisian dan rangkaian dari variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian yang dibuat. Ini dimaksudkan dalam hal menghindari adanya suatu makna ganda. Sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel Job Description ( $X_1$ ) dan Koordinasi ( $X_2$ )
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Job Description ( $X_1$ )	Identifikasi pekerjaan atau jabatan	▪ Mencantumkan nama lengkap dan jabatan	Ordinal
	Hubungan tugas dan tanggung jawab	▪ Perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas	Ordinal
	Standar wewenang atau pekerjaan	▪ Kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan	Ordinal
	Syarat pekerjaan diuraikan dengan jelas	▪ Fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan diuraikan dengan jelas	Ordinal
Koordinasi ( $X_2$ )	Pendelegasian wewenang	▪ Atasan melakukan pembagian kerja	Ordinal
	Pembagian kerja	▪ Pemisahan jenis pekerjaan	Ordinal
	Komunikasi	▪ Penyampaian informasi ide dan gagasan	Ordinal

Sumber : Variabel  $X_1$ : Hasibuan (Fatimah, 2019)

Variabel X<sub>2</sub>: Mondy (Yuliyani, 2018)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja (Y)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kerapian kerja</li> <li>Ketelitian kerja</li> <li>Pekerjaan selesai tepat pada waktunya</li> </ul>	Ordinal

Sumber: Variabel Y: Hasibuan (Kultsum, 2017)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 yang dipaparkan diatas maka dalam pembuatan item kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Riduwan (2010:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan yang bekerja pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo berjumlah 97 orang karyawan. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian**

<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
<i>District Coordinator</i>	1
Koordinator Kota Utara	1
-Kurir	19
Koordinator kota Tengah	1
-Kurir	14
Koordinator Kota Selatan	1
-Kurir	15
Koordinator Kota Timur	1

-Kurir	15
Koordinator Kota Utara	1
-Kurir	15
<i>Staff Branch Controller</i>	4
Operational Admin	10
Total	97

*Sumber:* PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo 2023

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah suatu bagian dari populasi dari jumlah dan karakteristiknya. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh dengan cara mengambil keseluruhan objek yang akan diteliti.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis mengambil keseluruhan populasi dan sampel mengenai objek yang akan diteliti dimana jumlah populasi dan sampelnya adalah 97 orang karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

### 3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

### **3.5.1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

### **3.5.2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah baik secara soft copy maupun hard copy

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dan digunakan oleh penulis merupakan suatu bentuk teknik. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarannya adalah para karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.7. Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Penggunaan instrumen ini diharapkan hasil penelitian ini menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

#### **3.7.1. Uji Validitas**

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka

pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

n = Jumlah responden

XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid.

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4 Indeks Koefisien Korelasi**

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang

0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2007:280)

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

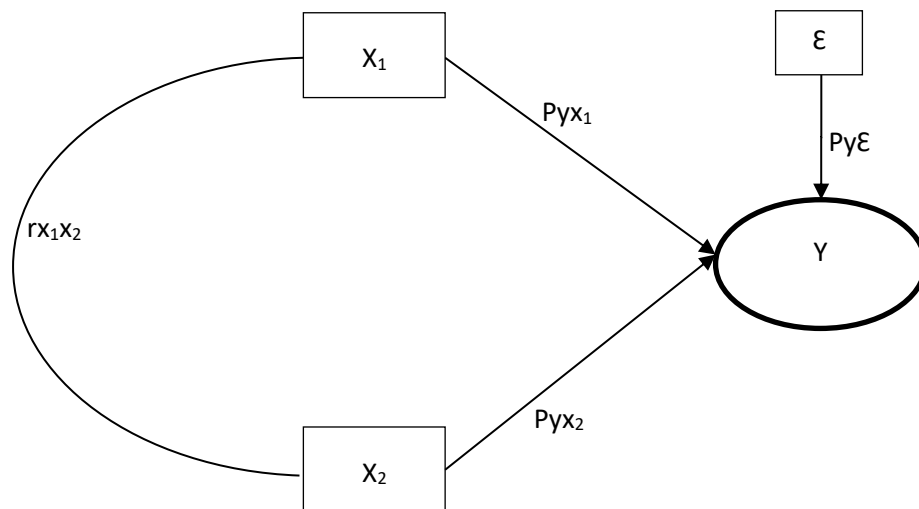
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Job Description dan Koordinasi terhadap Efektivitas kerja, maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analisis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan

dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1. Struktur Path Analisis**

Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PyX_1 + PyX_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

$X_1$  : Job Description

$X_2$  : Koordinasi

$Y$  : Efektivitas Kerja

$\epsilon$  : Variabel lain yang tidak mempengaruhi  $Y$  tapi diteliti

$r$  : Korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analisis* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut selain dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$ , ada juga variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :
 
$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{\epsilon}$$
2. Menghitung pengaruh langsung  $(PY_{X_1})^2$
3. Menghitung pengaruh tidak langsung  $(PY_{X_1})(r_{X_1X_2})(PY_{X_2})$
4. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$
5. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
6. Menghitung matrix invers  $R^{-1}$
7. Menghitung koefisien jalur  $Py_{xi}$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
8. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap  $Y$
9. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py_{\epsilon}$ )
10. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
11. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo**

Ekspedisi UD .Katulistiwa Anugerah berdiri tahun 2006 dengan melakukan bisnis dibidang jasa pengiriman angkutan darat dan laut. Perusahaan ini memakai jasa beberapa pelayaran, untuk via darat kami memakai armada sendiri. Seiring dengan meningkatnya permintaan jasa pengiriman, pada tahun 2009 kami mengembangkan sayap dengan membuka jasa pengiriman barang di beberapa antar pulau dengan mengirimkan hasil tambang (batubara dan mangan) dengan menggunakan kapal laut. Pada tahun 2013 perusahaan kami berubah nama dan bentuk menjadi PT. Bintang Katulistiwa Anugerah yang bergerak dibidang Jasa Pengurusan Transportasi yang menawarkan jasa pengiriman cargo keluar pulau ,pembongkaran kayu, hasil bumi, batu mangan, dll via laut dan darat seluruh indonesia. Disamping itu juga kami menggunakan fasilitas jasa kereta api.

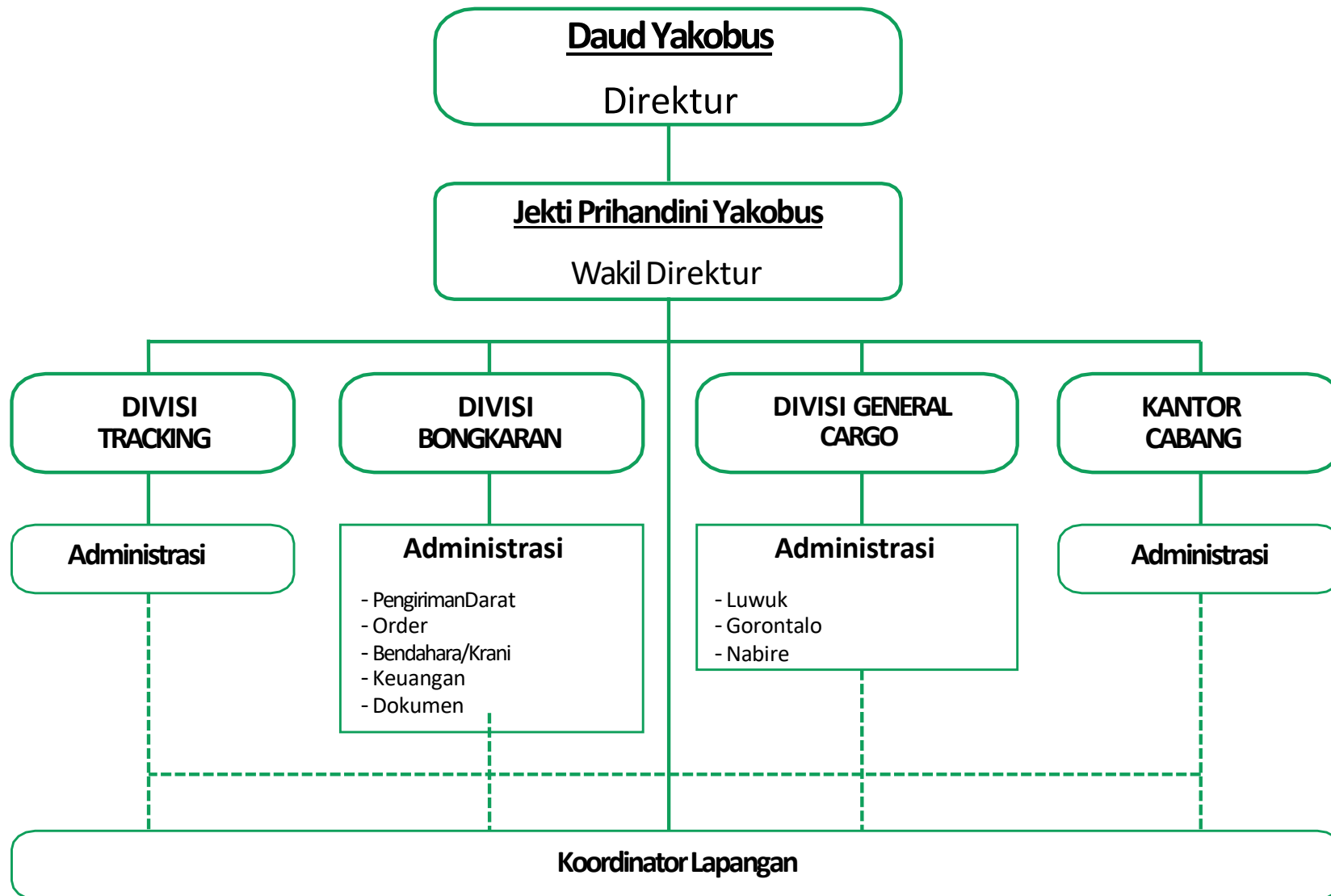
Dengan didukung oleh pengalaman kerja, sumber daya manusia yang profesional, serta sarana yang memadai, kami memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumen dan terus berusaha meningkatkan kompetensi dan mengikuti perkembangan bisnis pengiriman barang.

#### **4.1.2. Visi dan Misi PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo**

1. **Visi :** “Pelayanan Berkualitas, Terpercaya dan Terdepan”
2. **Misi :**
  - Melakukan pelayanan yang maksimal dengan harga yang kompetitif
  - Membangun jalur distribusi yang efisien dan efektif
  - Kualitas dan profesionalisme kerja yang tinggi
  - Mengedepankan komunikasi dalam pelayanan

#### **4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo**

PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo sebagai salah satu perusahaan ekspedisi di Gorontalo. Sebagai perusahaan yang berkompetisi tentunya perusahaan harus mengedepankan sumber daya manusia sebagai salah satu alat produksi yang dapat menunjang aktivitas pekerjaan didalam organisasi. Maka dari itu sebagai kejelasan dari tugas dan pokok masing-masing karyawan penting untuk dibuatkan struktur organisasi sebagai berikut :



## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner dihasilkan jumlah reponden berdasarkan pengklasifikasian jenis kelamin sebagai berikut ini :

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	55	56,7
Perempuan	42	43,3
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.1 mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin bahwa diperoleh hasil yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang atau 56,7 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang atau 43,3 %. Dari hasil tersebut maka yang mendominasi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 2. Umur

Berdasarkan jenis umur diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian dengan penjelasan seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
> 30 Tahun	12	12,4
31 – 40 Tahun	47	48,4
< 40 Tahun	38	39,2
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas maka diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian umur responden bahwa dimana pada skala umur dibawah 30 tahun berjumlah 12 orang atau 12,4 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 47 orang atau 48,4 % dan pada kategori umur diatas 40 tahun berjumlah 38 orang responden atau 39,2 %. Dari hasil tersebut kategori umur yang paling dominan adalah pada tingkat umur 31-40 Tahun yang jumlahnya 47 orang atau 48,4 %.

### 3. Pendidikan

Pada tingkatan pendidikan responden bahwa informasi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	72	74,2
Diploma 1,2,3	9	9,3
Strata I (S1)	16	16,5
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 didapatkan informasi responden mengenai jenjang pendidikan dimana yang menamatkan pendidikan pada tingkat SMA berjumlah 72 responden atau 74,2 %, untuk responden yang menamatkan pada tingkat Diploma berjumlah 9 responden atau 9,3 % dan yang menamatkan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 16 responden atau 16,5 %. Dari total 97 orang responden maka yang paling dominan adalah kategori pada tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 72 orang responden.

#### 4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 1 \times 1 \times 97 = 97$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 5 \times 1 \times 97 = 485$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} : \frac{485 - 97}{5} = 77,6 \approx 78$$

**Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden**

No	Rentang	Kategori
1	97 – 175	Sangat Rendah
2	176 – 254	Rendah
3	255 – 333	Sedang
4	334 – 412	Tinggi
5	413 – 491	Sangat Tinggi

*Sumber:* Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tampilan Tabel 4.4 diperoleh informasi mengenai rentang skala dan kategori dari hasil perhitungan tabulasi yang menjadi penelitian masing-masing variabel baik variabel X1, X2 dan Y independen yang berjumlah 97 orang responden yang menjadi populasi dan sampel. Berikut disajikan tabulasi data dari masing-masing variabel.

#### **1. Gambaran Umum Variabel *Job Description* (X1)**

Berdasarkan dari hasil tabulasi data maka nilai yang diperoleh untuk masing-masing indikator variabel *job description* (X1) pada masing-masing jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel *Job Description* (X1)**

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	31	124	32	19	76	19,6	32	128	33
5	66	330	68	78	390	80,4	65	325	67
$\Sigma$	97	454	100	97	466	100	97	453	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X1.4								
	F	Skor	%						
1	0	0	0						
2	0	0	0						
3	0	0	0						
4	26	104	26,8						
5	71	355	73,2						
$\Sigma$	97	459	100						
Kategori	Sangat Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. mengenai Tanggapan responden tentang *job description* (X1), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item X1.1 dimana “secara umum para karyawan yang bekerja mencantumkan nama lengkap dan jabatan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 454. Pada item X1.2 yang pernyataanya “karyawan yang bekerja diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 466.

Pada item pernyataan X1.3 dimana “untuk melaksanakan tugas karyawan memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan berada pada

kategori sangat tinggi dengan total skor 453. Pada item X1.4 yang pernyataanya dimana “setiap karyawan memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 459

## 2. Gambaran Umum Variabel Koordinasi (X2)

Berdasarkan perhitungan pada masing-masing item pilihan jawaban responden pada variabel koordinasi maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Koordinasi (X2)**

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	1	2	1
3	0	0	0	2	6	0	3	9	3,1
4	36	144	37,1	18	72	2,1	20	80	20,6
5	61	305	62,9	77	385	18,6	73	365	75,3
Σ	97	449	100	97	463	100	97	454	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6. mengenai Tanggapan responden tentang variabel koordinasi (X2), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item X2.1 menyatakan bahwa “atasan melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 449. Pada item X2.2 yang menyatakan bahwa “atasan melakukan pemisahan atau jenis pekerjaan bagi para karyawan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 463. Pada item X2.3 yang menyatakan bahwa “atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 454.

## 2. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing item pernyataan pada variabel efektivitas kerja didapatkan informasi jawaban responden sebagai berikut:

Sumber : Data diolah, 2023

**Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

SKOR	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	4	12	4,1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	35	140	36,1	36	144	37,1	26	104	26,8	35	140	36,1
5	58	290	59,8	61	305	62,9	71	355	73,2	62	310	63,9
$\Sigma$	97	442	100	97	449	100	97	459	100	97	450	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Berdasarkan Tabel 4.7. mengenai Tanggapan responden tentang variabel efektivitas kerja (X2), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item Y1.1 yang menyatakan bahwa “volume kerja yang dihasilkan karyawan dibawah kondisi normal” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 442. Pada item Y1.2 yang menyatakan bahwa “karyawan dalam bekerja menghasilkan kerapian kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 449. Pada item Y1.3 yang menyatakan bahwa “para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki ketelitian kerja yang baik” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 459. Pada item Y1.4 yang menyatakan bahwa “para karyawan menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 450.

#### 4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai instrumen atau alat yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung  $> 0,3$ . Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Description* (X1)

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Description* (X1)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	$r$ Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X1.1	0,793	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,843	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X1.2	0,802			
X1.3	0,815			
X1.4	0,834			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *job description* (X1) untuk semua instrumen item pernyataan dari item X1.1 sampai dengan item X1.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item  $r$ -hitung lebih besar dari 0,3 atau  $r$ -hitung  $> 0,3$ , sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih

besar dari 0,6 atau  $0,843 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *job description* (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Koordinasi (X2)

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Koordinasi (X2)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X2.1	0,785	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,734	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X2.2	0,725			
X2.3	0,893			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) semua instrumen item pernyataan dari item X2.1 sampai dengan item X2.3 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung  $> 0,3$ , sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau  $0,734 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel koordinasi (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

## 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y1.1	0,797	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,881	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
Y1.2	0,711			
Y1.3	0,833			
Y1.4	0,737			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel efektivitas kerja (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y1.1 sampai dengan item Y1.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item  $r$ -hitung lebih besar dari 0,3 atau  $r$ -hitung  $> 0,3$  sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphasnya lebih besar dari 0,6 atau  $0,881 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan efektivitas kerja (Y) valid dan reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Berdasarkan perhitungan olahan data secara statistik mengenai variabel *job description* (X1) dan koordinasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo maka ddidapatkan hasil analisis data statistik. Hasil tersebut dalam rangka untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job description* (X1) dan koordinasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil analisis data statistik menunjukan adanya pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y yang dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

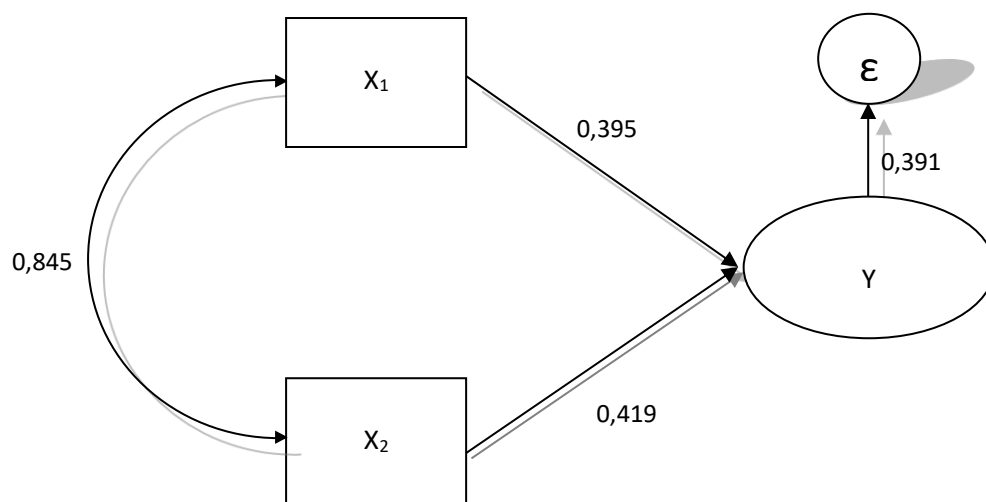
$$Y = 0,395X_1 + 0,419X_2 + 0,391\varepsilon$$

Berdasarkan persamaan analisis struktrur yang disajikan diatas menunjukkan bahwa variabel *job description* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,395 atau 39,5 %. Ini diartikan jika variabel *job description* (X1) naik satu satuan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 39,5 %. Pada variabel koordinasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,419 atau 41,9 %. Ini diartikan jika variabel koordinasi

(X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja naik sebesar 41,9 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar ( $\epsilon$ ) yang tidak masuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 0,391 atau 39,1 %. Variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian namun ikut mempengaruhi efektivitas kerja seperti penempatan kerja dan kepuasan kerja

Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

**Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur**



Dari Gambar 4.2. menunjukan bahwa struktur analisis jalur secara parsial dan korelasi antar variabel, pada korelasi antar variabel independen terdapat hubungan antara *job description* (X1) dengan koordinasi (X2) yang memiliki hubungan sebesar 0,845 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi. Untuk pengaruh parsial antar variabel X terhadap Y diperoleh data statistik bahwa *job description* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,395 atau 39,5 %.

Variabel koordinasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,419 atau 41,9 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi efektivitas kerja (Y) seperti penempatan kerja dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh sebesar 0,391 atau 39,1 %.

Berdasarkan penjelasan dari persamaan struktur dan gambar analisis jalur diatas maka perlu dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

**Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak Langsung, Pengaruh Total, Pengaruh Parsial dan Simultan *Job Description* (X<sub>1</sub>) dan Koordinasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Efektivitas Kerja (Y).**

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Tidak Langsung	Total
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>		
X <sub>1</sub>	0,395	0,156		0,139	0,139	0,295
X <sub>2</sub>	0,419	0,175	0,139		0,139	0,314
R <sup>2</sup> (X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> )						0,609
ε						0,391
Total						1,000

Sumber: Data olahan 2023

**Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X <sub>1</sub>	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X <sub>2</sub>	0,000	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2023

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. *Job Description* (X1) dan Koordinasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik pada variabel *job description* (X1) dan koordinasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo. Ini dapat dilihat dari hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 47.468 dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 pada taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47.468 > 3,09$ ) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai  $sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$ . Jadi pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan *job description* (X1) dan koordinasi (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Kota Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

##### 2. *Job Description* (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hipotesis dan analisis data statistik bahwa *job description* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,395 atau 39,5 %. Pada nilai *probability sig*  $0.000 < probability\ \alpha = 0.05$ . Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel *job description* (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Kota Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

### **3. Koordinasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hipotesis dan analisis data statistik bahwa variabel koordinasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,419 atau 41,9 %. Pada nilai *probability sig*  $0.000 < probability \alpha = 0.05$ . Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel koordinasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT. Bintang Katulistiwa Kota Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

#### **4.2.6 Korelasi Antar Variabel X**

##### **1. Korelasi X1 dan X2**

Merujuk dari hasil pengujian secara statistik terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan sesame antar variabel independent antara *job description* (X1) dengan koordinasi (X2) memiliki hubungan sebesar 0,845 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi. Korelasi ini berada pada interval 0,800 – 1,000.

#### **4.3 Pembahasan**

##### **4.3.1 Job Description (X1) dan Koordinasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil olahan data bahwa terbukti secara hipotesis adanya secara simultan *job description* (X1) dan koordinasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo. Adanya pengaruh secara simultan tersebut mengandung arti bahwa semakin jelasnya *job description* atau deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan semakin meningkatnya koordinasi antar karyawan maka

ini akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja karyawan. efektivitas kerja karyawan mengalami peningkatan jika *job description* dan pentingnya koordinasi dapat diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

Pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah penerapan *job description* dengan adanya pembagian kerja antar karyawan dibarengi dengan penererapan koordinasi antar karyawan menjadikan organisasi perusahaan tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja. Sebagai atasan pada prusahaan PT. Bintang Katulistiwa Anugerah yang mengedepankan pekerjaan maka pimpinan melakukan perincian tugas dan tanggung jawab secara jelas dan terukur. Perincian tugas yang jelas tersebut tentunya dibarengi dengan koordinasi yang baik antara atasan dengan karyawan dan antara sesama para karyawan. Koordinasi ini dapat dilihat dari adanya karyawan menjalin komunikasi dalam hal untuk menyampaikan informasi-informasi terkait dengan tugas dari mereka masing-masing sehingga tercipta pekerjaan yang tidak tumpang tindih. Dengan demikian ini bisa menjadi barometer bahwa secara simultan *job description* dan koordinasi berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan apa yang diteliti oleh Yuliyani (2018) bahwa secara simultan terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

#### **4.3.2 *Job Description* (X1) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan pada hasil secara statistik bahwa secara parsial variabel *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo. Maksudnya adalah

meningkatnya *job description* maka dapat meningkatkan efektivitas kerja para karyawan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin diakibatkan adanya deskripsi pekerjaan yang dibuat oleh organisasi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan merasakan adanya kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan ketika adanya perincian tugas dan tanggung jawab dibuat secara jelas.

Karyawan yang memiliki efektivitas kerja dapat dilihat juga dengan bentuk apresiasi atasan dengan melakukan pembagian tugas secara jelas yang membuat karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Karyawan mendapatkan juga informasi dari atasan bagaimana organisasi perusahaan membuat dan menguraikan dengan jelas mengenai prestasi karyawan apabila karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disamping itu organisasi memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan yang diuraikan secara jelas sesuai dengan tugas mereka masing-masing, sehingga karyawan dapat mengetahui fasilitas itu untuk siapa, sebagaimana yang dikemukakan Simanjuntak & Marto Hendry (2018) bahwa salah satu unsur yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah adanya deskripsi pekerjaan yang disediakan oleh organisasi sebagai bentuk dari penyesuaian organisasi. Penelitian ini sejalan seperti yang dilakukan oleh Idil (2022) bahwa secara parsial terdapat pengaruh *job description* terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Camat Mopili Kabupaten Polewali Mandar.

#### **4.3.3 Koordinasi (X2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan uji hipotesis bahwa variabel koordinasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo. Pengaruh positif dan signifikan tersebut dapat diartikan bahwa semakin berjalan baik koordinasi antara atasan dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo. Para karyawan PT. Bintang Katulistiwa Anugerah dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mendapatkan kepercayaan dari atasan dengan melakukan pembagian kerja sesuai dengan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan. Pembagian kerja tersebut menjadikan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat membawa pekerjaan lebih efektif.

Karyawan juga dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan lebih mengutamakan komunikasi dengan atasan, karena para karyawan menyadari bahwa atasan sebagai pimpinan adalah orang yang bertanggung jawab penuh dalam aktivitas organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan yang terjalin dengan baik akan memberikan keteguhan jiwa bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak hanya komunikasi antara karyawan dan atasan, terjalinnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan terpelihara dengan baik, walaupun ada sekat atau perbedaan pandangan di antara mereka maka hal tersebut tidak bertahan lama karena kesadaran untuk melakukan komunikasi kembali adalah hal yang utama dalam bekerja.

Terjalinya koordinasi lewat komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan atau antara sesama karyawan tersebut sehingga tidak ada kerahasiaan diantara mereka dalam menyampaikan informasi menyangkut dengan ide dan gagasan untuk membawa organisasi perusahaan pada arah kemajuan, sehingga dengan seperti itu terciptalah efektivitas kerja di perusahaan tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Bahwa koordinasi memiliki dampak terhadap efektivitas kerja para pegawai, sebab koordinasi yang buruk dapat menciptakan kekacauan dan konflik sehingga efektivitas pekerjaan tidak dapat tercapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Haninun, H., & Salviyana, Y. (2020) dimana koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan mengenai pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebagai berikut :

1. *Job description* (X1) dan koordinasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
2. *Job description* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo
3. Koordinasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

#### **5.2. Saran**

Adapun yang menjadi saran dari hasil penelitian dan pembahasan untuk perusahaan PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo yaitu :

1. Pihak perusahaan dalam hal ini atasan harus lebih memperjelas deskripsi pekerjaan bagi para karyawan dengan merinci tugas dan tanggung jawab supaya tidak terjadi timpang tindih dalam pekerjaan. Ini juga menjadi perhatian serius bagi atasan karena variabel ini memiliki pengaruh yang lebih rendah dari variabel koordinasi.

2. Bagi karyawan untuk bisa meningkatkan koordinasi yang baik dengan atasan agar tercipta keharmonisan yang erat. Pimpinan sebagai pengambil keputusan juga meningkatkan koordinasi dengan bawahan begitupun sesama karyawan mdapat meningkatkan koordinasi yang lebih baik lagi agar keefektivan kerja dapat terjaga dan mengalami peningkatan
3. Disarankan kepada para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada lokasi dan variabel yang mempengaruhi berbeda, untuk melihat pengaruh faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 1(3), 214–262.
- Anjani, A., Ratnamulyani, I. A., & Kusumadinata, A. A. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikatio*, 4(1), 41–50. <https://doi.org/10.30997/jk.v4i1.1211>
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ariyanti, A. (2019). Analisis pengaruh komunikasi efektif dan koordinasi terhadap Efektivitas kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan pt garuda indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2), 184–196. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v9i2.346>
- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi ( Studi Pada Pegawai Departemen Pgt Pt. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–8.
- Darmanah, & Saputra, W. E. (2022). Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Sehati Makmur Abadi Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 20(2), 1–7.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.135>
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT . Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 05(01), 100–106.
- Enadarlita, & Asvio, N. (2019). Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi. *JMKSP*, 4(1), 34–42.
- Fatimah, C. N. Y. (2019). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai dinas tanaman dan pangan dn hortikultural provinsi sumatera utara [Medan Area]. In *Universitas medan area*.

<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10984>

- Fitriana, W. (2013). Pengaruh Koordinasi, Pengawasan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. *Empowerment*, 2 No. 1(2252), 63–78.
- Idil. (2022). *Pengaruh Job Description terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Efektivitas kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Leonardo, & Tampubolon, R. P. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Efektivitas kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Lovenda, E. (2020). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Mukhamar, M., Adawiyah, W. R., & Indrayanto, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Efektivitas Organisasi Dalam Mewujudkan Ketertiban Dan Ketentraman Umum Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4), 468–491. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1771>
- Nuraidah. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. In *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia eprints Universitas Negeri Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Nurinaya. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Economix*, 5(2), 22–31.

- Octorano, D. F. (2015). Pengaruh Koordinasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP Kemenag Pusat). *Jurnal MIX*, 5(1), 108–123. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Patentius. (2022). Pengaruh Komunikasi, Penjadwalan, dan Kejelasan Job Description Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT. Dimas Star. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 265–273.
- Rachmayuniawati. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE*, 4(1), 67–80. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54. <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>
- Sanusi, A., & Feriyana, W. (2019). Pengaruh Fungsi Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan Pada Kantor Kecamatan Buay Pemaca Oku Selatan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 69–77.
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh Pengorganisasian dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur-timur. *Eduonomika*, 4(2), 1–11.
- Saragih, D. S. (2017). *Pengaruh koordinasi pimpinan terhadap efektifitas pelaksanaan tugas pegawai di Polres labuhanbelawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Simanjuntak, D., & Marto Hendry, R. S. (2018). Pengaruh Job Description Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Kab. Labuhanbatu. *Informatika*, 7(1), 50–57. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.1968>
- Soetjipto. (2019). Jurnal Purna Iswara Volume 3 nomor 1 Februari 2021. *Purna Iswara*, 1(1), 65–75.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

- Syauqi, A. (2019). Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 551–559.
- Syelviani. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting*, 1(1), 43–55.
- Yansahrita. (2020). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT . Buluh Cawang Plantations Dabuk. *Jurnal Signaling STMIK*, 9(1), 20–25.
- Yuliyani, I. (2018). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK* [Universitas Medan Area]. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9874>

## Lampiran 1 : Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./ (i) .....

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul : **PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH KOTA GORONTALO**

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Kota gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Kota gorontalo,.....2023

Hormat Saya

PENELITI

### **DATA RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki. ( ) Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : ( ) SLTA ( ) Diploma ( ) S1 ( ) S2 ( ) S3
5. Lama Bekerja : ..... Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang : .....
7. Status : .....
7. Jabatan : .....

### **Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner**

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda ( **X** atau  $\checkmark$  ) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :  
Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)  
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)  
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)  
Angka 4 = Sering / Setuju (S)  
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

## **A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER**

### **JOB DESCRIPTION (X<sub>1</sub>)**

1. Secara umum para karyawan yang bekerja mencantumkan nama lengkap dan jabatan
  - a. Selalu mencantumkan nama lengkap dan jabatan
  - b. Sering mencantumkan nama lengkap dan jabatan
  - c. Kadang-kadang mencantumkan nama lengkap dan jabatan
  - d. Jarang mencantumkan nama lengkap dan jabatan
  - e. Tidak pernah mencantumkan nama lengkap dan jabatan
2. Karyawan yang bekerja diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas
  - a. Selalu diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas
  - b. Sering diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas
  - c. Kadang-kadang diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas
  - d. Jarang diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas
  - e. Tidak pernah diberikan perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata dan jelas
3. Untuk melaksanakan tugas karyawan memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan
  - a. Selalu memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan
  - b. Sering memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan
  - c. Kadang-kadang memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan

- d. Jarang memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan
  - e. Tidak pernah memiliki kewenangan atau prestasi yang dicapai memiliki kejelasan
4. Setiap karyawan memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas
- a. Selalu memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas
  - b. Sering memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas
  - c. Kadang-kadang memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas
  - d. Jarang memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas
  - e. Tidak pernah memiliki fasilitas yang digunakan dalam pekerjaan dapat diuraikan dengan jelas

### **KOORDINASI (X<sub>2</sub>)**

1. Atasan melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya
  - a. Selalu melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya
  - b. Sering melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya
  - c. Kadang-kadang melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya
  - d. Jarang melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya
  - e. Tidak pernah melakukan pembagian kerja kepada para karyawanya
2. Atasan melakukan pemisahan atas jenis pekerjaan bagi para karyawan
  - a. Selalu melakukan pemisahan atas jenis pekerjaan bagi para karyawan
  - b. Sering melakukan pemisahan atas jenis pekerjaan bagi para karyawan
  - c. Kadang-kadang melakukan pemisahan atas jenis pekerjaan bagi para karyawan

- d. Jarang melakukan pemisahan atas jenis pekerjaan bagi para karyawan
  - e. Tidak pernah melakukan pemisahan atas jenis pekerjaan bagi para karyawan
3. Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan
- a. Selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan
  - b. Sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan
  - c. Kadang-kadang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan
  - d. Jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan
  - e. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan informasi ide dan gagasan

#### **EFEKTIVITAS KERJA (Y)**

1. Volume kerja yang dihasilkan karyawan dibawah kondisi normal
  - a. Selalu dibawah kondisi normal
  - b. Sering dibawah kondisi normal
  - c. Kadang-kadang dibawah kondisi normal
  - d. Jarang dibawah kondisi normal
  - e. Tidak dibawah kondisi normal
2. Karyawan dalam bekerja menghasilkan kerapian kerja
  - a. Selalu menghasilkan kerapian kerja
  - b. Sering menghasilkan kerapian kerja
  - c. Kadang-kadang menghasilkan kerapian kerja
  - d. Jarang menghasilkan kerapian kerja
  - e. Tidak pernah menghasilkan kerapian kerja

3. Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memiliki ketelitian kerja yang baik
  - a. Selalu memiliki ketelitian kerja yang baik
  - b. Sering memiliki ketelitian kerja yang baik
  - c. Kadang-kadang memiliki ketelitian kerja yang baik
  - d. Jarang memiliki ketelitian kerja yang baik
  - e. Tidak pernah memiliki ketelitian kerja yang baik
4. Para karyawan menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya
  - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya
  - b. Sering menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya
  - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya
  - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya
  - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan selesai tepat pada waktunya

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU BAPAK/IBU**

## Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

**Data Ordinal Variabel Job Description (X1)**

NO	JOB DESCRIPTION (X1)				Total
	1	2	3	4	
1	5	5	5	4	19
2	5	5	4	5	19
3	4	5	5	5	19
4	5	5	4	4	18
5	4	5	5	5	19
6	5	5	4	5	19
7	5	5	5	4	19
8	5	5	5	5	20
9	5	4	4	4	17
10	4	5	5	4	18
11	5	4	4	5	18
12	5	5	5	5	20
13	5	4	4	5	18
14	5	5	4	5	19
15	4	5	5	4	18
16	5	5	4	5	19
17	5	5	5	5	20
18	4	5	5	5	19
19	5	5	5	5	20
20	4	5	4	5	18
21	5	5	5	4	19

22	5	4	5	5	19
23	4	5	5	5	19
24	5	5	5	4	19
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	4	19
27	5	5	5	5	20
28	4	5	4	5	18
29	5	5	5	4	19
30	5	5	4	5	19
31	4	5	5	5	19
32	5	4	5	5	19
33	4	4	5	5	18
34	5	5	5	5	20
35	4	5	4	5	18
36	5	5	4	5	19
37	4	4	5	5	18
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	4	19
40	5	4	5	5	19
41	4	5	5	5	19
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	5	20
44	4	5	5	4	18
45	5	4	5	5	19
46	5	5	4	5	19
47	5	4	4	5	18

48	5	5	5	5	20
49	5	5	4	5	19
50	4	5	5	4	18
51	4	5	5	5	19
52	5	4	4	4	17
53	4	5	5	4	18
54	5	4	4	5	18
55	5	5	4	5	19
56	5	4	4	5	18
57	5	5	4	5	19
58	4	5	5	4	18
59	5	5	4	5	19
60	5	5	5	5	20
61	4	5	4	5	18
62	5	5	5	5	20
63	4	5	5	5	19
64	5	5	5	4	19
65	5	4	5	5	19
66	4	5	5	5	19
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	4	19
70	4	5	5	5	19
71	5	4	5	5	19
72	4	5	5	4	18
73	5	4	5	5	19

74	5	5	4	5	19
75	5	4	5	5	19
76	5	5	4	5	19
77	4	5	5	4	18
78	5	5	4	5	19
79	5	5	5	5	20
80	4	5	4	5	18
81	5	5	5	5	20
82	4	5	4	5	18
83	5	5	5	4	19
84	5	5	5	4	19
85	5	5	5	5	20
86	4	5	5	5	19
87	5	5	5	4	19
88	4	5	5	5	19
89	5	5	4	5	19
90	4	5	5	5	19
91	4	5	5	5	19
92	5	4	4	4	17
93	4	5	5	4	18
94	5	5	5	5	20
95	5	5	4	5	19
96	5	4	5	5	19
97	5	5	4	5	19

**Data Interval Variabel Job Description (X1)**

**Succesive Interval**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
1	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
2	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
3	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
4	4,194	4,014	2,623	1,000	11,832
5	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
6	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
7	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
8	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
9	4,194	2,337	2,623	1,000	10,154
10	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
11	4,194	2,337	2,623	2,673	11,827
12	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
13	4,194	2,337	2,623	2,673	11,827
14	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
15	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
16	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
17	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
18	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
19	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
20	2,604	4,014	2,623	2,673	11,915
21	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
22	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
23	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
24	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
25	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
26	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
27	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090

28	2,604	4,014	2,623	2,673	11,915
29	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
30	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
31	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
32	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
33	2,604	2,337	4,209	2,673	11,823
34	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
35	2,604	4,014	2,623	2,673	11,915
36	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
37	2,604	2,337	4,209	2,673	11,823
38	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
39	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
40	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
41	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
42	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
43	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
44	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
45	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
46	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
47	4,194	2,337	2,623	2,673	11,827
48	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
49	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
50	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
51	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
52	4,194	2,337	2,623	1,000	10,154
53	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
54	4,194	2,337	2,623	2,673	11,827
55	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
56	4,194	2,337	2,623	2,673	11,827
57	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
58	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827

59	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
60	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
61	2,604	4,014	2,623	2,673	11,915
62	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
63	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
64	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
65	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
66	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
67	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
68	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
69	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
70	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
71	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
72	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
73	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
74	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
75	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
76	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
77	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
78	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
79	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
80	2,604	4,014	2,623	2,673	11,915
81	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
82	2,604	4,014	2,623	2,673	11,915
83	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
84	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
85	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
86	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
87	4,194	4,014	4,209	1,000	13,417
88	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
89	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505

90	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
91	2,604	4,014	4,209	2,673	13,500
92	4,194	2,337	2,623	1,000	10,154
93	2,604	4,014	4,209	1,000	11,827
94	4,194	4,014	4,209	2,673	15,090
95	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505
96	4,194	2,337	4,209	2,673	13,412
97	4,194	4,014	2,623	2,673	13,505

---

**Data Ordinal Variabel Koordinasi (X2)**

NO	KOORDINASI (X2)			Total
	1	2	3	
1	5	5	4	14
2	4	5	5	14
3	4	5	5	14
4	4	5	5	14
5	5	5	4	14
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	4	5	4	13
9	5	5	5	15
10	5	5	4	14
11	4	5	4	13
12	5	4	5	14
13	5	5	5	15
14	5	5	4	14
15	4	5	5	14
16	5	5	5	15
17	5	5	4	14
18	4	5	5	14
19	4	5	5	14
20	5	5	5	15
21	5	4	5	14
22	4	5	5	14
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	4	5	5	14

26	5	4	5	14
27	5	4	5	14
28	4	5	5	14
29	5	4	5	14
30	4	5	5	14
31	5	4	5	14
32	4	5	5	14
33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	5	5	5	15
36	4	5	4	13
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	5	4	13
40	5	5	5	15
41	5	5	5	15
42	5	5	4	14
43	4	5	5	14
44	5	5	5	15
45	5	5	4	14
46	4	5	5	14
47	4	5	5	14
48	5	5	5	15
49	5	5	5	15
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	5	5	4	14
53	4	5	5	14

54	5	5	5	15
55	4	4	5	13
56	4	5	5	14
57	5	5	5	15
58	4	5	4	13
59	5	4	5	14
60	5	5	5	15
61	5	4	5	14
62	5	5	5	15
63	5	5	4	14
64	4	5	5	14
65	4	4	5	13
66	5	4	5	14
67	4	5	5	14
68	5	4	5	14
69	4	5	5	14
70	5	4	5	14
71	4	5	5	14
72	5	4	5	14
73	5	5	5	15
74	5	5	5	15
75	4	5	5	14
76	4	4	2	10
77	4	5	4	13
78	5	5	5	15
79	4	5	5	14
80	5	4	5	14
81	5	5	5	15

82	5	5	5	15
83	4	5	5	14
84	5	3	5	13
85	5	5	4	14
86	5	5	4	14
87	5	4	5	14
88	5	5	5	15
89	5	5	4	14
90	4	4	4	12
91	5	5	3	13
92	5	5	3	13
93	4	3	3	10
94	4	5	5	14
95	5	5	5	15
96	5	5	4	14
97	4	5	5	14

### Data Interval Variabel Koordinasi (X2)

#### Succesive Interval

	1	2	3	
1	4,254	3,984	2,337	10,574
2	2,680	3,984	4,014	10,678
3	2,680	3,984	4,014	10,678
4	2,680	3,984	4,014	10,678
5	4,254	3,984	2,337	10,574
6	4,254	3,984	4,014	12,252
7	4,254	3,984	4,014	12,252
8	2,680	3,984	2,337	9,000
9	4,254	3,984	4,014	12,252
10	4,254	3,984	2,337	10,574

11	2,680	3,984	2,337	9,000
12	4,254	2,283	4,014	10,551
13	4,254	3,984	4,014	12,252
14	4,254	3,984	2,337	10,574
15	2,680	3,984	4,014	10,678
16	4,254	3,984	4,014	12,252
17	4,254	3,984	2,337	10,574
18	2,680	3,984	4,014	10,678
19	2,680	3,984	4,014	10,678
20	4,254	3,984	4,014	12,252
21	4,254	2,283	4,014	10,551
22	2,680	3,984	4,014	10,678
23	4,254	3,984	4,014	12,252
24	4,254	3,984	4,014	12,252
25	2,680	3,984	4,014	10,678
26	4,254	2,283	4,014	10,551
27	4,254	2,283	4,014	10,551
28	2,680	3,984	4,014	10,678
29	4,254	2,283	4,014	10,551
30	2,680	3,984	4,014	10,678
31	4,254	2,283	4,014	10,551
32	2,680	3,984	4,014	10,678
33	4,254	3,984	4,014	12,252
34	4,254	3,984	4,014	12,252
35	4,254	3,984	4,014	12,252
36	2,680	3,984	2,337	9,000
37	4,254	3,984	4,014	12,252
38	4,254	3,984	4,014	12,252
39	2,680	3,984	2,337	9,000
40	4,254	3,984	4,014	12,252
41	4,254	3,984	4,014	12,252
42	4,254	3,984	2,337	10,574

43	2,680	3,984	4,014	10,678
44	4,254	3,984	4,014	12,252
45	4,254	3,984	2,337	10,574
46	2,680	3,984	4,014	10,678
47	2,680	3,984	4,014	10,678
48	4,254	3,984	4,014	12,252
49	4,254	3,984	4,014	12,252
50	4,254	3,984	4,014	12,252
51	4,254	3,984	4,014	12,252
52	4,254	3,984	2,337	10,574
53	2,680	3,984	4,014	10,678
54	4,254	3,984	4,014	12,252
55	2,680	2,283	4,014	8,977
56	2,680	3,984	4,014	10,678
57	4,254	3,984	4,014	12,252
58	2,680	3,984	2,337	9,000
59	4,254	2,283	4,014	10,551
60	4,254	3,984	4,014	12,252
61	4,254	2,283	4,014	10,551
62	4,254	3,984	4,014	12,252
63	4,254	3,984	2,337	10,574
64	2,680	3,984	4,014	10,678
65	2,680	2,283	4,014	8,977
66	4,254	2,283	4,014	10,551
67	2,680	3,984	4,014	10,678
68	4,254	2,283	4,014	10,551
69	2,680	3,984	4,014	10,678
70	4,254	2,283	4,014	10,551
71	2,680	3,984	4,014	10,678
72	4,254	2,283	4,014	10,551
73	4,254	3,984	4,014	12,252
74	4,254	3,984	4,014	12,252

75	2,680	3,984	4,014	10,678
76	4,254	2,283	4,014	10,551
77	2,680	3,984	2,337	9,000
78	4,254	3,984	4,014	12,252
79	2,680	3,984	4,014	10,678
80	4,254	2,283	4,014	10,551
81	4,254	3,984	4,014	12,252
82	4,254	3,984	4,014	12,252
83	2,680	3,984	4,014	10,678
84	4,254	3,984	4,014	12,252
85	4,254	3,984	2,337	10,574
86	4,254	3,984	2,337	10,574
87	4,254	2,283	4,014	10,551
88	4,254	3,984	4,014	12,252
89	4,254	3,984	2,337	10,574
90	2,680	3,984	4,014	10,678
91	4,254	3,984	4,014	12,252
92	4,254	3,984	4,014	12,252
93	2,680	3,984	4,014	10,678
94	2,680	3,984	4,014	10,678
95	4,254	3,984	4,014	12,252
96	4,254	3,984	2,337	10,574
97	2,680	3,984	4,014	10,678

---

Data Ordinal Variabel Efektivitas Kerja (Y)

NO	EFEKTIVITAS KERJA (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	5	5	4	5	19
2	5	5	4	5	19
3	5	5	4	5	19
4	5	5	5	4	19
5	5	5	4	4	18
6	5	4	4	4	17
7	4	5	5	5	19
8	5	5	4	5	19
9	5	5	5	5	20
10	5	4	5	5	19
11	5	5	5	4	19
12	5	4	5	5	19
13	5	5	5	4	19
14	5	5	4	5	19
15	5	5	5	5	20
16	5	4	5	5	19
17	5	5	5	5	20
18	5	4	5	5	19
19	4	5	5	5	19
20	5	4	5	4	18
21	5	5	4	5	19
22	5	4	5	5	19
23	5	5	5	5	20
24	4	5	5	4	18
25	4	5	4	5	18

26	4	4	4	5	17
27	4	4	5	4	17
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	4	19
30	4	5	5	5	19
31	4	5	4	5	18
32	4	4	4	5	17
33	5	4	5	4	18
34	4	4	5	5	18
35	5	4	5	5	19
36	4	5	5	5	19
37	5	5	4	5	19
38	5	5	5	5	20
39	5	4	5	5	19
40	5	5	5	4	19
41	5	4	5	5	19
42	5	5	5	4	19
43	5	5	4	5	19
44	5	5	5	4	19
45	5	4	5	5	19
46	5	5	5	5	20
47	5	4	5	4	18
48	4	5	5	4	18
49	5	4	5	4	18
50	5	5	4	5	19
51	5	4	5	5	19
52	5	5	5	5	20
53	4	5	5	4	18

54	4	5	5	5	19
55	4	4	4	5	17
56	4	4	5	5	18
57	5	5	5	4	19
58	5	5	5	4	19
59	4	5	5	4	18
60	4	4	4	5	17
61	4	4	4	5	17
62	5	4	5	4	18
63	4	4	5	5	18
64	5	4	5	4	18
65	5	5	4	5	19
66	5	4	5	5	19
67	5	5	5	5	20
68	4	5	5	5	19
69	4	5	4	5	18
70	4	4	4	5	17
71	5	4	5	5	19
72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	4	19
74	3	5	5	4	17
75	4	4	4	5	17
76	5	5	5	5	20
77	5	4	5	4	18
78	4	4	5	5	18
79	4	5	5	4	18
80	3	5	4	5	17
81	4	4	4	5	17

82	4	4	5	4	17
83	5	5	5	4	19
84	5	5	5	4	19
85	4	5	5	4	18
86	5	4	5	5	19
87	4	5	5	5	19
88	5	5	5	4	19
89	4	5	5	5	19
90	3	5	5	4	17
91	4	5	4	5	18
92	3	4	4	5	16
93	4	5	5	5	19
94	5	5	5	4	19
95	5	5	5	4	19
96	4	5	5	4	18
97	4	5	5	5	19

#### Data Interval Variabel Efektivitas Kerja (Y)

##### Successive Interval

	1	2	3	4	
1	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
2	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
3	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
4	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
5	4,314	4,269	2,502	1,000	12,085
6	4,314	2,698	2,502	1,000	10,514
7	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
8	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706

9	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
10	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
11	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
12	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
13	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
14	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
15	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
16	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
17	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
18	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
19	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
20	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
21	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
22	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
23	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
24	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
25	2,751	4,269	2,502	2,621	12,142
26	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
27	2,751	2,698	4,119	1,000	10,568
28	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
29	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
30	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
31	2,751	4,269	2,502	2,621	12,142
32	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
33	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
34	2,751	2,698	4,119	2,621	12,189
35	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
36	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
37	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
38	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
39	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
40	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703

41	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
42	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
43	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
44	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
45	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
46	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
47	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
48	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
49	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
50	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
51	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
52	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
53	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
54	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
55	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
56	2,751	2,698	4,119	2,621	12,189
57	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
58	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
59	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
60	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
61	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
62	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
63	2,751	2,698	4,119	2,621	12,189
64	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
65	4,314	4,269	2,502	2,621	13,706
66	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
67	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
68	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
69	2,751	4,269	2,502	2,621	12,142
70	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
71	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
72	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323

73	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
74	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
75	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
76	4,314	4,269	4,119	2,621	15,323
77	4,314	2,698	4,119	1,000	12,132
78	2,751	2,698	4,119	2,621	12,189
79	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
80	2,751	4,269	2,502	2,621	12,142
81	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
82	2,751	2,698	4,119	1,000	10,568
83	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
84	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
85	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
86	4,314	2,698	4,119	2,621	13,752
87	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
88	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
89	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
90	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
91	2,751	4,269	2,502	2,621	12,142
92	2,751	2,698	2,502	2,621	10,571
93	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760
94	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
95	4,314	4,269	4,119	1,000	13,703
96	2,751	4,269	4,119	1,000	12,139
97	2,751	4,269	4,119	2,621	13,760

---

### Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

#### Deskriptif Variabel Job Description (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4  
/ORDER=ANALYSIS.

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	32.0	32.0	32.0
	5.00	66	68.0	68.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	19.6	19.6	19.6
	5.00	78	80.4	80.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	33.0	33.0	33.0
	5.00	65	67.0	67.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	26.8	26.8	26.8
	5.00	71	73.2	73.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

## Deskriptif Variabel Koordinasi (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3  
/ORDER=ANALYSIS.

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	37.1	37.1	37.1
	5.00	61	62.9	62.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.1	2.1	2.1
	4.00	18	18.6	18.6	20.6
	5.00	77	79.4	79.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	3	3.1	3.1	4.1
	4.00	20	20.6	20.6	24.7
	5.00	73	75.3	75.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

## Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4  
/ORDER=ANALYSIS.

### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.1	4.1	4.1
	4.00	35	36.1	36.1	40.2
	5.00	58	59.8	59.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	37.1	37.1	37.1
	5.00	61	62.9	62.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	26.8	26.8	26.8
	5.00	71	73.2	73.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	36.1	36.1	36.1
	5.00	62	63.9	63.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

## Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas Variabel Job Description (X1)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.527*	.499	.034	.793**
	Sig. (2-tailed)		.025	.051	.737	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.2	Pearson Correlation	.527*	1	.096	.523	.802**
	Sig. (2-tailed)	.025		.351	.231	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	.499	.096	1	.427*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.051	.351		.026	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	.034	.523	.427*	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.737	.231	.026		.000
	N	97	97	97	97	97
X1	Pearson Correlation	.793**	.802**	.815**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

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

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

### Uji Reliabilitas Variabel Job Description (X1)

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha <sup>a</sup>	N of Items

.843	4
------	---

### Uji Validitas Variabel Koordinasi (X2)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.233*	.246	.785**
	Sig. (2-tailed)		.021	.653	.000
	N	97	97	97	97
X2.2	Pearson Correlation	.233*	1	.228*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.021		.025	.001
	N	97	97	97	97
X2.3	Pearson Correlation	.246	.228*	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.653	.025		.000
	N	97	97	97	97
X2	Pearson Correlation	.785**	.725**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	97	97	97	97

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

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

### Uji Reliabilitas Variabel Koordinasi (X2)

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.734	3

### Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.023	.168	.335	.797**
	Sig. (2-tailed)		.824	.099	.189	.000
	N	97	97	97	97	97
Y1.2	Pearson Correlation	.023	1	.017	.433	.711**
	Sig. (2-tailed)	.824		.870	.195	.000
	N	97	97	97	97	97
Y1.3	Pearson Correlation	.168	.017	1	.358**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.099	.870		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y1.4	Pearson Correlation	.335	.433	.358**	1	.237**
	Sig. (2-tailed)	.189	.195	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
Y	Pearson Correlation	.797**	.711**	.833**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

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

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

**Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	3

**Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X1 dan X2**

## CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1 X2

```

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.845
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
X2	Pearson Correlation	.845	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

### Lampiran 6 : Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Koordinasi (X2), Job Description (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.609	.601		1352.03673

a. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Job Description (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	2412782.949	2	1206391.475	.47.468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	171832312.968	94	1828003.329		
	Total	174245095.918	96			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Job Description (X

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15629.757	2232.848		5.361	.000
	Job Description (X1)	.327	.116	.395	5.928	.000
	Koordinasi (X2)	.401	.140	.419	6.719	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92

42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

<b>131</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
<b>132</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>133</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>134</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
<b>135</b>	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



Similarity Report ID: oid:25211:51090367

PAPER NAME

**E2120084-Ismail Risky Dude-Skripsi.pdf**

AUTHOR

**Ismail Risky Dude**

WORD COUNT

**22402 Words**

CHARACTER COUNT

**111509 Characters**

PAGE COUNT

**117 Pages**

FILE SIZE

**1.4MB**

SUBMISSION DATE

**Feb 7, 2024 2:50 PM GMT+8**

REPORT DATE

**Feb 7, 2024 2:51 PM GMT+8**

### ● 11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

## ● 11% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</b> Submitted works	3%
2	<b>eprints.unm.ac.id</b> Internet	1%
3	<b>fikom-unisan.ac.id</b> Internet	<1%
4	<b>repository.iainkudus.ac.id</b> Internet	<1%
5	<b>e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id</b> Internet	<1%
6	<b>scribd.com</b> Internet	<1%
7	<b>media.neliti.com</b> Internet	<1%
8	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28</b> Submitted works	<1%

9	Sasongko Budi Laksono. "ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PEL..." Crossref	<1%
10	repository.unibos.ac.id Internet	<1%
11	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
12	text-id.123dok.com Internet	<1%
13	jp.feb.unsoed.ac.id Internet	<1%
14	repository.uma.ac.id Internet	<1%
15	repository.upbatam.ac.id Internet	<1%
16	Pricylia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEME..." Crossref	<1%
17	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet	<1%
18	jurnal.unpand.ac.id Internet	<1%
19	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
20	siat.ung.ac.id Internet	<1%

21	<b>123dok.com</b> Internet	<1%
22	<b>devotion.greenvest.co.id</b> Internet	<1%
23	<b>e-jurnal.nobel.ac.id</b> Internet	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 004/SRP/FE-UNISAN/III/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 092811690103  
 Jabatan : Dekan


Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Ismail Risky Dude  
 NIM : E2120084  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh *Job Description* Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 11%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
 Dekan,  
  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 17 Februari 2024  
 Tim Verifikasi,

  
**Nurhasmi, S.KM**

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 5457/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Bintang Katulistiwa Anugerah

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ismail Risky Dude  
NIM : E2120084  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH KOTA GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 17 Oktober 2023  
  
Ketua  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
NIDN 0929117202



## PT. BINTANG KATULISTIWA ANUGERAH

Jl. Moh. Yamin 8 Kel. Limba B Kec. Kota Selatan Gorontalo

Telp. 0435 - 829613

Email : katulistiwa.gorontalo@gmail.com

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : UM/BKA/XII/09/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

**Nama** : JEFRY YAKOBUS  
**Jabatan** : Pimpinan  
**Nama Perusahaan** : PT. Bintang Katulistiwa Anugerah

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Nama** : ISMAIL RISKY DUDE  
**NIM** : E.21.20.084  
**Program Studi** : Manajemen – Fakultas Ekonomi  
**Universitas** : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo dengan judul penelitian “ Pengaruh *Job Description* dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Katulistiwa Anugerah Kota Gorontalo ”.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan seperlunya.

Gorontalo, 18 Desember 2023



**JEFRY YAKOBUS**  
Pimpinan

**BIODATA**

Nama : Ismail Risky Dude  
TTL : Gorontalo, 23 Maret 1999  
NIM : E2120084  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

*Nama Orang Tua / Wali :*

- Ayah : Helmi Dude
- Ibu : Sumirna Pakaya

*Riwayat Pendidikan :*

1. TK Damhil Kota Gorontalo	Berijazah	2003 - 2004
2. SDN No. 28 Kota Selatan Kota Gorontalo	Berijazah	2004 - 2010
3. SMP Negeri 2 Gorontalo	Berijazah	2010 - 2013
4. SMA Negeri 3 Gorontalo	Berijazah	2013 - 2016
5. Universitas Ichsan Gorontalo	Berijazah	2020 - 2024