

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Anex 14 dari ICAO (International Civil Aviation Organization); Bandara diartikan sebagai area tertentu di daratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukkan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat. Fungsi utama Bandara adalah melayani keberangkatan dan kedatangan pesawat udara yang membawa penumpang serta barang yang sampai di bandara, dan Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan, keselamatan penerbangan adalah suatu keadaan terpenuhinya persyaratan keselamatan dan pemanfaatan wilayah udara, pesawat udara, bandar udara, angkutan udara, navigasi penerbangan, serta fasilitas penunjang dan fasilitas umum lain. (Partono et al., 2019).

Bandar Udara Tuanku Tambusai merupakan satu dari lima bandara perintis di Provinsi Riau yang berlokasi di Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu, dibangun diatas areal transmigrasi, Bandar udara ini memiliki ukuran landasan pacu 1.300 x 23 m sehingga menjadi 4900 x 45 m (16076 ft × 148 ft), dan Bandar Udara Tuanku Tambusai telah berdiri sejak tahun 1982. (Wulandari et al., 2019).

kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai memiliki beberapa unit kerja diantaranya adalah unit Avsec (*aviation security*),

PKP-PK (petugas pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran), Bangland (bangunan dan landasan), Elban (elektronika bandara), Listrik, dan Pramubakti yang bertugas berdasarkan unit kerja yang telah ditetapkan untuk menjaga seluruh area bandar udara Tuanku Tambusai agar tetap terlihat bersih dan aman.

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan cara memberikan informasi yang jelas terkait operasional penerbangan, profesionalitas dalam melaksanakan kegiatan dan menyediakan tempat yang bersih dan nyaman kepada seluruh penumpang yang menjadi tanggung jawab kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai sebagai penyedia layanan. dan Semua itu dapat terwujud apabila organisasi didalamnya mampu untuk bekerja sama mewujudkan apa yang menjadi tujuan utama dari organisasi.

Proses pencapaian tujuan organisasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, serta untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dibutuhkan suatu kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, antara satu bagian dengan bagian yang lain, antara satu pegawai dengan pegawai lain dan antara satu pegawai dengan pegawai lain diluar organisasi, hal ini sering disebut dengan istilah Komunikasi dan Koordinasi.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain

tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud” (Fauziah, 2018).

Informasi sebagai produk dari komunikasi akan sangat bermanfaat dalam pelaksanaan kerja bagi anggota perusahaan secara keseluruhan. Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan, Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak yang lain. (Fauziah, 2018).

Selain komunikasi, yang mempengaruhi efektifitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan adalah koordinasi, koordinasi menurut Stoner (2012) adalah “Proses penyatu paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) dalam suatu organisasi secara efisien”. (Bakti et al., 2019)

Sementara itu Manullang (2014) melihat koordinasi sebagai usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Bakti et al., 2019)

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan, Efektivitas berfokus pada *outcome*

(hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. (Subekti et al., 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DI KANTOR UPBU (UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA) TUANKU TAMBUSAI”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai?
2. Apakah Koordinasi berpengaruh terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai?
3. Apakah Komunikasi dan Koordinasi Secara simultan berpengaruh terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubung dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.

2. Untuk mengetahui pengaruh Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Koordinasi secara simultan terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai”.

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan ataupun ide yang bermanfaat bagi pihak Bandara Tuanku Tambusai tempat dimana penulis melakukan penelitian terutama dalam meneliti “pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai”.

3. Bagi Pembaca.

Pembaca dan masyarakat pada umumnya di harapkan bisa menambah pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan pelayanan publik

mengenai “pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Efektifitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai”.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan skripsi ini di urutkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang pembahasan teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian penulis, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang akan di gunakan dan di butuhkan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang data atau informasi hasil penelitian dan kemudian diolah,dianalisa dan dikaitkan dengan teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan yang dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. dan saran yang diberikan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk saling mempertukarkan pesan-pesan yang bermanfaat kepada pihak yang membutuhkan dan komunikasi secara sederhana juga dapat diartikan sebagai tukar menukar informasi antara dua pelaku yakni pelaku pengirim dan pelaku penerima informasi. suatu komunikasi yang baik dan lancar akan menghasilkan arus informasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan karyawan, sehingga tujuan organisasi/kantor dapat tercapai dengan baik.

Komunikasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Fauziah, 2018).

Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. dan Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi

sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*. (Fachrezi & Khair, 2020).

dalam mengelola sebuah organisasi diperlukan adanya suatu tindakan dari pimpinan untuk mengambil kebijakan dalam berkomunikasi dengan pihak luar atau eksternal organisasi. ini dimaksudkan dalam rangka menjalin adanya hubungan komunikasi yang aktif diantara dua atau lebih organisasi yang melakukan komunikasi. (Iyah et al., 2019).

Menurut Ginting (2019) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan. (Shinta & Siagian, 2020).

Teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016), bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik, hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka, Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. (Fransiska & Tupti, 2020).

2.1.1.2 Proses Komunikasi

Didalam proses komunikasi ada dua bentuk proses komunikasi diantaranya adalah komunikasi primer dan komunikasi sekunder, proses komunikasi primer dilakukan dengan menggunakan simbol. Simbol yang digunakan itu berupa bahasa, kias (*gesture*), isyarat, gambar dan warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. (Iyah et al., 2019).

Sedangkan proses sekunder pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasif (nasihat, larangan, ajakan dan sebagainya). Sedangkan proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat massal (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat Indonesia. (Iyah et al., 2019).

2.1.1.3 Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi dapat terwujud, ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan. (Iyah et al., 2019).

Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan. (Shinta & Siagian, 2020).

2.1.1.4 Elemen - Elemen Komunikasi

Elemen-elemen komunikasi menurut lasswell dalam (Sugara et al., 2020) yaitu:

1. Komunikator

Komunikator adalah pihak yang bertindak sebagai pengirim pesan kepada komunikan dalam sebuah proses komunikasi.

2. Pesan

Pesan merupakan pemberitahuan, kata atau isi dari suatu komunikasi yang dikirimkan dari satu orang ke orang lain, dan pesan menjadi inti dari setiap proses komunikasi yang terjalin.

3. Media

Media adalah suatu alat atau sarana yang di gunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan seperti : radio, telepon, gambar, tape recorder dan lain-lain.

4. Komunikan/*Audiens*

Komunikan atau disebut juga audiens adalah pihak yang menerima pesan dalam sebuah proses komunikasi, dalam hal ini komunikan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau bahkan publik yang tidak saling mengenal.

5. Efek

Efek adalah perubahan yang terjadi pada diri penerima pesan setelah melakukan komunikasi, baik itu komunikasi langsung maupun tidak langsung.

2.1.1.5 Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menunjang aktivitas organisasi. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia selalu disertai komunikasi, dimulai dari proses seleksi, wawancara sampai pemutusan hubungan kerja semuanya membutuhkan komunikasi.

komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi ini antara lain, hubungan antar manusia, komunikasi dari atasan kepada bawahan, seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dengan sesama rekan kerja, keterampilan berkomunikasi dan berbicara mendengarkan, menulis”. (Safari et al., 2019).

Faktor-faktor Komunikasi organisasi dalam Safari et al., (2019). mengemukakan empat faktor komunikasi organisasi yaitu:

1. Supportiveness partisipasi.

Adalah keterlibatan situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi agar dapat berlangsung dengan efektif. peran pimpinan menjadi salah satu faktor supportiveness partisipasi didalam organisasi yang mana sebagai seorang pemimpin harus selalu mendukung komunikasi organisasi dan menjadi penengah untuk mencari solusi agar komunikasi dapat berlangsung dengan efektif.

2. Pembuatan keputusan.

Adalah proses berfikir dan bertindak yang meliputi semua aktivitas pemecahan masalah yang sedang di hadapi untuk menentukan suatu alternatif dari berbagai alternatif untuk memecahkan suatu masalah. dan pembuatan keputusan harus di lalui dengan proses komunikasi organisasi.

3. Keterbukaan dan keterus-terangan.

Dalam komunikasi organisasi perlu adanya keterbukaan dan keterus-terangan dari semua individu maupun kelompok yang terlibat di dalam komunikasi

organisasi agar terciptanya suatu keharmonisan yang dapat menunjang keefektifan kinerja didalam organisasi.

4. Tujuan penampilan yang tinggi.

Dalam komunikasi organisasi penampilan adalah salah satu kunci sukses dalam bekerja, terutama pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, penampilan diri yang baik merupakan perpaduan dari keserasian penampilan luar (fisik) dan penampilan yang timbul dari luar diri kita (rohani) agar dapat menjadi contoh yang bagi individu yang lainnya. oleh karena itu tujuan penampilan yang tinggi menjadi salah satu faktor didalam komunikasi organisasi.

2.1.1.6 Indikator Komunikasi

Menurut Miftahthoha (2014) menyatakan indikator komunikasi yaitu :

1. Keterbukaan

Untuk menunjukan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain, Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya, aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2. Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.1.2 Koordinasi

2.1.2.1 Pengertian Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Arti lain koordinasi adalah menyatukan berbagai departemen atau bidang yang ada didalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan secara efektif dan efisien.

koordinasi merupakan cara pengintegrasian arah serta kegiatan-kegiatan pada satuan- satuan yang terpisah (unit ataupun bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara efisien. (Dharma et al., 2020).

Sedangkan menurut Terry Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron/ teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.” (Anuar & winda, 2019).

Menurut tinjauan manajemen, koordinasi menurut Terry (2011) dalam (Anuar & winda, 2019). meliputi :

1. Jumlah usaha baik secara kuantitatif, maupun secara kualitatif.
2. Waktu yang tepat dari usaha-usaha tersebut.
3. Directing atau penentuan arah usaha-usaha tersebut .

koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan

organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi individu-individu departemen akan kehilangan pegangan atas peran mereka dalam organisasi. (Rachma et al., 2020).

Menurut definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah proses kesepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur pemerintahan yang berbeda-beda pada dimensi waktu, tempat, komponen, fungsi, dan kepentingan antar pemerintah dan yang diperintah, sehingga disatu sisi semua kegiatan dikedua belah pihak terarah pada tujuan pemerintah yang ditetapkan bersama dan disisi lain keberhasilan pihak yang satu tidak dirusak keberhasilan pihak yang lain.

2.1.2.2 Masalah dalam Koordinasi

koordinasi merupakan cara pengintegrasian arah serta kegiatan-kegiatan pada satuan- satuan yang terpisah (unit ataupun bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara efisien. Selanjutnya menurut Moekizat (2008) menjelaskan bahwa koordinasi merupakan sesuatu cara untuk meningkatkan serta menjaga hubungan yang baik di antara kegiatan-kegiatan fisik ataupun kegiatan-kegiatan rohaniah. (Dharma et al., 2020).

Selanjutnya Dharma et al (2020) mengemukakan beberapa masalah dalam mencapai koordinasi yang efektif, yaitu :

1. Komunikasi.

Merupakan penunjukan dan penafsiran suatu pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu .

2. Kesadaran pentingnya koordinasi.

Dengan memiliki kesadaran akan pentingnya koordinasi akan mempermudah alur pekerjaan dalam organisasi.

3. Kompetensi partisipan.

Adalah pihak yang berwenang atau terlibat dalam mengawasi jalannya koordinasi.

4. Kesepakatan, komitmen dan insentif koordinasi.

Merupakan perwujudan dari sebuah kerja sama, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Kontinuitas perencanaan.

Perencanaan yang harus dimiliki organisasi untuk mengantisipasi resiko yang akan terjadi agar tidak terjadi kesalahan yang fatal di dalam organisasi.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi koordinasi

Menurut Hasibuan (2011), dalam (Nelson et al., 2021). terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi koordinasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kesatuan tindakan.

Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil.

2. Komunikasi.

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi.

3. Pembagian kerja.

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

5. Disiplin.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2.4 Indikator Koordinasi

Sugandha (2008) dalam (Wahyu , 2021). berpendapat bahwa indikator koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi.

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

2. Pembagian Kerja.

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

3. Kesatuan Tindakan.

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

4. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah pertanggungjawaban atas kegiatan yang di lakukan. tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan organisasi, oleh karena itu, koordinasi merupakan tugas seorang pimpinan. Pimpinan tidak mungkin mengadakan koordinasi apabila pimpinan dan bawahan tidak melakukan kerja sama.

2.1.3 Efektifitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas

Efektifitas berasal dari kata dasar “efek” yang berarti, segala sesuatu cenderung mengarah pada pencapaian target dan ketepatan waktu serta kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Kata “efek” juga dalam istilah efektivitas menunjukkan hubungan sebab akibat. Steers mengatakan pengertian efektivitas kerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan manajemen

dalam mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Lebih jauh efektivitas kerja menurut Steers (2008) efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti bahwa sejauh mana organisasi melaksanakan tugas atau mencapai tugas semua sasarannya dilihat dari jumlah kualitas dari jasa yang telah dihasilkan berdasar hasil yang telah ditentukan. (Wahyu, 2019).

efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Pada dasarnya efektivitas itu adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara tepat waktu dan tepat sasaran pekerjaannya. dan Menurut Sedarmayanti (2010) efektivitas kerja merupakan suatu ukuran yang memberikan seberapa jauh target dapat tercapai. (Puspitadewi, 2019).

Disini peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas di organisasinya. Setiap organisasi tentu sangat menginginkan semua karyawan dapat bekerja dengan penuh disiplin kerja yang tinggi. karena dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan banyak keuntungan yang di dapat. demikian pula bila semangat karyawan rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi tersebut.

Efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, maka hal ini bisa dikatakan efektif. Jadi, apabila tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, maka pekerjaan itu dikatakan tidak efektif.

organisasi yang efektif adalah organisasi yang dapat menyelesaikan target atau tujuan atau menghasilkan sesuatu yang melampaui prestasi organisasi. Keefektifan organisasi dapat dilihat/dipandang dari berbagai sudut tinjau. ada yang meninjau dari segi pencapaian tujuan, sistem komunikasi yang berhasil, keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan, proses manajemen dalam organisasi, ada yang meninjau dari produktivitas, dan ada yang meninjau dari proses adaptasi yang terjadi dalam organisasi itu. (Ferdiansyah, 2018).

Menurut Chester (2011) efektifitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama, tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektifitas. (Anuar & winda, 2019).

Dari beberapa pendapat di atas tersebut terlihat bahwa efektivitas lebih menekankan pada aspek tujuan dari suatu organisasi, jadi jika suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan telah mencapai efektivitas. Efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. jadi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus seefektif mungkin. Secara umum pelayanan yang efektif dapat berarti tercapainya tujuan pelayanan yang telah ditetapkan organisasi dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan. Pencapaian tujuan-tujuan daripada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar dari pada organisasi maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Robbins dan Timmothy (2011) dalam (Enadarlita & Asvio, 2019). bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Konteks.

Faktor ini meliputi kecukupan sumber daya, kepemimpinan dan struktur, iklim kepercayaan, evaluasi kinerja dan sistem penghargaan.

2. *Composition*.

Mencakup unsur-unsur kemampuan anggota, alokasi peran, fleksibilitas, besaran tim dan preferensi anggota.

3. Proses.

Faktor ini mencakup efikasi tim, tingkat konflik, social loafing, maksud bersama dan tujuan spesifik.

2.1.3.3 Indikator Efektivitas Kerja

Ndraha, (2012) mengemukakan tentang efektivitas yaitu: Efektivitas lebih menitikberatkan pada hasil yang dimulai dari adanya tujuan organisasi. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang ditetapkan. Tujuan dalam organisasi pemerintahan terdiri atas tujuan jangka panjang yang bersifat abstrak, sehingga perlu dioperasionalkan melalui sektor-sektor yang lebih konkret. Hal ini dapat ditemukan dalam Repelita, selanjutnya dioperasionalkan lagi melalui target, sehingga mudah diukur. (Bakti et al., 2019)

Menurut pendapat Danim (2012) dalam (Enadarlita & Asvio, 2019). menyebutkan indikator efektivitas sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan.

Hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (input) dengan keluaran (output), usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

2. Tingkat kepuasan yang diperoleh.

Ukuran dalam efektivitas ini dapat berupa kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan kualitatif (berdasarkan pada mutu).

3. Produk kreatif.

Penciptaan hubungan kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan.

4. Intensitas yang akan dicapai.

Memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Berdasarkan indikator efektivitas sebagaimana uraian di atas intinya dapat dilihat bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketepatan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Namun sebaliknya dapat dikatakan tidak efektif apabila hasil yang didapat tidak sesuai dengan target sasaran yang telah ditentukan. untuk itu diperlukan suatu indikator atau ukuran untuk melihat tingkat efektivitas..

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut penulis paparkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variabel yang di gunakan	Hasil Penelitian
1.	Fauziah (2018)	Pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga	penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat, dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga artinya semakin baik Komunikasi (X1) yang ditentukan oleh Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas maka Efektivitas Kerja pada Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga akan semakin meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia (X2) berpengaruh dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga artinya semakin baik Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) pada Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas maka semakin meningkat Efektivitas Kerja pada Unit Kecamatan Sibolga Sambas.
2.	Bakti (2019)	Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada sekretariat daerah Kota Kendari	Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. variabel independen dalam penelitian ini adalah koordinasi, sedangkan variabel	1. Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Kendari. Dimensi-dimensi Pembagian kerja yang jelas, semangat kerja sama, komunikasi, dan perencanaan dan perumusan tujuandiungkapkan bahwa lebih dari lima puluh persen responden menyatakan setuju telah dilaksanakan dengan baik. Dalam penelitian ini juga

Berlanjut ke hal 25...

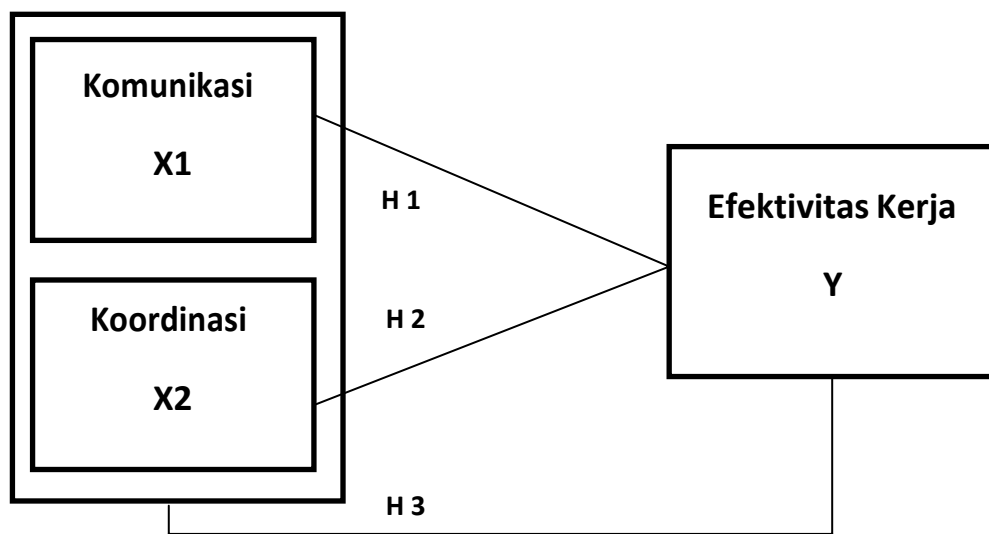
...Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama peneliti	Judul	Variabel yang di gunakan	Hasil Penelitian
			dependen adalah efektivitas kerja .	ditemukan bahwa koordinasi belum dilaksanakan dengan optimal karena faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang relatif masih rendah dan pemanfaatan SDM yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. 2. Hasil pengujian koefisien Korelasi Spearman-Brown menunjukkan bahwa koordinasi mempunyai sumbangan yang relatif besar terhadap efektivitas kerja di Sekretariat Daerah Kota Kendari. Artinya semakin baik koordinasi dilaksanakan maka efektivitas kerja pegawai semakin tinggi. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pelaksanaan tupoksi dari sepuluh bagian dan dua puluh sembilan sub bagian belum dilaksanakan dengan baik.
3.	Deden (2020)	Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pemungut pajak bumi dan bangunan di unit pelaksana teknis dinas badan (UPTB) Kota Tasikmalaya	Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. variabel independen dalam penelitian ini adalah koordinasi ,sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja .	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis diperoleh kesimpulan bahwa koordinasi yang dilakukan oleh UPTB berpengaruh sedang terhadap efektivitas kerja pemungut PBB di Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 25,9% dan sisanya yaitu 74,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompetensi, kepemimpinan, pengawasan, dan lain-lain.

Sumber : Fauziah 2018, Bakti 2019, Deden 2020

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan di teliti.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berikut hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran:

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.

H2 : Diduga Koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.

H3 : Diduga Komunikasi dan Koordinasi secara simultan berpengaruh Terhadap Efektivitas kerja di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai yang terletak di desa Danau Sati, Kecamatan Rambah Sapo Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. dan waktu penelitian dilakukan dalam kurun waktu 2 bulan, yaitu sejak Juni tahun 2022 hingga Juli tahun 2022.

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Suhariyadi (2004) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Harahap et al., 2020)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai yang berjumlah 48 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. (Safari et al., 2019).

Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Probability Sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Tabel 3.1
Klasifikasi responden penelitian.

No	Jabatan	Jumlah
1.	PNS (pegawai negeri sipil)	9
2.	PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)	39
	TOTAL	48

Sumber : Kantor UPBU Tuanku Tambusai, 2022

Berdasarkan perhitungan tabel 3.1 klasifikasi responden, sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 orang, yang terdiri dari 9 orang dengan jabatan PNS (pegawai negeri sipil) dan 38 orang dengan jabatan PPNPN (pegawai pemerintah non pegawai negeri), dan 1 orang populasi dengan jabatan PPNPN (pegawai pemerintah non pegawai negeri) tidak masuk dalam daftar sampel di karenakan 1 orang tersebut adalah peneliti yang merupakan bagian dari populasi di kantor UPBU (unit penyelenggara bandar udara) Tuanku Tambusai.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

data primer adalah “data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.” (Nuning, 2017)

Dalam penelitian ini data primer akan diperoleh dari hasil wawancara oleh peneliti ke pada pegawai yang ada di kantor UPBU Tuanku Tambusai.

2. Data sekunder

data sekunder ialah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Contohnya seperti dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan data primer. (Nuning, 2017)

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen pemerintah yang diperlukan peneliti dalam penyelesaian penelitian di kantor UPBU Tuanku Tambusai.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan, atau kalau perlu dengan pengecap. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pedoman pengamatan, tes, kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara. (Thalha & Budur, 2019)

2. Kuesioner

kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. dengan menggunakan metode *skoring skala likert* sebagai berikut: (Harahap et al., 2020)

Angka 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan. sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

3. Wawancara

wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung pada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang sesuai. (Aini, 2013).

3.5 Defenisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Sebagai variabel independen adalah komunikasi (X1) dan koordinasi (X2), Sedangkan variabel dependen adalah Efektivitas Kerja (Y).

Tabel 3.2
Defenisi Operasional.

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Komunikasi (X1)	Menurut Ginting (2019) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.	Miftahtoha (2014) 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan. 4. Kepositifan. 5. Kesamaan.	Ordinal
Koordinasi (X2)	Menurut Dharma et al., (2020) koordinasi merupakan cara pengintegrasian arah serta kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (unit ataupun bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara efisien.	Sugandha (2008) 1. Komunikasi. 2. Pembagian Kerja. 3. Kesatuan Tindakan. 4. Tanggung Jawab.	Ordinal
Efektivitas Kerja (Y)	Menurut Chester (2011) efektifitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama, tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektifitas.	Danim (2012) 1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan. 2. Tingkat kepuasan yang diperoleh. 3. Produk kreatif. 4. Intensitas yang akan dicapai.	Ordinal

Sumber : Shinta 2020, , Dharma et al., 2020, Wahyu 2021, Puspitadewi 2019, Enadarlita & Asvio 2019.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Adapun instrumen yang di gunakan pada penelitian ini adalah Kuisisioner, kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban seperti tabel di bawah ini : (Harahap et al., 2020)

Tabel 3.3
Metode scoring (Skala Likert)

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2010

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut adalah kuisisioner. kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner), pengujian validitas dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 47 responden, dimana kuesioner berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden. uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner, dan tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r (*Correlation Item Total Correlation*) dengan nilai r table dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ($df=n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. (Darmanto, 2018).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang

sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam perhitungan SPSS untuk menentukan nilai reliabilitas data adalah dari nilai Cronbach's Alpha. dalam suatu "construct" dianggap reliabel jika koefisien alphanya >0,60. (Darmanto, 2018).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisa data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Untuk menggambarkan master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Pencapaian Responden (TCR)
Sangat Baik	86%-100%
Baik	71%-85,99%
Cukup Baik	61%-70,99%
Kurang Baik	46%-60,99%
Tidak Baik	1%-45,99%

Sumber: Sugiyono 2014

Sedangkan untuk menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden
Rs = Rata-rata skor jawaban responden
N = Nilai skor jawaban maksimum

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *probability plots* dalam software IBM SPSS statistics 17, dan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas (Isroah, 2018).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedasitas, dan sebaliknya jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Isroah, 2018).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Komunikasi (X1), Koordinasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Efektivitas kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut. (Darmanto, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Efektivitas kerja

A = Nilai konstanta, yaitu besarnya Y bila X = 0

B = Koefisien regresi dari variable bebas

X₁ = Komunikasi

X₂ = Koordinasi

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghazali:2005 adalah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi sering juga diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjalankan varian dari variabel terikatnya, secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2). Hal ini dapat menjelaskan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya, Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen yang dinyatakan dalam bentuk persentase. (Darmanto, 2018).

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Partial test dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikatnya, uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y ,apakah variabel x_1 dan x_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel y. (Darmanto, 2018).

Ketentuan :

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

Ho : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

3.7.5.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-f)

Uji f digunakan untuk menguji kebenaran antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat dalam model regresi. Analisis uji f ini dilakukan dengan membandingkan antara f hitung dengan f tabel. Sebelum membandingkan nilai f tersebut, juga harus ditentukan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% . Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya,. Uji f dilakukan untuk melihat secara serentak apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. (Darmanto, 2018).