

**PENGARUH KOORDINASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. BPR
INDOMITRA MEGA KAPITAL PEKANBARU**

Oleh :

Martharezza Dwi Gatra

Pembimbing : Nuryanti Dan Arwinence Pramadewi

Faculty of Economy Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Martha-rezza@yahoo.com

*Effect of Coordination, Organizational Commitment And Work Discipline on
Employee Employee Effectiveness PT. BPR Indomitra Megakapital
Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru with the aim To know and analyze the influence of Coordination, Organizational Commitment and Work Discipline on the effectiveness of employee PT. RB Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. This study uses primary data that is data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Secondary data obtained related to the object and organizational structure of the population in this study were all employees who numbered 63 people and sampled. The method of analysis used in this study is multiple linear regression method. From the results of tests that have been done, simultaneous regression test (Test-F) shows that the variables Coordination, Organizational Commitment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Effectiveness. From the results of partial tests (Test-t) indicates that the variables Coordination, Organizational Commitment and Work Discipline significantly influence Employee Effectiveness. The result of calculation of coefficient of determination (R²) is equal to 0,796 or equal to 79,6% which mean, Coordination variable, Organizational Commitment and Work Discipline together influence Effectiveness Employee, while the rest 20,40% influenced by other variables that not Investigated in this study.

*Keywords : Coordination, Organizational Commitment, Work Discipline and
Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang mengkhendaki adanya pelayanan

yang memberikan kepuasan. yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi operasionalnya, maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan

datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif.

Menurut Hasibuan (2007:105) efektivitas kerja sangat penting karena efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai efektivitas kerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Untuk dapat mencapai efektivitas kerja, perusahaan dituntut untuk mengetahui serta mengembangkan faktor – faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan. Untuk selanjutnya masalah

waktu bekerja (datang dan pulang tidak tepat waktu) dan absensi karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru tergolong cukup besar sehingga menyebabkan efektifitas kerja menjadi rendah. Karena dapat dilihat terjadinya fluktuasi yang cukup besar untuk jumlah karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu dan juga jumlah absensi yang tergolong besar terhitung dari jumlah alpha dan karyawan yang tidak masuk tanpa kabar. Dilihat pada tahun 2012 jumlah pelanggaran yang terjadi adalah sebesar 85 dan pada tahun 2013 jumlah pelanggaran yang terjadi adalah sebesar 119 dan pada tahun 2014 jumlah pelanggaran yang terjadi adalah sebesar 143. Sedangkan tahun 2015 jumlah pelanggaran yang terjadi adalah sebesar 171. Pada tahun 2016 jumlah pelanggaran yang terjadi adalah sebesar 173. Frekuensi Jumlah karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu dan juga jumlah absensi yang tergolong besar berakibat terhadap rendahnya efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Tabel 1
Penilaian Efektifitas Kerja
Karyawan PT. BPR Indomitra
Mega Kapital Pekanbaru

| Thn | Jlh Karyawan | Jlh Pelanggaran |
|------|--------------|-----------------|
| 2011 | 49 | 85 |
| 2012 | 50 | 119 |
| 2013 | 51 | 143 |
| 2014 | 60 | 171 |
| 2015 | 63 | 174 |

Sumber: PT. BPR Pekanbaru 2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Penilaian Efektifitas Kerja Karyawan berdasarkan ketepatan

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh koordinasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh koordinasi secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap efektifitas

- karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori kasusnya di bidang sumber daya manusia sehingga dapat membuat implikasi manajerial yang dapat

menjadi saran bagi obyek penelitian.

2. Bagi Organisasi Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui variabel mana yang yang perlu di tingkatkan untuk membuat perusahaan dapat mengelola SDM dengan lebih baik.

TELAAH PUSTAKA

1. Efektivitas Kerja

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan

efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Etzioni dalam Tangkilisan (2008:139) efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Menurut Argris dalam Tangkilisan (2007:139) efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia, Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara

optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Sedangkan menurut Kusdi (2009:94) efektifitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

2. Koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan, maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2007:85) berpendapat bahwa koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Handoko (2009:195) koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatankegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Terry dalam Hasibuan (2007 : 85) berpendapat bahwa

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

3. Komitmen Organisasi

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2009:249). Robbins dan Judge (2007:87) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiha, 2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen organisasi menurut Rivai (2008:87) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-

tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

4. Disiplin Kerja

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektifitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah “Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”. (Nitisemito, 2009:199).

Sondang P. Siagian menerangkan bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Siagian, 2007:32). Adapun menurut T. Handoko: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan”. (Handoko, 2011:208). Disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi karyawan sangat penting untuk dilakukan.

4. Beban Kerja

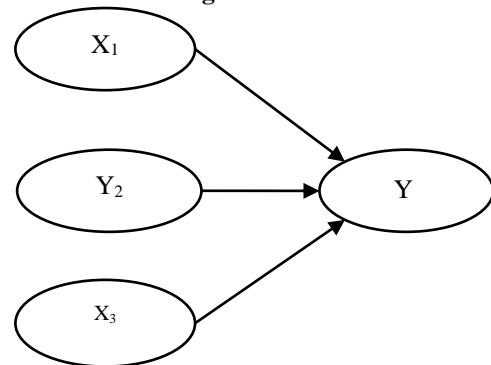
Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak / sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih / terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk

melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif.

Kerangka Penelitian

Ada pun kerangka penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Aryo Teguh 2013

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan dihubungkan dengan teori antara variable devenden dan indeviden adalah, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Koordinasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
2. Koordinasi berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja

karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru di Jalan Riau no 11. C Pekanbaru. Ini merupakan satu-satunya kantor PT BPR Indomitra Mega Kapital di Pekanbaru dan tidak memiliki cabang di wilayah Riau. Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru yang berjumlah 63 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru yang diketahui berjumlah sebanyak 63 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan sensus dan mengambil semua jumlah populasi dari karyawan untuk di jadikan sampel. Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda

tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja. Sedangkan variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Koordinasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan ke dalam persamaan (Hasan, 2007) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X₁ = Koordinasi

X₂ = Komitmen
Organisasi

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan
(*Error*)

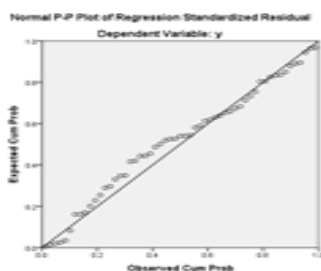
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data

berdistribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar berikut.

Gambar 1
Uji Normalitas Data



Sumber : Data Olahan, 2017

Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (bebas) yang terdiri dari Koordinasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Efektifitas Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat Efektifitas Kerja sebagai variabel dependen dan Koordinasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen. Tabel 5.16 berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini.

Tabel 2
Pengujian Regresi Linear Berganda

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi | Konstanta |
|--------------------------|-------------------|-----------|
| Koordinasi(X1) | 0.370 | 3,977 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0.423 | |
| Disiplin Kerja(X3) | 0.547 | |

Sumber : Data Olahan, 2017

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.977 + 0.370X_1 + 0.423X_2 + 0.547X_3$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya. Persamaan regresi diatas digunakan sebagai alat memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan :

1. Nilai $a = 3.977$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru naik sebesar 3.977 satuan.
2. Nilai $b_1 = 0.370$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Koordinasi (X1), menunjukkan apabila variabel koordinasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Efektifitas Kerja sebesar 0.370 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Koordinasi dan Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

3. Nilai $b_2 = 0.423$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan apabila variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Efektifitas Kerja sebesar 0,696 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dan Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
4. Nilai $b_3 = 0.547$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X3) menunjukkan apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Efektifitas Kerja sebesar 0,696 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila F hitung < F tabel atau p value > α dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika

F hitung > F tabel atau p value < α , dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 3
Uji Simultan dengan F-Test
(Anova^b)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|-------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 17.804 | 0.000 |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dilihat bahwa F Hitung yang diperoleh adalah 17.804, hal ini menunjukkan bahwa F hitung sebesar 17.804 dengan signifikansi sebesar 0.000α tersebut lebih besar dari F tabel. Cara mencari F tabel dengan tingkat keyakinan 5% dengan perhitungan :

$$\begin{aligned}
 F_{\alpha} &= (k-1) ; (n-k) \\
 &= 3-1 ; (63-3) \\
 &= 2 ; 60 \\
 &= 3.097
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh Fhitung 17.804 > Ftabel 3.097 dan P Value sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti Fhitung > Ftabel. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Koordinasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom = n-k.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana hasil perhitungan t_{hitung} dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh dengan cara :

$$t_{tabel} = (\alpha/2) ; (n-2)$$

$$t_{tabel} = (0.05/2) ; (63-2)$$

$$t_{tabel} = (0.025) ; (61)$$

$$t_{tabel} = 1.986$$

Besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 1.986, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 4
(Uji t)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|-------|-------|
| Model | | T | |
| | | B | |
| 1 | (Constant) | 3.977 | 8.204 |
| | Stres Kerja | 0.370 | 5.454 |
| | Beban Kerja | 0.423 | 3.33 |
| | Kepimpinan | 0.547 | 4.392 |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

Variabel Koordinasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.824 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan PValue sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Koordinasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Variabel Komitmen Organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.242 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan PValue sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Variabel Disiplin Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.519 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan PValue sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai PValue lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) Koordinasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin

Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21.00 dalam model summary diperoleh hasil sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199: Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399: Rendah
- 0,40 – 0,599: Sedang
- 0,60 – 0,799: Kuat
- 0,80 – 1,000: Sangat Kuat

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi
(*R Square*)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .843 ^a | .796 | .655 | .37773 |
| a. Predictors: (Constant), , Koordinasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja | | | | |

Sumber : *Data olahan, 2017*

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.796. Hal ini

menunjukkan bahwa Koordinasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) memberikan pengaruh sebesar 79.60% terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Sisanya sebesar 20.40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- Koordinasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Koordinasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru artinya variabel independen yang terdiri atas Koordinasi (X1) mempengaruhi Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.
- Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru

artinya variabel independen yang terdiri atas Komitmen Organisasi (X2) masing-masing mempengaruhi Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

4. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru artinya variabel independen yang terdiri atas Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Efektifitas Kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru meningkatkan variabel koordinasi hal ini dapat diwujudkan dengan mengkoordinasikan segala pekerjaan yang ada dengan baik kepada karyawan, pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan
2. Sebaiknya pimpinan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru harus lebih meningkatkan faktor komitmen organisasi yang dimiliki yaitu dengan membimbing karyawan untuk bekerja secara maksimal dan mencontohkan hal yang baik kepada karyawan, menumbuhkan keinginan dalam diri karyawan agar
3. Sebaiknya pimpinan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru harus lebih meningkatkan faktor disiplin kerja yang dimiliki yaitu dengan menetapkan tujuan yang jelas ketika memberikan perintah atau pekerjaan, memberikan contoh teladan yang baik kepada para karyawan, memberikan balas jasa, penghargaan, dan reward kepada karyawan yang mematuhi peraturan dan menegakkan kedisiplinan, menetapkan hukuman atau sanksi yang jelas bagi yang melanggar disiplin dan benar-benar menjalankan sanksi tersebut, tegas dalam menegakkan kedisiplinan dengan menegur secara langsung kepada karyawan yang jelas terlihat melanggar disiplin. Dengan tegaknya disiplin kerja secara benar di dalam perusahaan, maka segala kegiatan operasional maupun fungsional perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar sehingga dapat memberikan dan meningkatkan produktivitas perusahaan serta kinerja yang tinggi bagi para karyawan.
4. Rendahnya efektifitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan sehingga hal ini harus menjadi perhatian yang utama bagi para pimpinan dan manajemen PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru dengan rendahnya efektifitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

menyebabkan rendahnya kinerja serta produktivitas dari perusahaan dan perusahaan mengalami hambatan untuk bergerak ke arah lebih maju dikarenakan efektifitas kerja yang rendah ini. Hal ini dapat diatasi dengan menuntun para karyawan agar dapat mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan membantu para pegawai dalam beradaptasi dengan budaya organisasi pada perusahaan, membimbing karyawan dalam bekerja agar memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Christine, Dian. 2010. *Organizational Communication a Premise For Organizational Efficiency Effectiveness*. Journal Management International and Business
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fidyastuti, Nina. 2012. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerjasama Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bank Nagari Sumatra Barat.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hikmawati, Allien.2009. “Pengaruh Pembagian Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerjasama Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan”.
- Irbayuni. 2012. *Dasar Manajemen SDM Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Iskandar.2012. *Efektifitas Kerja dalam Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Kartika, Fathiya.2010. “Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT . Jurnal Ekonomi.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika: Jakarta.
- Murti, Ni IUh Bakti Mesha .2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi PT. Bank Pengkreditan Rakyat Bali)*
- Neni, Yulianita. 2007. *Dasar-dasar Public Relations*. Penerbit : LPPM UNISBA, Bandung.
- Pranata, Dini Garlita.2010. *Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Mengenai STNK Pada Kantor*

- Samsat Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah XXI Bandung Tengah.
- Rivai, M.2010. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT Mandiri Cabang Tasbih Medan”
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P.2009. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Indeks
- Romli, Khomsahrial. 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT Grasindo
- Rosmawaty.2010. Mengenal Ilmu Komunikasi. Bandung : Widya Padjajaran
- Sasono, Wahyu. 2013. “Pengaruh Koordinasi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bank Jawa Barat (BJB) Cabang Surabaya.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2009. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). PT Bumi Aksara: Jakarta
- Shaleh, Andi.2010.“Pengaruh Kemampuan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PLN Surakarta”
- Sugiyono.2008.Statistika untuk penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2009. Manajemen Publik. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Ulka, Altin. 2014. The Communication and It’s Influence on The Effectiveness of The Organization. Journal Management International and Business.
- Wijaya, Putri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
- Winardi. 2009. Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Yandiana,, Benny.2013.Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Koordinasi Camat Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Program Kerja UPTD Dalam Rangka Peningkatan Partisipasi Lembaga Kemasyarakatan Desa Dan Peningkatan Partisipasi Partai Politik Dalam Pembangunan Desa Di Kabupaten Garut.