

## **PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA SUNGAI PENUH**

**Dwi Sanda Yudha, S.AP<sup>1)</sup>, Nanik Mandasari, S.IP., M.Si<sup>2)</sup>, Sri Eliyanti, S.Ag., M.Ag<sup>3)</sup>**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI NUSANTARA SAKTI  
( STIA-NUSA ) SUNGAI PENUH**

email:

[Yudhasahiw80@gmail.com](mailto:Yudhasahiw80@gmail.com)

[Sri.eliyanti@gmail.com](mailto:Sri.eliyanti@gmail.com)

[mandasarinanik@gmail.com](mailto:mandasarinanik@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study entitled The Effect of Coordination and Communication on the Work Effectiveness of government employees of at the Regional Secretariat of Sungai Penuh District his study entitled The Effect Coordination and Communication on the Work Effectiveness of government employees at the Regional Secretariat of Sungai Penuh District. The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of coordination and communication on the effectiveness of the work of the Government employees (ASN) at the Regional Secretariat (Setda) of Sungai Penuh District either partially or simultaneously, has a large influence on the influence of coordination and communication on work effectiveness both partially and simultaneously and which variable is the most dominant that affects coordination and communication on the effectiveness of ASN work in the Regional Secretariat for Sungai Penuh District.*

*This study uses a quantitative approach, the population of this study is all 84 employees working in the Regional Secretariat of Sungai Penuh District. The results of data analysis from the multiple linear regression equation  $Y = 20,886 + 0,275X_1 + 0,392X_2$  coordination regression coefficient on positive work effectiveness. There is a significant influence between coordination and communication on the effectiveness of ASN work at the Regional Secretariat for Sungai Penuh District, this is evidenced by *f* table ( $11.067 > 3.11$ ). The simultaneous influence between coordination and communication on the effectiveness of ASN work at the Regional Secretariat for Sungai Penuh district is 21.5% while the remaining 78.5% is from other variables not studied.*

*It is necessary to increase the increase in the effectiveness of ASN work by placing human resources following their fields, the responsibilities of employees towards their duties so that the target organization goals are achieved. It is hoped that the leadership of the Regional Secretariat of Sungai Penuh District will be able to establish effective communication to increase employee morale so that they are more active in working to get better results. It is necessary to monitor the implementation of clear and detailed work standards to optimize internal supervision so that it can achieve targets and goals. organization in the Regional Secretariat of Sungai Penuh District. To all employees to maintain and improve coordination, communication and, work discipline as well as the division of work and the main tasks and functions of each employee. A leader who have to coordinate the fields of work in the Regional Secretariat of Sungai Penuh District according to their competence so that employees can easily understand the path of work being carried out*

*Keywords: Coordination, Communication, and Effectiveness of Work*

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini berjudul Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Rumusan Masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah (Setda) Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan, seberapa besar pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja baik*

*secara parsial maupun simultan dan variabel manakah yang paling dominan yang mempengaruhi koordinasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja ASN di Setda Kota Sungai Penuh.*

*Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja di Setda Kota Sungai Penuh berjumlah 84 orang. Hasil analisis data dari persamaan regresi linear berganda  $Y=20.886+0,275X_1+0,392X_2$  koefisien regresi koordinasi terhadap efektifitas kerja positif. Terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja ASN pada Setda Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $11,067 > 3,11$ ). Besar pengaruh secara simultan antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja ASN pada Setda kota Sungai Penuh 21,5% sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.*

*Perlu adanya peningkatan peningkatan efektifitas kerja ASN dengan penempatan SDM yang sesuai bidangnya, tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, sehingga tercapai target tujuan organisasi. Diharapkan pimpinan Setda Kota Sungai Penuh untuk bisa menjalin komunikasi yang efektif untuk meningkatkan semangat pegawai agar lebih giat dalam berkerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.. Perlu dilakukan pemantauan pelaksanaan standar standar kerja yang lebih jelas dan detail untuk mengoptimalkan pengawasan intern sehingga tercapai target dan tujuan oraganisasi di Setda Kota Sungai Penuh. Kepada semua pegawai agar mempertahankan dan meningkatkan koordinasi, komunikasi dan disiplin kerja serta adanya pembagian kerja dan tupoksi masing-masing pegawai. Pemimpin mampu mengkoordinasikan bidang- bidang tugas yang ada di Setda Kota Sungai Penuh sesuai dengan kompetensinya sehingga pegawai dengan mudah memahami jalur pekerjaan yang dikerjakan.*

*Kata Kunci: Koordinasi, Komunikasi, dan Efektifitas Kerja*

## I. PENDAHULUAN

Kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil merupakan harapan terwujudnya *Good governance*, hal ini merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara, dalam rangka tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab.

Penyelenggaraan atau pelaksana pemerintahan yang baik tentu saja tergantung dari tercapainya sasaran dan target pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara. Tercapainya sasaran dan target tersebut menjadi masalah yang signifikan pada ASN, hal ini tergantung pada efektivitas ASN itu sendiri. Efektivitas dapat dikaji dari sudut pandang yang berbeda dan tergantung kepada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Tingkat efektivitas ini dapat diukur dengan membandingkan antara rencana (*planning*) yang telah ditentukan dengan hasil (*output*) yang telah direalisasikan. Peningkatan efektivitas kerja tersebut dapat dilihat dari kemampuan instansi dalam mencapai hasil pada program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini memberi konsekuensi pada perlunya kesadaran dari setiap pegawai untuk menjalin kerja sama yang baik antar anggotanya melalui pembinaan komunikasi yang baik sebab tidak dapat dipungkiri bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi maka akan semakin baik pula tingkat efektivitas kerja pegawai. Dimana tingkat efektivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan instansi.

Sebagai Penyelenggara pemerintahan daerah, Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administrative. Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh membawahi bagian Humas Protokol, bagian Tata Pemerintah, bagian Hukum, bagian Ekobang, bagian Keuangan, bagian Umum, bagian Kestra, Bagian PDE dan bagian

Organisasi. Efektivitas kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Daerah Kota Sungai Penuh masih perlu adanya peningkatan. Peningkatan efektivitas kerja tersebut salah satunya dapat dibangun melalui sumber daya manusia dengan melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik. Tetapi dalam menjalankan komunikasi dalam organisasi yang efektif pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh kadang kala ditemui kendala diduga seperti perbedaan informasi dalam penerimaan pesan, kurang terciptanya kesamaan makna, sehingga suasana terjadi Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bias mengakibatkan efektivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu 1) Belum diketahui bagaimana pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan ? 2) Seberapa besar pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan ? 3) Variabel manakah yang paling dominan pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh ?.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara baik secara parsial maupun simultan, mengetahui pengaruh pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara baik secara parsial maupun simultan dan Variabel manakah yang paling dominan pada pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh ?

Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka terkait koordinasi, komunikasi dan efektivitas kerja serta penelitian- penelitian terdahulu mengenai komunikasi dan koordinasi dan efektivitas kerja. Hipotesis yang dibangun pada penelitian ini adalah  $H_0 : r = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan, dan  $H_a : r \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisa kuantitatif dalam penelitian ini di perlukan untuk memberi gambaran hasil penelitian. Selanjutnya, dengan memperkuat suatu korelasi variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa yang dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang disebarkan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh berjumlah 84 orang, sampel pada penelitian ini adalah total populasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 84 orang pegawai Aparatur Sipil Negara yang merupakan keseluruhan Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Variabel pada penelitian ini adalah koordinasi (X1), komunikasi (X2) dan efektivitas (Y). Untuk menganalisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan beberapa teknik statistik melalui pemanfaatan Program *SPSS for Windows Versi 16*. Penelitian dilakukan mulai dari bulan April hingga Agustus 2020 dengan lokasi penelitian di sekretariat daerah Kota Sungai Penuh.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

hasil perhitungan dari hasil penyebaran dan tingkat pengembalian angket penelitian yang telah penulis kumpulkan, sebagaimana yang terlihat pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Hasil Penyebaran Kuisisioner**

| Keterangan  | Jumlah | Persentase (%) |
|---|--------|----------------|
| Jumlah kuisisioner yang disebarkan                            | 84     | 100,0          |
| Jumlah kuisisioner yang tidak kembali                         | -      | -              |
| Jumlah kuisisioner yang kembali                               | 84     | 100,0          |
| Jumlah kuisisioner yang rusak atau tidak lengkap pengisiannya | -      | -              |
| Jumlah kuisisioner akhir untuk diolah                         | 84     | 100,0          |

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian sebanyak 84 angket pada Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh, dihasilkan tingkat pengembalian sebesar 100% yaitu sebanyak 84 angket penelitian. Dengan demikian Penulis menjadikan jumlah sampel untuk pengujian dan menjawab hipotesis pada penelitian ini adalah sebanyak 84 angket yang telah memenuhi syarat, sesuai dengan jumlah teknik pengambilan sampel penelitian yaitu metode sensus.

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh Berdasarkan Jenis Pendidikan**

| No     | Jenis Pendidikan | Jumlah          | Persentase (%) |
|--------|------------------|-----------------|----------------|
| 1      | SLTA             | 5 orang         | 5,96           |
| 2      | D.III            | 1 orang         | 1,19           |
| 3      | S.I              | 58 orang        | 69,04          |
| 4      | S.II             | 20 orang        | 23,81          |
| Jumlah |                  | <b>84 orang</b> | <b>100%</b>    |

Berdasarkan tabel 3.2 di atas diketahui bahwa keadaan pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh menurut tingkat pendidikan formal lebih banyak didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 58 orang atau 69,04%, berpendidikan SLTA sebanyak 5 orang atau 5,96 %, D.III sebanyak 1 orang atau 1,19 %, dan S2 sebanyak 20 orang atau 23,81 %

Keadaan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh dilihat dari jenis kelamin, dapat digambarkan dalam tabel 2.3.dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|---------------|----------|----------------|
| 1  | Laki-laki     | 56 orang | 66,67          |
| 2  | Perempuan     | 28 orang | 33,33          |

|        |          |      |
|--------|----------|------|
| Jumlah | 84 orang | 100% |
|--------|----------|------|

Berdasarkan tabel 3.3 diatas diketahui bahwa menurut jenis kelamin lebih banyak didominasi oleh laki-laki sebanyak 56 orang atau 66,67% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 33,33%.

Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara yang dimaksud pada penelitian ini, Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara adalah kemampuan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Berikut hasil ringkasan perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) pada Tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 3.6**  
**Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara**

| No                           | Indikator          | Rata-rata   | TCR (%)      | Kategori          |
|------------------------------|--------------------|-------------|--------------|-------------------|
| A                            | Pencapaian Target  | 3,67        | 73,3         | Cukup Baik        |
| B                            | Kemampuan Adaptasi | 3,70        | 73,9         | Cukup Baik        |
| C                            | Kepuasan Kerja     | 3,59        | 71,1         | Cukup Baik        |
| D                            | Tanggung Jawab     | 3,56        | 72,76        | Cukup Baik        |
| <b>Total Nilai Rata-rata</b> |                    | <b>3,65</b> | <b>72,99</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Hasil perhitungan distribusi frekuensi terhadap variabel Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Tabel 3.6, secara keseluruhan ditemukan nilai rata-rata sebesar 3,65 dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 72,99%, dengan kriteria cukup. Hasil ini menggambarkan bahwa Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara baik secara Pencapaian Target yang berhubungan dengan pemenuhan Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja atau sesuai dengan Tanggung Jawab atau penjadwalan kerja, begitu juga dari sisi Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi dalam pekerjaan dan Kepuasan Kerja serta bertanggung jawab terhadap tugas secara keseluruhan pegawai telah terlihat mampu menghasilkan kinerja yang cukup baik. Namun hasil ini juga terlihat masih belum optimal dan perlu perbaikan dan peningkatan pada masa mendatang dari empat indikator variabel Efektivitas Kerja Aparatur Sipil, agar Efektivitas Kerja Aparatur Sipil yang dihasilkan pegawai mampu memaksimalkan tujuan yang telah direncanakan pegawai.

Koordinasi merupakan penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaiannya dengan efisien. Berdasarkan jumlah butir pernyataan inilah penilaian deskripsi variabel Koordinasi pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh diukur. Berikut hasil ringkasan perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) pada Tabel 3.7 berikut ini :

**Tabel 3.7**  
**Deskripsi Variabel Koordinasi**

| No | Indikator         | Rata-Rata | TCR (%) | Kategori    |
|----|-------------------|-----------|---------|-------------|
| A  | Kesatuan Tindakan | 3,13      | 62,5    | Kurang Baik |
| B  | Komunikasi        | 3,13      | 62,7    | Kurang Baik |
| C  | Pembagian kerja   | 3,00      | 56,6    | Kurang Baik |
| D  | Disiplin          | 3,11      | 60,0    | Kurang Baik |



|                  |            |             |                   |
|------------------|------------|-------------|-------------------|
| <b>Rata-Rata</b> | <b>3,0</b> | <b>60,0</b> | <b>KurangBaik</b> |
|------------------|------------|-------------|-------------------|

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi terhadap variabel Koordinasi pada Tabel 3.7, secara keseluruhan ditemukan nilai rerata sebesar 3,0 dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 60%, dengan kriteria kurang Baik. Fakta ini menginformasikan bahwa Koordinasi yang diperlihatkan oleh pegawai berjalan kurang baik, untuk itu Koordinasi pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh harus lebih memperhatikan sikap atasan mengkoordinasi tugas, mempengaruhi bawahannya.

Komunikasi adalah pertukaran informasi dan penyampaian makna suatu sistem sosial atau organisasi. Berikut hasil ringkasan perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) pada Tabel 3.8 berikut ini :

**Tabel 3.8**  
**Deskripsi Variabel Komunikasi**

| No               | Indikator                | Rata-Rata   | TCR (%)      | Kategori          |
|------------------|--------------------------|-------------|--------------|-------------------|
| A                | Pemahaman                | 3,61        | 72,3         | Cukup Baik        |
| B                | Kesenangan               | 3,56        | 71,2         | Cukup Baik        |
| C                | Pengaruh pada sikap      | 3,75        | 75,1         | Cukup Baik        |
| D                | Hubungan yang makin baik | 3,79        | 75,9         | Cukup Baik        |
| E                | Tindakan                 | 4,28        | 85,7         | Cukup Baik        |
| <b>Rata-Rata</b> |                          | <b>3,80</b> | <b>76,01</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi terhadap variabel komunikasi pada Tabel 3.8, secara keseluruhan ditemukan nilai rerata sebesar 3,80 dengan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sebesar 76,01%, dengan kriteria Cukup Baik. Temuan ini menyimpulkan bahwa Komunikasi pegawai sudah cukup baik, namun hasil penilaian ini masih dalam kategori rendah dari klasifikasi kategori baik, untuk itu Koordinasi dan Komunikasi harus meningkatkan agar tercapainya Efektivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.

Penilaian uji normal dalam penelitian ini dilakukan uji *Kolmogorov smirnov*, berikut hasil pengujian :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

| No | Variabel                     | Alpha | Sig   | Keterangan |
|----|------------------------------|-------|-------|------------|
| 1  | Efektivitas (Y)              | 0,05  | 0,083 | Normal     |
| 2  | Koordinasi (X <sub>1</sub> ) | 0,05  | 0,076 | Normal     |
| 3  | Komunikasi (X <sub>2</sub> ) | 0,05  | 0,097 | Normal     |

Hasil dari pengujian normalitas pada Tabel 3.9, memperlihatkan nilai. Sig (*2-tailed*) semua variabel penelitian baik variabel independen yang meliputi Koordinasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>), dan maupun variabel dependen yaitu variabel Efektivitas (Y) telah memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa penyebaran seluruh variabel data penelitian telah mengikuti penyebaran data normal, oleh karena itu dapat dikatakan tidak terdapat gangguan data berkaitan dengan penyebaran data.

Selanjutnya adalah uji multikolinearitas, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis apakah antar variabel bebas (Koordinasi (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>), memiliki

pengaruh atau berkorelasi satu sama lainnya. Menurut Ghozali, (2005), model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari 0,10. Berikut hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 3.10 di berikut ini .

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian**

| No | Variabel   | Tolerance | VIF   | Keterangan                  |
|----|------------|-----------|-------|-----------------------------|
| 1  | Koordinasi | 0,968     | 1,033 | Tidak ada multikolinearitas |
| 2  | Komunikasi | 0,967     | 1,035 | Tidak ada multikolinearitas |

Hasil pengujian pada Tabel 3,10 memperlihatkan nilai *tolerance* (TOL) semua variabel independen yang terdiri dari variable Koordinasi ( $X_1$ ), Komunikasi( $X_2$ ), telah memiliki nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10 (lima) dan dengan nilai TOL mendekati angka satu atau besar dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang dibangun bebas darimasalah multikolinearitas.

Dari hasil pengujian glejser ditemukan seluruh variabel independen yang meliputi variabel Koordinasi ( $X_1$ ), Komunikasi( $X_2$ ), tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai *Residual* dari variabel dependen hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang dihasilkan tidak lebih kecil dari kesalahan menolak data sebesar 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel *coefficient* berdasarkan output SPSS versi 16 terhadap variabel-variabel independent yaitu pengaruh koordinasi,komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh ditunjukkan pada tabel 3.12 sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear berganda**  
**Koordinasi, Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada**  
**Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 20.886                      | 5.697      |                           | 3.666 | .000 |
|       | Koordinasi | .271                        | .097       | .275                      | 2.784 | .007 |
|       | Komunikasi | .273                        | .069       | .392                      | 3.974 | .000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas

Berdasarkan pada tabel diatas 3.12, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 20.886 dan koefisien  $b_1 = 0,275$  dan  $b_2 = 0,392$  nilai konstanta dan koefisien regresi ( $a, b_1, b_2$ ) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 20.886 + 0,275 X_1 + 0,392 X_2$$

Dimana:  $X_1$  = Koordinasi

$X_2$  = Komunikasi

$Y$  = efektivitas Kerja

Koefisien regresi koordinasi terhadap efektivitas kerja adalah positif. Maksudnya semakin baik kordinasi maka ada kecendrungan semakin tinggi efektivitas kerja. Jika skor

koordinasi ditingkatkan satu satuan, maka secara rata-rata skor efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 satuan jika komunikasi berjalan dengan baik.

Koefisien komunikasi terhadap efektivitas kerja adalah positif. Maksudnya semakin tinggi tingkat terjalannya komunikasi Aparatur Sipil Negara maka ada kecenderungan semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapai. Jika skor komunikasi ditingkatkan satu satuan, maka secara rata-rata skor efektivitas kerja akan mengalami peningkatan 20.886 menyatakan bahwa, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel koordinasi (X1) dan komunikasi (X2) maka efektivitas kerja adalah sebesar 0,392 satuan.

Uji *t* adalah uji *statistic* yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independenya tetep/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Nilai *t* hitung untuk variable koordinasi sebesar 2.784. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk *t* tabel sebesar 2.784. Dan didapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,00 < 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel koordinasi (X1) mempunyai nilai *t* hitung yakni 2.784 dengan *t* tabel 1.990. jadi  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variable (X1) memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai *t* positif menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai pengaruh yang searah dengan Y. jadi dapat disimpulkan koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variable efektivitas kerja (Y).

Nilai *t* hitung untuk variable komunikasi sebesar 3.974. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk *t* tabel sebesar 1.990. Dan didapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel komunikasi (X2) mempunyai nilai *t* hitung yakni 3.974 dengan *t* tabel 1.990. jadi  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variable (X2) memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai *t* positif menunjukkan bahwa variable X2 mempunyai pengaruh yang searah dengan Y. jadi dapat disimpulkan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variable efektivitas kerja (Y).

#### IV. SIMPULAN

1. Dari persamaan regresi liner berganda  $Y = 20.886 + 0,275 X_1 + 0,392 X_2$  Koefisien regresi koordinasi terhadap efektivitas kerja adalah positif. Maksudnya semakin baik kordinasi maka ada kecenderungan semakin tinggi efektivitas kerja. Jika skor koordinasi ditingkatkan satu satuan, maka secara rata-rata skor efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 satuan jika komunikasi berjalan dengan baik. Koefisien komunikasi terhadap efektivitas kerja adalah positif. Maksudnya semakin tinggi tingkat terjalannya komunikasi Aparatur Sipil Negara maka ada kecenderungan semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapai. Jika skor komunikasi ditingkatkan satu satuan, maka secara rata-rata skor efektivitas kerja akan mengalami peningkatan 20.886 menyatakan bahwa, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel koordinasi (X1) dan komunikasi (X2) maka efektivitas kerja adalah sebesar 0,392 satuan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Ini dibuktikan dengan  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $11,067 > 3,11$ ).
3. Besar Pengaruh secara simultan antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh 21,5% sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu :

1. Perlu adanya peningkatan efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara, dengan penempatan SDM yang sesuai bidangnya, tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, sehingga tercapai target tujuan organisasi di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
2. Diharapkan pimpinan Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh untuk bisa berkomunikasi dengan pegawainya, agar pegawainya bisa lebih semangat dan lebih giat lagi dalam bekerja, dengan begitu hasil kerjanya pun pasti akan lebih baik.
3. Perlu adanya pemantauan, standar kerja yang lebih jelas dan lebih detail demi mengoptimalkan pengawasan intern yang dilakukan, sehingga pencapaian tujuan-tujuan organisasi dapat terselenggarakan di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh.
4. Agar pegawai mempertahankan dan meningkatkan koordinasi, komunikasi dan disiplin kerja dan adanya pembagian kerja sesuai dengan tupoksi masing-masing .
5. Pemimpin harus mampu mengkoordinasi dalam bidang- bidang tugas yang ada di Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai dengan mudah memahami jalur pekerjaan yang dikerjakan.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Terimakasih kepada pembimbing dan civitas akademika yang telah memfasilitasi peneliti selama mengikuti proses pendidikan dan penelitian. Terimakasih juga disampaikan kepada Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh yang telah bekerjasama pada penelitian ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- EfendY, Edwin. 2009. *Manajemen Personalialia*, Erlangga. Jakarta
- Gibson. 1994. *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, dan Proses*. Erlangga Jakarta.
- Ghozali, Imam 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan Melayu 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 2002. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Haji Masagung, Jakarta.
- Hamid, 2004 Metodologi Penelitian Bisnis: *Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi 2004/2005, BPFE, Yogyakarta.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothir, 2005, *Perilaku Organisasi*. Ed.12 Andy Ofset. Yogyakarta
- Nugroho, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Onong Uchjana Effendi, 2003. *Ilmu, Teori Dan Filsafat komunikasi* PT. Citra Aditya Bakti Bandung
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 2002. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Alih Bahasa: Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Ridwan 2012, *Pengantar Statistika Sosial*, Cetakan ke-3, Bandung : Alfabeta
- Sugandha, Dann. 2001. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Jakarta: Intermedia.

- Sedarmayanti, M., & M. Pd, 2008, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian 2001, *Teori Motivasi dan Aplikasi Motivasi*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D*, Alfabeta Bandung
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, CV. Alfabeta : Bandung.
- Steers, Richard M., 1985. *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- The Liang Gie, 2000. *Analisis Administrasi Dan Manajemen*. Gramedia: Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo
- Widjaja, 2000. *Ilmu Komunikasi pengantar studi*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.