

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Koordinasi

2.1.1.1 Koordinasi Sebagai Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012) manajemen terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power manajement*, yang tidak lain berupa manajemen yang mengatur unsur manusia, dengan demikian manajemen merupakan suatu proses pencapaian sasaran-sasaran tertentu melalui kerjasama dengan orang-orang lain dalam suatu organisasi yang saling berhubungan baik diantara sumber daya manusia maupun dengan sumber daya lainnya yang didayagunakan oleh manusia organisasi.

Menurut Terry (Winardi, 2012) manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Pendapat ini memiliki pengertian, bahwa manajemen sebagai proses yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas manusia, yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Aktivitas manusia itu sudah tentu didukung dengan memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Degenaaars (Handyaningrat, 2010) yang mengemukakan manajemen suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan yang jelas dengan menggunakan tenaga manusia dan bukan tenaga manusia. Dalam aktivitas menggerakkan dan

mengendalikan kelompok orang perlu juga diperhatikan adanya pengawasan terhadap setiap orang dalam melakukan suatu pekerjaan agar orang tersebut melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan itu.

Pendapat di atas dikuatkan oleh Siswanto (2013) yang mengemukakan manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pemberian motivasi dan pengawasan terhadap orang-orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut, Siswanto (2013) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu: 1) perencanaan (*planning*), 2) pengorganisasian (*organizing*), 3) pengarahan (*directing*), 4) pemberian motivasi (*motivating*) dan 5) pengawasan (*controlling*).

Sedangkan menurut Manullang (2011) pada hakekatnya fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut: 1) *Forecasting* (kegiatan meramalkan), 2) *Planning* termasuk *Budgeting* (menetapkan tujuan), 3) *Organizing* (pengelempokan kegiatan), 4) *Staffing* atau *Assembling Resources* (penyusunan wadah legal), 5) *Directing* atau *Commanding* (usaha memberi bimbingan), 6) *Leading* (menyebabkan orang lain bertindak), 7) *Coordinating* (penyelarasan pekerjaan), 8) *Motivating* (pemberian semangat), 9) *Controlling* (pengendalian, pengawasan), dan 10) *Reporting* (penyampaian perkembangan/hasil). Berpedoman pada uraian fungsi-fungsi manajemen tersebut di atas, dapat dipahami bahwa salah satu fungsi manajemen yang cukup penting agar kegiatan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan rencana semula adalah fungsi *Coordinating* (penyelarasan pekerjaan), dalam kaitan ini, koordinasi merupakan fungsi organik dalam manajemen.

2.1.1.2 Pengertian Koordinasi

Koordinasi mutlak diperlukan untuk menghindari kecenderungan pemisahan diri dari unit-unit yang dibentuk, sebagai akibat adanya spesialisasi fungsi (pembagian tugas menjadi fungsi-fungsi) dalam organisasi. Tanpa koordinasi cenderung akan timbul suatu kekuatan yang memisahkan diri dari induknya, karena masing-masing spesialisasi fungsi hanya memikirkan urusan dan kelompoknya saja. Selain itu ada kecenderungan hanya memikirkan atau memberikan perhatian yang besar terhadap unitnya dan melupakan tujuan

organisasi secara keseluruhan dalam lingkup yang luas. Dengan kata lain, tanpa koordinasi akan timbul kecenderungan pada masing-masing bagian/unit untuk berjalan sendiri-sendiri yang bisa menuju ke berbagai arah dan tidak pernah bertemu pada tujuan yang sama.

Pengertian koordinasi menurut Stoner (Sugandha, 2012), yaitu proses penyatu-paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional), dari sesuatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Pengertian lain dari koordinasi dijelaskan oleh Handoko (2012), yaitu sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Koordinasi mengandung makna adanya keterpaduan (integrasi), yaitu suatu usaha untuk menyatukan tindakan-tindakan sehingga merupakan suatu kebulatan pemikiran yang ditentukan dan dipahami bersama, serta dilakukan secara serasi. Dengan kata lain, koordinasi diartikan pula sebagai suatu usaha untuk menyesuaikan/menyelaraskan kegiatan/tindakan dari seluruh tindakan yang dijalankan oleh organisasi. Dari pengertian-pengertian organisasi sebagaimana dikemukakan di atas, diperoleh suatu pemahaman bahwa pada dasarnya kesatuan tindakan merupakan inti dari koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan sebagai koordinator harus mengatur usaha-usaha atau tindakan-tindakan dari setiap kegiatan individu sehingga adanya keselarasan dalam mencapai hasil bersama. Apabila tidak terjadi koordinasi yang baik dalam suatu organisasi, maka pemanfaatan seluruh potensi dari unit-unit organisasi tidak mengarah pada sasaran yang sama, akhirnya akan menjurus pada persaingan tidak sehat di antara anggota.

Menurut Handoko (2012) terdapat tiga pendekatan pencapaian koordinasi yang efektif. Pertama, hanya mempergunakan teknik-teknik manajemen dasar: hierarki manajerial, rencana dan tujuan sebagai pengaruh umum kegiatan serta aturan dan prosedur. Organisasi yang relatif sederhana tidak memerlukan peralatan koordinasi lebih dari teknik-teknik tersebut. Pendekatan kedua menjadi diperlukan bila bermacam-macam satuan organisasi menjadi lebih saling tergantung dan lebih luas dalam ukuran dan fungsi. Pendekatan ketiga, disamping pendekatan

peningkatan koordinasi potensial, mengurangi kebutuhan akan koordinasi. Dalam beberapa situasi adalah tidak efisien untuk mengembangkan cara pengkoordinasian tambahan. Ini dapat dilakukan dengan penyediaan tambahan sumber daya untuk satuan-satuan organisasi atau pengelompokkan kembali satuan-satuan organisasi agar tugas-tugas dapat berdiri sendiri.

Menurut Handoko (2012) mekanisme untuk pencapain koordinasi dibutuhkan: 1) hierarki manajerial (rantai perintah), dimana dengan adanya hubungan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang jelas dapat menumbuhkan integrasi, bila dirumuskan secara jelas serta dilaksanakan dengan pengarahan yang tepat, 2) aturan dan prosedur. yaitu keputusan-keputusan manajerial yang dibuat untuk menangani kejadian-kejadian rutin sehingga dapat juga menjadi peralatan yang efisien untuk koordinasi dan pengawasan rutin, dan 3) rencana dan penetapan tujuan. Pengembangan rencana dan penetapan tujuan dapat digunakan untuk pengkoordinasian melalui pengarahan seluruh satuan organisasi terhadap sasaran-sasaran yang sama. Ini diperlukan bila aturan dan prosedur tidak mampu lagi memproses seluruh informasi yang diperlukan untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dalam satuan organisasi.

2.1.1.3 Asas dan Prinsip Koordinasi

Asas Koordinasi adalah asas skala (*scalar principle* = hierarki) artinya koordinasi dilakukan menurut jenjang – jenjang kekuasaan dan tanggung jawab, dan disesuaikan dengan jenjang – jenjang yang berbeda satu sama lain. Asas hierarki ini mempunyai arti dimana setiap atasan (koordinator) harus mengkoordinasi bawahan secara langsung, *scalar principle* merupakan kekuasaan mengkoordinasi yang harus bekerja melalui suatu proses formal.

Pada dasarnya suatu organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa bagian. Setiap bagian walaupun mempunyai sasaran dan tugas sendiri tidak dapat melepaskan diri dari bagian lainnya. Selain itu tiap bagian juga berkewajiban mendukung pelaksanaan fungsi bagian lainnya bila seluruh organisasi ingin bergerak dengan lancar dan efektif melaksanakan tugasnya

mencapai tujuan. Jadi disinilah pentingnya penerapan prinsip, metode dan teknik koordinasi.

Koordinasi dapat dilaksanakan dengan baik jika didasarkan pada prinsip-prinsip atau pedoman yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaannya. Pengertian prinsip itu dikemukakan oleh Terry dan Franklin (Moekijat, 2014) yaitu: “Suatu prinsip dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan atau kebenaran yang pokok yang memberikan suatu petunjuk untuk berfikir atau bertindak. Pernyataan pokok memberikan hasil-hasil apakah yang diharapkan apabila prinsip itu diterapkan.”

Menurut Moekijat (2014) terdapat 4 prinsip utama dalam koordinasi, yaitu sebagai berikut:

1. Koordinasi harus mulai dari tahap yang permulaan.

Jika dua unit atau lebih mulai sendiri-sendiri dengan pengaturan beberapa kegiatan atau dengan perencanaan pekerjaan baru, pandangan-pandangan mereka akan mengkristal dan kemudian mereka akan tidak bersedia merubah rencana-rencana mereka sejak permulaan.

2. Koordinasi adalah proses yang kontinyu.

Kebutuhan akan koordinasi biasanya tampak jelas selama tahap-tahap perencanaan, tetapi dapat diabaikan kemudian. Sasaran untuk menjamin koordinasi yang kontinyu harus diputuskan atas dasar hal-hal khusus, kemudian keefektifan sasaran-sasaran tersebut harus terus menerus dibahas.

3. Sepanjang memungkinkan koordinasi harus merupakan pertemuan bersama-sama agar mereka yang hadir menjadi sadar akan kebutuhan-kebutuhan semuanya, perbedaan-perbedaan sudut pandang dan perbedaan prioritas. Terdapat lebih banyak kesempatan untuk mencegah salah pengertian dan menemukan tindakan logis. Menempatkan orang-orang senior yang pekerjaan mereka berhubungan dalam kamar-kamar yang berdekatan atau dua orang dan seksi-seksi yang berbeda tapi berhubungan dalam kamar yang sama, dapat berjalan serasi menuju tercapainya koordinasi yang memuaskan atau suatu dasar informal.

4. Perbedaan-perbedaan pandangan harus dikemukakan secara terbuka dan diselidiki dalam hubungan dengan situasi seluruhnya. Tidaklah dapat dielakkan bahwa perbedaan-perbedaan akan timbul. Fakta ini harus diterima dan harus dikemukakan secara integrasi. Kompromi dengan mana berbagai macam pihak masing-masing mengakui sebagian dan persoalan, ternyata tidak memuaskan, karena koneksi-koneksi tidak dapat diberikan secara sukarela. Setiap pandangan individual bermakna, hanya dalam hubungan dengan situasi keseluruhan oleh karena itu, langkah pertama ialah mengulangi lagi tujuan-tujuan umum ke arah mana semua pihak bekerja.

Prinsip koordinasi tersebut diterapkan melalui proses bertingkat (*scalar process*), dengan adanya rantai kewenangan yang bergerak atau mengalir dari atas ke bawah di dalam struktur organisasi. Hasil dari proses ini adalah efek fungsional sebagai rumusan dari tugas-tugas tiap orang dalam rantai bertingkat tersebut.

2.1.1.4 Tujuan Koordinasi

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan. Handoko (2012) berpendapat bahwa tujuan adanya koordinasi antara lain: 1) menghindari perasaan terlepas satu sama lain, antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi, 2) menghindari suatu pendapat atau perasaan bahwa satuan organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting, 3) menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi, menghindari terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap suatu aktifitas dalam organisasi, dan 4) menimbulkan kesadaran diantara para petani untuk saling membantu.

Pendapat di atas dikuatkan dengan pendapat Hasibuan (2012) yang menyebutkan tujuan koordinasi dalam suatu organisasi, yakni: 1) untuk mencegah terjadinya kekacauan, percecokan, dan kekembaran atau kekosongan pekerjaan, 2) agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan, 3) agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan, 4) supaya semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu petani harus membantu tercapainya tujuan organisasi, dan 5) supaya semua tugas, kegiatan, dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan. Berdasarkan

dua pendapat ini, peneliti menyimpulkan bahwa koordinasi sangat penting dalam mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan.

2.1.1.5 Indikator Koordinasi

Koordinasi adalah suatu proses di mana di dalam organisasi itu sendiri dapat dikembangkan suatu usaha kelompok secara teratur diantara setiap bagian untuk menjamin kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini pimpinan atau koordinator harus mampu memberikan penerangan langsung dan bersahabat sehingga akan merangsang timbulnya partisipasi bawahan, baik dalam ide maupun pelaksanaannya.

Sugandha (2012) mengemukakan indikator koordinasi antara lain: 1) komunikasi, 2) pembagian kerja, 3) kesatuan tindakan, dan 4) tanggung Jawab. Ke empat indikator tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. 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. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya. Komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare*, yang mempunyai arti berpartisipasi ataupun memberitahukan. Dalam organisasi, komunikasi sangat penting, karena dengan komunikasi partisipasi anggota akan semakin tinggi, dan memudahkan pimpinan memberitahukan tugas kepada bawahannya. Maka dari itu komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan, dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

Pengertian komunikasi sebagaimana disebut di atas, mengandung arti yang bertujuan merubah tingkah laku manusia sesuai dengan pengertian dari ilmu komunikasi, yaitu suatu upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Komunikasi tersebut merupakan suatu perubahan sikap dan pendapat akibat informasi yang disampaikan oleh seseorang kepada orang lain, sehingga dari uraian tersebut terlihat fungsi komunikasi sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai kejadian dalam suatu lingkungan.
- b. Menginterpretasikan terhadap informasi mengenai lingkungan
- c. Kegiatan mengkomunikasikan informasi, nilai dan norma sosial dari generasi yang satu ke generasi yang lain.

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

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama, dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Sebuah kelompok yang terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih berkeja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan, untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik, dari hasil yang dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (*division of labor*). Prinsip pembagian kerja ini mempunyai pengertian jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya, maka hendaknya lakukan pembagian kerja. Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

Pembagian kerja dapat menyebabkan kenaikan efektifitas secara dramatis, karena tidak seorangpun secara fisik mampu melaksanakan keseluruhan aktifitas dalam tugas-tugas yang paling rumit, dan tidak semua seorang memiliki berbagai keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas. Oleh karena itu perlu diadakan pembagian kerja yang dispesialisasikan, hal ini memungkinkan orang dapat mempelajari keterampilan khusus, dan akan menjadi ahli pada fungsi pekerjaan tertentu.

3. Kesatuan Tindakan

Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau

satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha-usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian di dalam mencapai hasil. Kesatuan tindakan ini 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 direncanakan.

4. Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah pertanggungjawaban atas kegiatan yang dilakukan. 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. Oleh karena itu, maka kerjasama merupakan suatu syarat yang sangat penting dalam membantu pelaksanaan koordinasi.

Kemampuan seorang manajer sebagai pemimpin dalam melakukan koordinasi, dapat dilihat dari besar kecilnya jumlah bawahan yang ada dalam tanggungjawabnya, yang dikenal sebagai rentang manajemen. Koordinasi sangat dibutuhkan sekali oleh para karyawannya, sebab tanpa koordinasi setiap karyawan tidak mempunyai pegangan mana yang harus di ikuti, sehingga akan merugikan organisasi itu sendiri. Dalam melakukan koordinasi oleh seorang pimpinan, belum ada kepastian pasti berapa jumlah bawahan yang ada dalam tanggung jawab seorang pimpinan. Hal ini di karenakan, apabila bawahan terlalu banyak hasil dari koordinasi akan menjadi kurang baik, begitu juga sebaliknya, bawahan yang terlalu sedikit hasil koordinasi juga akan menjadi kurang baik. Prinsip rentang manajemen berkaitan erat dengan jumlah bawahan yang dapat di kendalikan secara efektif oleh pimpinan. Rentang manajemen dan koordinasi saling berhubungan erat, ada anggapan bahwa semakin besar jumlah rentang semakin sulit untuk mengkoordinasikan kegiatan bawahan secara efektif.

2.1.2 Kajian Efektivitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu hal yang tak lepas kaitannya dengan organisasi, karena organisasi yang baik tentunya menggunakan efektivitas sebagai landasan tujuannya. Definisi organisasi berbeda-beda menurut para ahli tergantung dari perpektif pandangan masing-masing. Menurut Gibson (2012), organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Dari pendapat yang dikemukakan di atas bisa di asumsikan bahwa suatu organisasi melaksanakan tugas dan fungsinya guna mencapai tujuamn dengan secara bersama-sama untuk menghasilkan efektivitas.

Efektivitas merupakan salah satu tolak ukur tingkat keberhasilan suatu instansi/organisasi dalam mencapai tujuan. Suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, artinya pencapaian hal dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Tujuan dimaksud adalah tujuan suatu instansi, maka proses pencapaian tujuan merupakan keberhasilan program atau kegiatan menurut tugas dan fungsi instansi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Emerson (Handyaningrat, 2010), efektif yaitu bila suatu sasaran atau tujuan yang telah dicapai sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, jadi bila sasaran atau tujuan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif.

Efektifitas juga 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. Sedangkan menurut Gibson (2012) efektivitas organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efesiensi, flesibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan. Lebih lanjut Gibson (2012) mengemukakan lima dimensi untuk mengukur efektivitas yaitu: 1) produktivitas (*productivity*), 2) efisiensi (*efficiency*), 3) kepuasan (*satisfaction*), 4) penyesuaian (*adaptiveness*); dan 5) pengembangan (*development*).

Konsep efektivitas dapat dijelaskan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu; pendekatan dari segi tujuan dan pendekatan kedua dari sistem 1) Pendekatan dari segi tujuan organisasi dipandang bahwa organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan. Tujuan disini untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas pencapaian tujuan yang telah disepakati atas usaha bersama dalam organisasi dan dilakukan evaluasi terhadap individu kelompok, dan organisasi dari segi pencapaian tujuan. 2) Pendekatan kedua yaitu teori sistem dimana organisasi dipandang dari dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal melihat bagaimana dan mengapa orang dalam organisasi melaksanakan tugasnya secara individu dan kolektif. Secara eksternal dapat dihubungkan transaksi antara organisasi dengan lembaga lain. Teori pendekatan di atas dapat dikatakan sama substansinya dengan teori dari Lubis dan Martani, dimana organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya melibatkan individu tapi kelompok dan lembaga /organisasi lainnya.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwodarminto (2012), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka perbuatan ini dinyatakan efektif kalau menimbulkan akibat. Secara struktural suatu pekerjaan ini efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu “efektivitas” dan “kerja”. Menurut Steers (2011) efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Kerja merupakan keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rokhaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Efektivitas kerja juga bisa berarti suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rokhaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil sesuai yang dikehendaki.

Efektifitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Efektivitas adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu: Pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial.

Steers (2011) menyatakan pentingnya memperhatikan efektivitas kerja oleh pimpinan organisasi karena tuntutan kejelasan dan tanggungjawab dan efektivitas kerja dimulai dengan pengukuran yang jelas bahwa faktor-faktor yang mendukung efektivitas berasal dari individu maupun organisasi, faktor individu berasal dari kemampuan, perangai, minat dan persepsi peranan, serta faktor organisasi meliputi pembentukan struktur tugas, iklim dan sistem imbalan. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain terutama dalam penyelenggaraan tugas dan pekerjaan organisasi. Oleh karena itu menurut Kast dan Rosenweight (Steer, 2011) menyebutkan terdapat faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja dalam organisasi antara lain: persepsi dan penilaian tuntutan organisasi, perumusan ulang tugas, mengembangkan rencana tindakan, perilaku kerja, pencapaian hasil, dan umpan balik. Faktor inilah yang diharapkan dalam kehidupan keorganisasian, untuk diperhatikan dan dikembangkan secara individual, sehingga seluruh anggota organisasi akan mampu bekerja dengan lebih baik dan efektif. Sejalan dengan pemikiran Djabar (2010) yang menyatakan efektivitas kerja adalah hasil kerja anggota dalam menjalankan tugas baik secara kuantitas maupun kualitas. Pernyataan tersebut menunjukkan efektivitas kerja berkaitan dengan hasil kerja anggota dalam organisasi, terutama dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan, serta dilihat dari aspek kualitasnya maupun aspek kuantitasnya.

Efektivitas kerja berkaitan pula dengan hasil kerja, ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja anggota dalam organisasi, merupakan bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara cermat, dengan memperhatikan sifat lingkungan di luar pekerjaannya, efektivitas kerja akan mempengaruhi kerja seseorang, dan

konsekwensinya para pemimpin organisasi atau manajer tidak cukup memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, tetapi juga memantau sikap anggota terhadap bagian kehidupan lainnya.

Efektivitas kerja berkaitan dengan sejumlah variabel, seperti ketidakpuasan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Ini berarti efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pegawainya dalam organisasi dan lingkungan kerja organisasinya. Efektivitas kerja dapat disebabkan pula oleh rasa kebanggaan akan cara kerjanya, serta keinginan untuk menyelesaikan tugas dalam organisasi, serta berusaha cermat, karena dipandang sebagai manusia yang patut, dan dihargai oleh pihak lain, hal tersebut turut membantu efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Efektivitas kerja dalam organisasi menyangkut cara kerja anggotanya, mereka memiliki tanggungjawab dalam bekerja, dan akan merasa yakin terhadap ketepatan dan kecepatan dalam pekerjaannya. Dikatakan efektivitas kerja itu adalah; ” *is the way an employee feels about his her job* ”. Oleh karena itu, inti daripada efektivitas kerja pegawai dalam organisasi adalah kecermatan dan kecepatan terhadap penyelesaian pekerjaannya, atau seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang efektivitas kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud efektivitas kerja adalah hasil kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, baik secara kualitas maupun kualitas yang telah di rencanakan dan disepakati sebelumnya. Diselesaikan dengan penuh tanggungjawab, kecermatan dan kecepatan, untuk mencapai tujuan tertentu tepat pada waktunya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor. Menurut Saydam (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Waktu; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka

semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas; Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan
3. Produktivitas; Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya
4. Motivasi; Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi Kerja; Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak
6. Pengawasan; dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas
7. Lingkungan Kerja; adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.
8. Perlengkapan dan Fasilitas: Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja ada yang berasal dari internal dan eksternal pegawai. Menurut peneliti faktor internal pegawai lebih dominan mempengaruhi efektivitas dibandingkan faktor eksternal, seperti motivasi kerja. Oleh karena itu dibutuhkan faktor eksternal, seperti jenis tugas, lingkungan pekerjaan, dan lain sebagainya yang semua itu dapat terwujud dengan adanya koordinasi yang baik di tempat kerjanya.

2.1.2.3 Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas selalu di ukur berdasarkan prestasi, produktivitas, laba dan seterusnya. Dengan demikian, hanya sedikit saja perhatian diberikan pada peranan berbagai bagian dari sebuah organisasi dalam menentukan keberhasilan. Rancangan yang bersifat makro terhadap studi efektivitas dalam organisasi ini, cenderung menggunakan salah satu dari antara dua bentuk. Beberapa rancangan, terutama yang lebih dini, memandang konsep ini dalam kerangka-kerangka berdimensi satu yang memusatkan perhatian hanya kepada satu kriteria evaluasi (contoh, produktivitas). Sebaliknya ukuran-ukuran efektivitas yang bervariasi ganda, memakai beberapa kriteria yang berbeda secara serempak

Menurut Steers (2011) ada beberapa alat ukur efektivitas kerja, antara lain:

1. Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal sehingga dengan keterbatasannya menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi atau gagal kerja sama bagi pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri ini dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kepuasan kerja. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.
3. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

Gibson (2012) menyebutkan bahwa organisasi harus mempunyai indikator yang menjamin kemungkinan bahwa organisasi itu akan hidup terus. Indikator ini sifatnya jangka-pendek dan meliputi ukuran mengenai:

1. Produksi; menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu *output* yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

2. Efisiensi; ukuran efisiensi meliputi tingkat laba modal atau harta, biaya per unit, sisa dan pembuangan, periode waktu mesin tidak aktif, dan sebagainya.
3. Kepuasan; penyusunan konsep organisasi sebagai suatu sistem sosial mengharuskan kita memperhatikan keuntungan yang diterima oleh para pesertanya maupun oleh para pelanggannya.
4. Adaptasi; kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern.
5. Perkembangan; usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan bagi tenaga manajemen dan non-manajemen, tetapi sekarang ini pengembangan organisasi telah bertambah banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologis dan sosiologis.

Adapun mengenai indikator efektivitas menurut Gibson (2012) adalah sebagai berikut: “Indikator bersifat jangka pendek meliputi ukuran mengenai produksi, efisiensi dan kepuasan. Indikator bersifat berjangka waktu menengah adalah dapat menyesuaikan diri dan pengembangan.” Organisasi akan mengharapkan misalnya bahwa ukuran produksi, kepuasan, efisiensi akan lebih nyata, lebih khusus, lebih mudah diperiksa dan lebih objektif daripada mengenai ukuran menyesuaikan diri dan pengembangan. Selanjutnya untuk mengetahui bahwa efektivitas relatif jauh lebih mudah ditentukan jika menggunakan kriteria jangka pendek daripada kriteria jangka panjang.

2.1.3 Kajian Penelitian Terdahulu

1. Eymal B Demmallino (2018), dengan judul Efektivitas Kinerja Organisasi Gabungan Kelompok Tani Pottanae.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan lokasi penelitian Gapoktan Pottanae, Desa Tajong, Kecamatan Tellu Siattinge, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Pelaksanaan fungsi Gapoktan Pottanae belum berjalan dengan baik. Sejauh ini gapoktan baru bisa menjalankan sebagian fungsinya sebagai unit penyedia sarana prasarana produksi pertanian, belum dapat menjalankan fungsi sebagai unit usahatani, unit pengolahan, unit pemasaran, maupun sebagai unit keuangan

mikro atau simpan pinjam. 2) Tingkat efektivitas kinerja Gapoktan Pottanae berdasarkan respon anggota hanya sebesar 17,20%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kinerja Gapoktan Pottanae Desa Tajong tidak efektif. Gapoktan ini belum dapat memenuhi kebutuhan anggota baik kebutuhan alat mesin pertanian dan permodalan usahatani anggota, jaminan kuantitas, kualitas dan kontinuitas hasil, belum dapat menambah nilai produk dari hasil pengolahan anggota, tidak ada jaminan pasar dan bahkan belum dapat menciptakan usahatani mandiri bagi pegawai anggota.

2. Rika Mutmainah (2014) dengan judul Peran Kepemimpinan Kelompok Tani dan Efektivitas Pemberdayaan Pegawai.

Tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan dengan proses pemberdayaan kelompok tani, menganalisis hubungan antara proses pemberdayaan dengan tingkat pemberdayaan, juga menganalisis hubungan antara faktor pribadi dan faktor lingkungan dengan proses pemberdayaan. Metode yang digunakan adalah survey yang didukung pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam kepada narasumber. Hasil penelitian ini diolah menggunakan Rank Spearman dan Chi-Square. Penelitian ini dilakukan pada Kelompok Tani Bina Sejahtera di Desa Situ Udik, Kecamatan Cibungbulang, Bogor dan Kelompok Tani Hurip di Desa Cikarawang, Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif nyata antara kepemimpinan dengan proses pemberdayaan, sementara proses pemberdayaan tidak berhubungan positif nyata dengan tingkat pemberdayaan. Beberapa faktor pribadi menunjukkan hubungan positif nyata dengan tingkat pemberdayaan.

3. Gede Suriadi (2019) dengan judul Efektivitas Program Bantuan Pemerintah pada Kelompok Pengolah dan Pemasar (Poklahsar) Hasil Perikanan di Desa Bondalem.

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota Poklahsar yang berjumlah 88 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis dengan analisis

deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan, (1) efektivitas program bantuan pemerintah pada Poklahsar ditinjau dari dimensi *context* sebesar 87,36% dengan kategori cukup efektif, (2) efektivitas program bantuan pemerintah pada Poklahsar dari dimensi input sebesar 86,7% dengan kategori cukup efektif, (3) efektivitas program bantuan pemerintah pada Poklahsar dari dimensi process sebesar 87,2% dengan kategori cukup efektif, (4) efektivitas program bantuan pemerintah pada Poklahsar dari dimensi *product* sebesar 91,86% dengan kategori efektif. Dari keempat dimensi yang digunakan menunjukkan hasil secara keseluruhan sebesar 88,09% dengan kategori cukup efektif.

4. Marchela Tentua (2017), dengan judul Efektivitas Alokasi Dana Desa pada Usaha Pertanian (Studi Kasus di Negeri Administratif Mahu Kecamatan Saporus Timur Kabupaten Maluku Tengah)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas penggunaan alokasi dana desa serta perubahan pendapatan usaha setelah mendapatkan bantuan pada usaha dibidang pertanian. Sampel yang diambil adalah seluruh responden penerima bantuan ADD yaitu sebanyak 79 orang, terdiri dari 29 orang tahun 2016 dan tahun 2017 sebanyak 50 responden. Analisis data yang digunakan adalah kombinasi analisis kualitatif-deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah menerima bantuan ADD usaha yang lebih menguntungkan dan menerima dampak terbesar setelah menerima bantuan di tahun 2016 dan 2017 yaitu pada industri pengolahan, yakni kenaikan pendapatannya berkisar Rp.2.000.000,- sampai dengan Rp.8.000.000,- dan Rp.1.000.000,- sampai dengan Rp.48.000.000,- dengan tingkat efektivitas yang meningkat dari 94,76% tahun 2016 menjadi 96,66% tahun 2017.

Persamaan dan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan	Sumber
1.	Eymal B Demmallino (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti efektivitas kerja • Pemberdayaan kelompok tani 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penelitian kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif 	e-ISSN 2598-5922 Vol. 14, No. 3, Oktober 2018
2.	Rika Mutmainah (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti efektivitas kerja • Pemberdayaan kelompok tani 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penelitian kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif 	Jurnal Sosiologi Pedesaan Desember 2014, hlm : 182-199. ISSN : 2302 - 7517, Vol. 02, No. 03
3.	Gede Suriadi (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti efektivitas dana bantuan • Pemberdayaan kelompok tani • Metode penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini tidak meneliti adanya pengaruh, sedangkan peneliti meneliti adanya pengaruh 	ISSN: 2599 – 1426 Volume 11 No. 2 Tahun 2019
4.	Marchela Tentua (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti efektivitas dana bantuan • Pemberdayaan kelompok tani • Metode penelitian kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini tidak meneliti adanya pengaruh, sedangkan peneliti meneliti adanya pengaruh 	Jurnal Agribisnis Kepulauan Volume 5 No. 3 Oktober 2017

2.1.4 Hubungan Koordinasi dengan Efektivitas Kerja

Sugandha (2012) mengemukakan “Koordinasi adalah usaha untuk mengharmoniskan atau menserasikan seluruh kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.” Sedangkan Hasibuan (2012) mengemukakan “Salah satu faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja adalah koordinasi. Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.”

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan, agar tidak terjadi kekacauan, percekocan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut antara lain dengan memberi instruksi/perintah, mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan, bimbingan atau nasihat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Koordinasi adalah suatu proses di mana di dalam organisasi itu sendiri dapat dikembangkan suatu usaha kelompok secara teratur diantara setiap bagian untuk menjamin kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini pimpinan atau koordinator harus mampu memberikan penerangan langsung dan bersahabat sehingga akan merangsang timbulnya partisipasi bawahan, baik dalam ide maupun pelaksanaannya. Pengertian lain dari koordinasi dijelaskan oleh Handoko (2012), koordinasi (*coordination*) adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Sugandha (2012) berpendapat bahwa indikator koordinasi adalah:

a. 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

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah pertanggungjawaban atas kegiatan yang dilakukan. 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.

c. 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 direncanakan.

d. Pembagian Kerja

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

Menurut Steers (2011) ada beberapa alat ukur efektivitas kerja, yaitu:

a. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal sehingga dengan keterbatasannya menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi atau gagal kerja sama bagi pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri ini dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

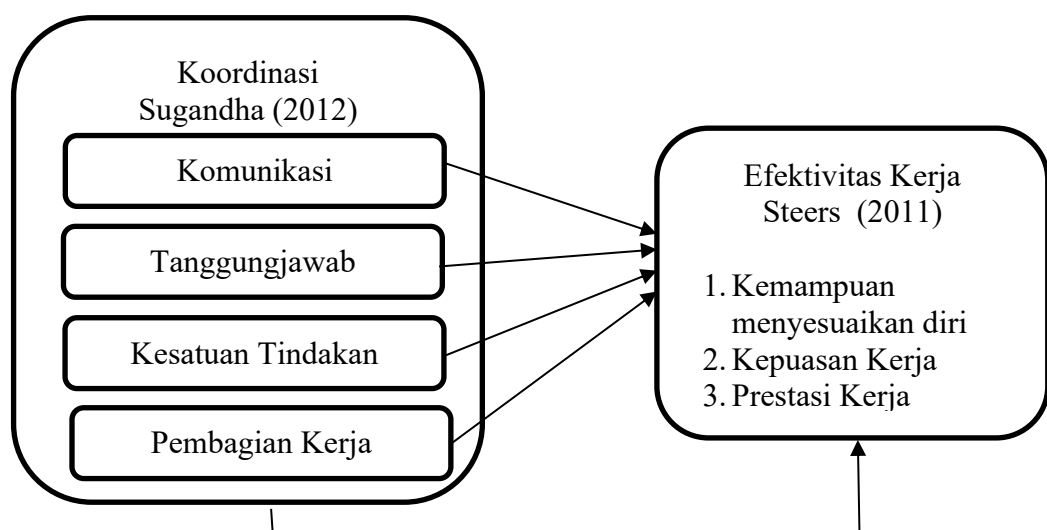
b. Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Diduga koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pokdakan Himalaya.

Hipotesis 2:

Diduga masing – masing dimensi dalam koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pokdakan Himalaya.