



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN  
KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN  
AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelara Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

**Oleh :**  
**Intan Adhytia**  
**(NIM: B74218044)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Adhytia  
NIM : B74218044  
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 10 Januari 2022

Yang menyatakan



Intan Adhytia

NIM. B74218044

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Intan Adhytia

NIM : B74218044

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur”

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 8 Januari 2022  
Menyetujui Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip. I. M, Lib, Ph. D  
NIP. 196605141992032001

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur”**

SKRIPSI

Disusun Oleh

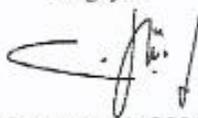
Intan Adhytia (NIM B74218044)

Telah diuji dan dinyatakan lulus ujian Sarjana Strata Satu

Pada tanggal 11 Januari 2022

Tim Penguji

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip.LM-Lib.,Ph.D.  
NIP.196605141992032001

Penguji II



Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc,M.Fil. I  
NIP. 197003042007011056

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si  
NIP.197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M  
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 11 Januari 2022

Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag  
NIP.196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax 031-8413300  
E-Mail: [perpas@uinshy.ac.id](mailto:perpas@uinshy.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Intan Adhytia  
NIM : B74218044  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : intanadhytia@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KOORDINASI TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengdij-media/format-lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Januari 2022

Penulis



**Intan Adhytia**  
**NIM B74218044**

## ABSTRAK

Intan Adhytia, 2021, Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling dominan sebagai prediktor tingkat efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda sebagai uji datanya. Hal ini sebagai pembuktian tujuan dari penelitian.

Penelitian mendapatkan jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja. Penjelasan jawaban *pertama*, yaitu terdapat pengaruh secara signifikan dari deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial. Nilai *variable* pada penelitian mendapatkan *p value* sebesar 0,000. *Kedua*, nilai hubungan antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial. Kedua *variable independent* tersebut mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,840. Nilai ini dinyatakan bahwa variabel memiliki nilai hubungan yang sangat tinggi. Sedangkan, nilai korelasi deskripsi pekerjaan dengan efektivitas

kerja sebesar 0,722 dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0,000 yang berarti hubungan yang tinggi. Nilai korelasi koordinasi dengan efektivitas kerja sebesar 0,830 dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0,000 yang berarti hubungan sangat tinggi. *Ketiga*, nilai hubungan paling dominan atau paling tinggi antara variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi adalah variabel koordinasi. Hal tersebut dapat diperlihatkan karena koordinasi mendapat nilai 0,830. *Keempat*, efektivitas kerja dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di peneliti selanjutnya. Hal tersebut dapat diperlihatkan karena nilai SEE lebih kecil dari Std. Deviation. Nilai tersebut perbandingannya yaitu  $1,823 < 3,314$ .

Kata kunci: Deskripsi Pekerjaan, Koordinasi, Efektivitas Kerja

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN TEORITIK .....	13
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Kerangka Teoritik .....	17
C. Paradigma Penelitian .....	46
D. Hipotesis Penelitian .....	47
BAB III METODE PENELITIAN .....	49

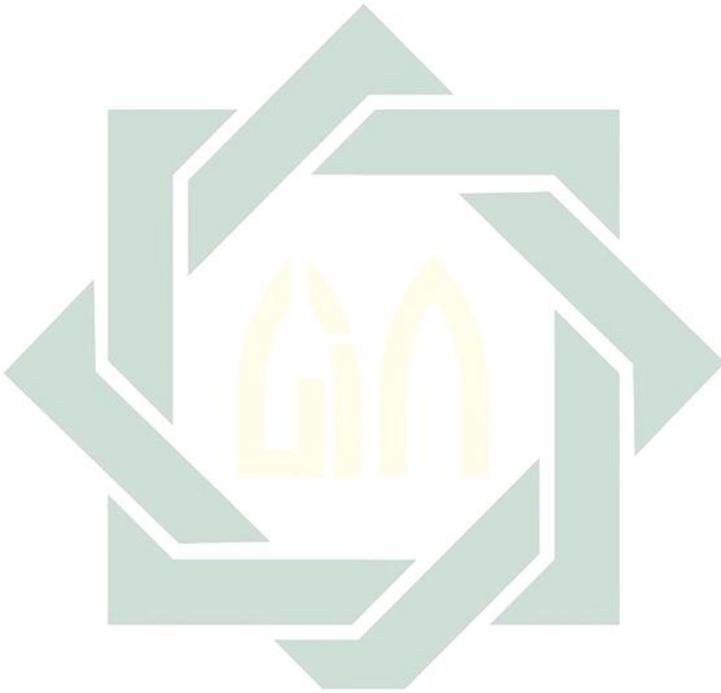
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B.	Lokasi Penelitian.....	49
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	50
D.	Variabel, Sub Variabel, Indikator.....	51
E.	Tahap-Tahap Penelitian.....	54
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	55
G.	Teknik Validitas dan Reliabilitas.....	57
H.	Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	68
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
B.	Penyajian Data.....	70
C.	Pengujian Hipotesis.....	79
D.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
BAB V	PENUTUP.....	92
A.	Kesimpulan.....	92
B.	Saran.....	95
C.	Keterbatasan Peneliti.....	95
DAFTAR	PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	.....	108

## DAFTAR TABEL

Table 3.1 Nilai-Nilai r Product Moment .....	58
Table 3.2 Hasil Validitas Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1)..	59
Table 3.3 Hasil Validitas Variabel Koordinasi (X2) .....	60
Table 3.4 Hasil Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	60
Table 3.5 Reliability Statistics Deskripsi Pekerjaan (X1).....	62
Table 3.6 Reliability Statistics Koordinasi (X2).....	62
Table 3.7 Reliability Statistics Efektivitas Kerja (Y) .....	63
Table 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	71
Table 4.2 Coefficient Uji Multikolinieritas .....	72
Table 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser .....	73
Table 4.4 Descriptive Statistics .....	74
Table 4.5 Correlations Signifikansi .....	75
Table 4.6 Makna Nilai Korelasi Product Moment .....	76
Table 4.7 Variables Entered/Removed .....	77
Table 4.8 Model Summary .....	77
Table 4.9 Standart Error of Estimate .....	78
Table 4.10 Anova.....	78
Table 4.11 Coefficients .....	79

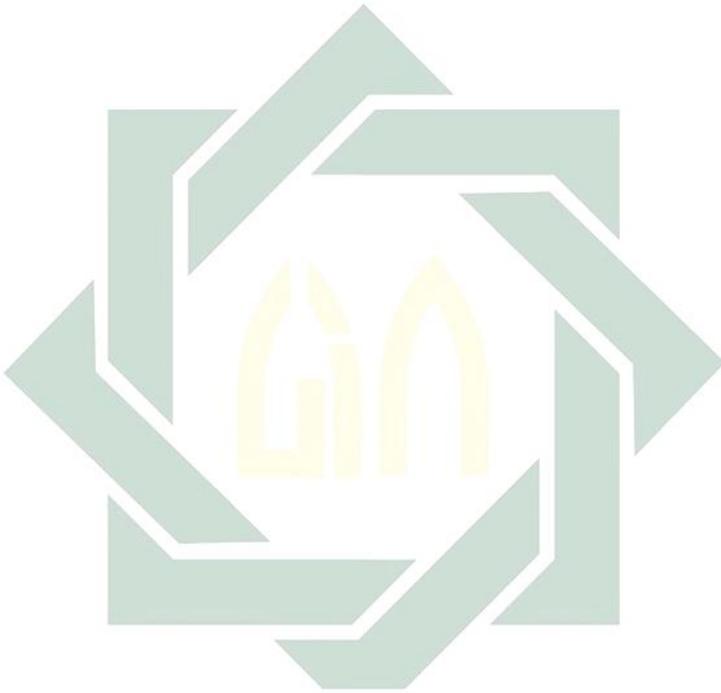
## DAFTAR GAMBAR

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot ..... 73



## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Correlations Nilai Hubungan ..... 76



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Islam yakni wadah didalamnya terdapat sistem normatif berdasarkan ajaran Islam. Selama proses pembangunan, lembaga Islam didirikan untuk memenuhi kebutuhan umat Islam yang berbeda. Lembaga menggambarkan suatu badan atau organisasi. Lembaga Islam memiliki tujuan, yaitu melakukan penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha yang berpedoman pada aturan Islam.<sup>1</sup> Lembaga Islam memiliki aset utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), karena manusia terlibat dalam keberhasilan mencapai tujuan. Lembaga Islam diperlukan untuk dikelola dengan baik. Pengelolaan tersebut disebut manajemen. Manajemen sebagai pencapaian sasaran-sasaran lembaga melalui usaha yang efektif dan efisien, salah satunya adalah *actuating*.<sup>2</sup> *Actuating* diartikan sebuah usaha menggerakkan atau menjalankan. Pemimpin melakukan *actuating* untuk memberi pengarahan kepada sumber daya yang ada di lembaga tersebut. Jadi, *actuating* memiliki peran, yaitu untuk menggerakkan, mengarahkan, memaksimalkan sumber daya manusia. Pengarahan sumber daya manusia tersebut menentukan keberhasilan lembaga Islam.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ibrahim Bafadhol, “Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia”, *Jurnal Edukasi Islam Pendidikan Islam*, (Vol 6, No 11, Tahun 2017), hal 60.

<sup>2</sup> Ahmad Munir Saifulloh dan Mohammad Darwis, “Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Belajar Mengajar di Masa Pandemi Covid-19”, *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah 3.2*, (Vol 3, No 2, Tahun 2020), hal 288.

<sup>3</sup> Mochamad Nurcholiq, “Actuating dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Hadits (Kajian Al-Qur’an dan Al-Hadits Tematik), *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol 1, No 2, Tahun 2017), hal 137-138.

*Actuating* merupakan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan lembaga. Pegawai digerakkan atau dipengaruhi oleh pemimpin dengan berbagai cara seperti: memberikan arahan mengenai tanggung jawab pekerjaan yang harus diembannya, melakukan koordinasi, dan sebagainya. Menurut Koontz dalam Nurcholiq, pengarahan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan, agar pegawai memahami dan melakukan pembagian pekerjaan yang efektif untuk tujuan lembaga yang nyata. Jadi, pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan kegiatan. Jika pengarahan dipersiapkan dan dikerjakan dengan baik oleh pegawai yang ditugasi, maka pengarahan tersebut dikatakan efektif.

Salah satu faktor penting dalam pengarahan ini adalah pemimpin. Hal ini disebabkan karena semua bentuk pengarahan berujung pada diri pemimpin. Pemimpinlah yang mengawali untuk menggerakkan dan menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Hawari dalam Nurcholiq memberikan rumusan sebagai berikut:

التصال بالمرأوسين وإرشادهم وترغيبهم للعمل لتحقيق الأهداف

Artinya: *Pimpinan selalu memberikan jalan-jalan petunjuk atau ilmu pengetahuan serta memperingatkan terhadap anggota atau karyawan guna mencapai tujuan yang sebenarnya* (Jawahir, 1983:75).

Dari hadis tersebut dapat dijelaskan, bahwa kegiatan memerintah, mengkoordinasi, membuat staf, mengarahkan, menggerakkan, membuat inovasi, mengumpulkan semua sumber daya serta kepemimpinan adalah pekerjaan seorang pemimpin. Jika pemimpin memberikan arahan yang baik

dan tepat kepada pegawainya, maka pegawai bisa mencapai tujuan lembaga dengan bekerja yang efektif.<sup>4</sup>

Dengan adanya efektivitas kerja tersebut menentukan keberhasilan lembaga. Oleh karena itu, lembaga diminta untuk mempersiapkan pegawainya demi mencapai efektivitas kerja.<sup>5</sup> Menurut Streers dalam Masyita, efektivitas berasal dari kata efektif. Jika pekerjaan mampu untuk diselesaikan pada tepat waktu dan menghasilkan keluaran (*output*) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tersebut dianggap efektif.<sup>6</sup> Tidaklah mudah bagi sebuah lembaga untuk mencapai efektivitas kerja yang baik, karena efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu patuh segala aturan, bijak menggunakan waktu, sarana prasarana, teknologi, kepemimpinan, deskripsi pekerjaan, dan koordinasi yang baik antar pemimpin dengan karyawan maupun karyawan itu sendiri.<sup>7</sup> Menurut Hasibuan dalam Nurhayati, deskripsi pekerjaan yaitu sebuah keterangan tercatat yang menjabarkan mengenai pekerjaan (tugas, tanggungjawab, kondisi, hubungan, dan aspek-aspek) pada lembaga.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal 138-139.

<sup>5</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 6.

<sup>6</sup> Sitti Masyita, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros”, *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, (No.XIX, Tahun 2016), hal 238.

<sup>7</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 6-7.

<sup>8</sup> Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perubahan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, (Vol 3, No 012, Tahun 2016), hal 143.

Pegawai diharuskan untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan lembaga. Melalui pembagian kerja ini, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik.<sup>9</sup> Menurut Hasibuan dalam Ariyanti, koordinasi merupakan kegiatan untuk mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan kegiatan pekerjaan yang cocok dan menjaga kegiatan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>10</sup> Jika pegawai mampu menciptakan koordinasi, maka ia tidak akan merasa bingung atau tumpang tindih.<sup>11</sup>

Peneliti menggunakan variabel efektivitas kerja, karena efektivitas kerja merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan lembaga.<sup>12</sup> Tujuan efektivitas kerja adalah mengukur hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai rencana. Hal tersebut bisa dikatakan efektif. Konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan lembaga menentukan nilai efektivitas kerja.<sup>13</sup> Efektivitas kerja diharuskan untuk

---

<sup>9</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 2.

<sup>10</sup> Anik Ariyanti, “Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif dan Koordinasi terhadap Motivasi Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk”, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, (Vol 9, No 2, Tahun 2019), hal 185.

<sup>11</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 2.

<sup>12</sup> Rusmaini, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang”, *Journal of Islamic Education Management*, (Vol 3, No 2, Tahun 2017), hal 34.

<sup>13</sup> Sitti Masyita, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten

dilakukan dengan tepat dengan membagi tenaga kerja. Pembagian tersebut disetarakan sesuai dengan jenis dan beban kerja dalam lembaga. Jadi, lembaga diharuskan untuk membagi tenaga kerja, sehingga lembaga menghasilkan pegawai bekerja dengan efektif. Jika kinerja pegawai itu efektif, maka produktivitas kerja akan meningkat. Peningkatan produktivitas kerja berdampak kepada tercapainya tujuan lembaga.

Dari pembahasan di atas peneliti memilih dua variabel, yaitu variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi. Peneliti berpendapat, bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Peneliti menggunakan variabel deskripsi pekerjaan, karena deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan indikator utama dalam efektivitas kerja. Deskripsi pekerjaan termasuk pemenuhan dari tujuan lembaga. Dengan adanya deskripsi pekerjaan, seseorang akan lebih paham dan mengerti atas pekerjaan yang akan dilakukan di lembaga. Jika sumber daya manusia bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan, maka akan terbentuk efektivitas kerja. Jika lembaga menciptakan efektivitas kerja pegawai, maka tujuan lembaga akan tercapai.

Dari pembahasan di atas peneliti juga memilih variabel koordinasi. Peneliti berpendapat, bahwa koordinasi dapat diimplementasikan ke dalam lembaga, sehingga dapat menciptakan efektivitas kerja. Adanya koordinasi tersebut akan menciptakan keseimbangan. Koordinasi disini bisa dari pemimpin dengan pegawai atau pegawai satu dengan yang lainnya. Jika pemimpin mengkoordinasikan pegawai dengan baik, maka pegawai dapat lebih memahami atas pekerjaannya. Jika antar pegawai menjaga keseimbangan antar

pegawai ketika menjalankan tugas dan pekerjaan, maka ia tidak akan merasa kebingungan, perselisihan, maupun merangkap pekerjaan.

Dari pembahasan diatas peneliti akan membahas Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Kementerian Agama merupakan instansi pemerintahan dalam bidang keagamaan. Pembentukannya memiliki tujuan dan maksud, yaitu untuk mengurus sebagian besar masyarakat beragama di Indonesia.<sup>14</sup> Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur adalah kantor yang jangkauannya seluruh provinsi Jawa Timur. Kantor tersebut berbeda dengan Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki visi yaitu untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandas gotong royong. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jatim memiliki misi yaitu untuk meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama, memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas, meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan, mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji umroh yang berkualitas, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memwujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya. Hal tersebut pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif, agar masyarakat luas merasakan pemanfaatannya. Jika pegawai ingin mencapai efektivitas kerja tersebut, maka pegawai diharuskan untuk memahami deskripsi pekerjaan dan saling koordinasi.

---

<sup>14</sup> *Kemenag.go.id*, [diakses pada tanggal 3 Desember 2021, pukul 10.25 WIB].

Penelitian ini sangat penting dilakukan dalam peningkatan wawasan dan pengembangan ilmu manajemen dakwah, khususnya mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Seseorang dapat menerapkan penelitian ini untuk memahami pekerjaan dan saling koordinasi agar terbentuk efektivitas kerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan metode referensi mengenai aspek dan objek serupa. Penelitian ini sangat memberikan keterlibatan terhadap lembaga, agar lembaga memperhatikan *actuating* dengan baik. *Actuating* penting untuk diperhatikan, agar tidak terjadi *problem* pada lembaga nantinya. Lembaga diharapkan untuk menciptakan efektivitas kerja dengan cara membuat deskripsi pekerjaan dengan jelas dan koordinasi yang baik. Jika pegawai bisa bekerja sama dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak positif pada lembaga.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Pemilihan objek penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dikarenakan lembaga tersebut bisa dikatakan lembaga yang maju dan besar. Yang mana, pegawai tentunya sudah bekerja sesuai deskripsi pekerjaan dan koordinasi. Hal tersebut akan berdampak pada efektivitas kerja. Judul yang diangkat oleh penulis untuk mendapatkan hasil yang sesuai, yaitu *“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di latar belakang, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial?

2. Berapakah nilai pengaruh antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial?
3. Diantara variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi, variabel manakah yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?
4. Berdasarkan analisa regresi, variabel manakah yang menjadi prediksi peningkatan efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian mencakup:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh deskripsi pekerjaan serta koordinasi dalam efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial.
2. Untuk mengetahui nilai pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial.
3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh selama penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

- a. Sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan keilmuan dan pengembangan pengetahuan berkenaan dengan pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai.
  - b. Sebagai metode referensi untuk penelitian selanjutnya pada objek atau aspek serupa yang tidak melibatkan dalam penelitian.
2. Manfaat Praktis
- a. Menambah wawasan bagi pihak terkait tentang efektivitas kerja dengan menggunakan deskripsi pekerjaan dan koordinasi.
  - b. Dengan mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh, maka akan menjadi variabel terpenting bagi pihak terkait untuk terus mengoptimalkan dan semakin menambah input variabel, sehingga efektivitas kerja karyawan akan meningkat dari tahun ke tahun.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah variabel dependen dan independen dengan melihat indikator dari masing-masing variabel.<sup>15</sup> Jadi, didasarkan pada definisi dari hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional menunjuk alat pengambil data yang cocok untuk digunakan serta acuan untuk variabel yang diukur.<sup>16</sup>

### 1. Efektivitas Kerja (Y)

Menurut Handyaningrat dalam Rusmaini, efektivitas merupakan tolak ukur tercapai atau tidaknya

---

<sup>15</sup> "Pengukuran Variabel – dalam Penelitian" | Pascasarjana Universitas Esa Unggul'

<<https://pascasarjana.esaunggul.ac.id/index.php/2016/08/29/pengukuran-variabel-dalam-penelitian/>> [diakses 27 September 2021]

<sup>16</sup> Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2019), hal 37.

suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>17</sup> Efektivitas menunjukkan apakah tujuan tersebut tercapai. Jika hasil kegiatan mendekati tujuan, berarti lebih efektif. Efektivitas kerja bisa dikatakan sebagai proses pelaksanaan dan derajat keberhasilan kegiatan pegawai itu sendiri. Efektif berarti dapat membawa hasil.<sup>18</sup> Istilah efektif menjadi hal penting untuk mencapai tujuan lembaga.<sup>19</sup>

## 2. Deskripsi Pekerjaan (X1)

Menurut Hasibuan dalam Nurhayati, uraian tugas merupakan informasi tertulis yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan dalam lembaga, kondisi kerja, hubungan kerja dan aspek pekerjaan.<sup>20</sup> Menurut Wiwin dalam Syelviani, uraian tugas yang diberikan pimpinan dapat dipahami dan dengan berusaha menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing klasifikasi pekerjaan.<sup>21</sup> Apabila seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas tepat waktu sekaligus menentukan hasil yang sesuai, maka dapat dikatakan lembaga dapat mencapai tujuannya.

## 3. Koordinasi (X2)

---

<sup>17</sup> Rusmaini, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang”, *Journal of Islamic Education Management*, (Vol 3, No 2, Tahun 2017), hal 37.

<sup>18</sup> <https://kbbi.web.id/efektif>, [diakses 1 Desember 2021]

<sup>19</sup> Yuyun Rachmawati, “Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”, *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, (Vol 4, No 1, Tahun 2018), hal 72.

<sup>20</sup> Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perubahan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, (Vol 3, No 012, Tahun 2016), hal 143.

<sup>21</sup> Meilisa Syelviani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan”, *Jurnal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, (Vol 1, No 1, Tahun 2017), hal 44.

Menurut Koonzt dalam Nazaruddin, koordinasi adalah keserasian antara upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.<sup>22</sup> Oleh karena itu, koordinasi diartikan sebagai mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan kegiatan dalam suatu lembaga. Koordinasi adalah pekerjaan yang tersinkronisasi serta teratur untuk mempersiapkan jumlah dan waktu yang tepat, serta memandu penerapan untuk mewujudkan tindakan yang komprehensif serta terkoordinasi untuk tujuan yang ditetapkan. Dalam kelembagaan, koordinasi merupakan bagian penting dari pembangunan. Hal tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanpa koordinasi, setiap departemen akan kehilangan perannya dalam lembaga.<sup>23</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam proses penyusunan sistematika pembahasan, peneliti menyusun lima bab, yaitu:

Bab pertama adalah pendahuluan. Pada bab pendahuluan terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah kerangka teori. Bab kerangka teori merupakan penjelasan dari teori yang menjadi dasar untuk mengolah dan menganalisis data yang dihasilkan dalam proses penelitian. Bab kerangka teoritis terdiri dari studi

---

<sup>22</sup> Nazaruddin, "Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap Efektivitas Organisasi di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur (Studi pada Sekretariat-Sekretariat, Lembaga Teknis Daerah dan Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur)", Tahun 2016, hal 2.

<sup>23</sup> Intan Yuliani, "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK", *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 16.

sebelumnya terkait, kerangka teoritis, paradigma penelitian, dan hipotesis.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Bab ini berisi uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel, variabel, indikator, tahapan penelitian, metode pengumpulan data, uji validitas data, dan teknik analisis data. Bab ini adalah untuk memberikan gambaran lengkap tentang metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan pertanyaan yang telah disusun.

Bab keempat adalah bab penelitian. Bab empat menggambarkan keadaan umum lokasi penelitian yaitu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dan hasil penelitian disesuaikan dengan lapangan. Bab empat menjelaskan tentang penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima adalah bab penutup. Bab lima berisi halaman sampul yang menjelaskan kesimpulan, rekomendasi, saran, dan keterbatasan peneliti.

## BAB II KAJIAN TEORITIK

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti telah memperoleh hasil penelitian sebelumnya yang relevan dari beberapa jurnal. Dari penelitian sebelumnya, hasil penelitian yang diperoleh memiliki perspektif yang berbeda-beda. Dibawah ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti, hasil dari penelitiannya sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya berjudul, “*Pengaruh Job Description dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu*”. Penelitian ini dilakukan oleh Simanjuntak dan Hendry.<sup>24</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  variabel *job description* dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yakni ( $3,547 > 1,697$ ) pada tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Sedangkan, nilai  $t_{hitung}$  variabel penempatan kerja dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yakni ( $2,719 > 1,697$ ) pada tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel *job description* dan efektifitas kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya yaitu variabel penempatan kerja, sedangkan penelitian saat ini membicarakan mengenai *job*

---

<sup>24</sup> Daslan Simanjuntak dan Raja Saul Marto Hendry, “Pengaruh *Job Description* dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu”, *Jurnal INFORMATIKA : Manajemen Informatika*, (Vol 7, No 1, Tahun 1999), hal 49.

*description*, koordinasi, dan efektivitas kerja. Selain itu, perbedaannya juga terletak pada objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya di Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

2. Penelitian sebelumnya berjudul, “*Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas*”. Penelitian ini dilakukan oleh Nandika.<sup>25</sup> Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *job description*, variabel kepemimpinan, dan variabel pengembangan memberikan pengaruh sebesar 72.0% terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bias Nusatama Warehouse Minas. 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan penelitian tersebut terletak pada variabel *job description* dan variabel efektivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya yaitu variabel kepemimpinan dan pengembangan, sedangkan penelitian saat ini membicarakan mengenai *job description*, koordinasi, dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya di PT. Bias Nusatama Warehouse Minas, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

3. Penelitian sebelumnya berjudul, “*Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya*”. Penelitian ini dilakukan oleh

---

<sup>25</sup> Ridho Nandika, “Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas”, *Jom FEKON*, (Vol 2, No 2, Tahun 2015), hal 13.

Rachmawati.<sup>26</sup> Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas komunikasi dan koordinasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 50,8%. Adapun sisanya sebesar 49,2% disebabkan oleh variabel-variabel lain.

Persamaan penelitian tersebut terletak pada variabel koordinasi dan variabel efektivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya yaitu variabel komunikasi internal, sedangkan penelitian saat ini membicarakan mengenai *job description*, koordinasi, dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

4. Penelitian sebelumnya berjudul, “*Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari*”. Penelitian ini dilakukan oleh Bakti, dkk.<sup>27</sup> Hasil penelitiannya diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6.51898 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.6749. Hasil perhitungan tersebut dengan kriteria tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, maka dengan demikian  $H_1$  sebagai hipotesis penelitian diterima. Artinya, koordinasi berpengaruh secara signifikan dan

---

<sup>26</sup> Yuyun Rachmawati, “Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”, *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, (Vol 4, No 1, Tahun 2018), hal 67.

<sup>27</sup> Bakti, Muhammad Yusuf, dan La Ode Aslim, “Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari”, *Journal Publicuho*, (Vol 2, No 4, Tahun 2019), hal 80.

positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Kendari.

Persamaan penelitian tersebut terletak pada variabel koordinasi dan variabel efektivitas kerja pada pegawai. Perbedaan dengan penelitian saat ini terletak pada penggunaan variabel deskripsi pekerjaan, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menjelaskan variabel deskripsi pekerjaan. Selain itu, perbedaannya juga mengenai objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya di Sekretariat Daerah Kota Kendari, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

5. Penelitian sebelumnya berjudul, “*Pengaruh Koordinasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Mastersnow Indonesia*”. Penelitian ini dilakukan oleh Ndruru.<sup>28</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan sebesar 53,8%, sedangkan sisanya 46,2% variabel lain.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel koordinasi dan efektifitas kerja. Perbedaan dengan penelitian saat ini terletak pada penggunaan variabel deskripsi pekerjaan, sedangkan penelitian sebelumnya tidak menjelaskan variabel deskripsi pekerjaan. Selain itu, perbedaannya juga mengenai objek penelitiannya. Penelitian sebelumnya di PT. Mastersnow Indonesia, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

---

<sup>28</sup> Yasmin Ndruru, “Pengaruh Koordinasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Mastersnow Indonesia”, *Jurnal STINDO Profesional*, (Vol VI, No 6, Tahun 2020), hal 1.

## **B. Kerangka Teoritik**

Kerangka teoritik merupakan model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana teori yang digunakan berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai pertanyaan penelitian. Istilah “kerangka teori” identik dengan paradigma atau kerangka berpikir.<sup>29</sup>

### **1. Efektivitas Kerja (Y)**

#### **a) Pengertian Efektivitas Kerja**

Menurut Makmur dalam Enadarlita dan Asvio, efektivitas terkait dengan derajat kebenaran atau keberhasilan dan kesalahan. Indikator efektivitas yaitu: ketepatan waktu, perhitungan biaya, pengukuran, membuat pilihan, berpikir, melaksanakan perintah, menetapkan tujuan, akurasi target.<sup>30</sup> Menurut Permata Wesha dalam Masyita, efektivitas adalah keadaan atau kemampuan manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan guna memberikan kegunaan yang dimaksudkan untuk dicek keefektifannya.<sup>31</sup> Efektivitas kerja mengacu pada penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang dijadwalkan. Hal tersebut menandai pelaksanaan

---

<sup>29</sup> Tim Penyusun, 2019, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2019), hal 38-39.

<sup>30</sup> Enadarlita dan Nova Asvio, “Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, (Vol 4, No 1, Tahun 2019), hal 36.

<sup>31</sup> Sitti Masyita, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros”, *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, (No.XIX, Tahun 2016), hal 238.

suatu tugas sebagai baik atau buruk yang sebenarnya.<sup>32</sup>

## b) Efektivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

Bekerja merupakan suatu bentuk ibadah yang dikerjakan di dunia. Seseorang diharuskan untuk melakukan pekerjaan dengan etika yang benar sesuai ajaran Islam. Hal tersebut menjadi syarat mutlak dalam mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.<sup>33</sup> Dalam agama Islam, bekerja merupakan kewajiban dalam kehidupan seseorang. Hal tersebut dikarenakan ia dapat untuk mengambil manfaat dari kehidupan dan manfaat dari masyarakat.<sup>34</sup> Efektivitas kerja dalam Islam terdapat pada Qur'an surat Al-Insyiqaq(84): 6

أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya : ”Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya”.

Berdasarkan ayat diatas, Allah mengungkapkan bahwa dalam masa hidup manusia bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai sebuah cita-cita. Sesungguhnya setiap langkah manusia menuju kepada akhir hidupnya, yaitu mati. Hal tersebut berarti kembali kepada Allah. Oleh karena itu, manusia akan mengetahui tentang baik buruk pekerjaan yang telah dikerjakan.<sup>35</sup> Seseorang

---

<sup>32</sup> Christien Andriani Karambut, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado”, *Jurnal Manis*, (Vol 1, No 2, Tahun 2017), hal 22.

<sup>33</sup> Noorma Yunia, “Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, (Vol 5, No 1, Tahun 2017), hal 34.

<sup>34</sup> Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal 920.

<sup>35</sup> [quran.kemenag.go.id](http://quran.kemenag.go.id), [diakses pada tanggal 4 Desember 2021, pukul 08.41 WIB].

diharuskan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, agar ia mampu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Kesungguhan dalam bekerja dapat membentuk kerja yang efektif. Jadi, Islam mengajarkan kepada umatnya agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

**c) Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Strees dalam Engelbertus, dkk efektivitas kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:<sup>36</sup>

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terbagi dari struktur dan teknologi. Struktur meliputi cara organisasi dalam penyusunan pekerjaannya atau pengelompokkan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, teknologi yaitu mekanisme dalam mengubah bahan baku menjadi bahan jadi dalam instansi. Karakteristik organisasi memiliki indikator, meliputi: deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, peran pegawai dalam mengambil keputusan, sarana prasarana, dan teknologi.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan memiliki dua aspek, yaitu aspek eksternal dan aspek internal. Lingkungan eksternal disebut lingkungan luar lembaga, seperti halnya hubungan dengan masyarakat luar, kondisi pasar, dan peraturan pemerintah. Lingkungan internal disebut lingkungan dalam lembaga, seperti halnya

---

<sup>36</sup> Engelbertus Nasa, dkk, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang dalam Penarikan Pajak Reklame di Semarang”, *Journal of Public Policy and Management Review*, (Vol 3, No 3, Tahun 2014), hal 6-9.

hubungan pegawai. Karakteristik lingkungan memiliki indikator, meliputi: orientasi kerja, penilaian masyarakat, dan hambatan dari luar atau dalam.

### 3) Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja memiliki hubungan dengan peranan individu pekerja. Setiap individu memiliki tujuan dan kemampuan yang berbeda, serta pandangan yang berlainan. Karakteristik pekerja memiliki indikator, yaitu: peran pegawai, hubungan antar pegawai, keahlian, hasil kerja, dan strategi pimpinan dalam memotivasi pekerjanya.

### 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Manajer mempunyai peranan sentral dalam keberhasilan lembaga melalui peranan manajemen. Peranan manajemen dalam menjalankan perencanaan, koordinasi, dan sebagainya. Indikatornya meliputi: penyusunan tujuan strategis, penentuan rancangan kerja, komunikasi, kepemimpinan, pengampilan keputusan, pencarian dan pemanfaatan sumber daya.

## **d) Sub Variabel Efektivitas Kerja**

### 1) Kuantitas Kerja

Menurut Rusdy dalam Calista dan Rakhmalina, kuantitas adalah seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai.<sup>37</sup> Menurut Argis dalam Yuliyani, kuantitas kerja merupakan

---

<sup>37</sup> Avissa Calista dan Ika Rakhmalina, "Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin", *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, (Vol 1, No 2, Tahun 2020), hal 215.

volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan didapat atau dialaminya selama bekerja.<sup>38</sup> Menurut Mangkunegara dalam Lewiuci dan Mustamu, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.<sup>39</sup> Indikator kuantitas kerja yaitu:

a. Beban kerja

Menurut Menpan dalam Sitepu, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.<sup>40</sup> Menurut Sutarto dalam Kato dan Widiastuti, beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau pegawai tertentu.<sup>41</sup> Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

---

<sup>38</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 7.

<sup>39</sup> Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu, “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”, *Agora*, (Vol 4, No 2, Tahun 2016), hal 102.

<sup>40</sup> Agripa Toar Sitepu, “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, (Vol 1, No 4, Tahun 2013), hal 1126.

<sup>41</sup> Maria Advensena Klara Kato dan Ni Putu Widiastuti, “Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perdana Jaya Tunggal Perkara Denpasar”, *Majalah Ilmiah Widayacakra*, (Vol 2, No 1, Tahun 2019), hal 3.

diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, karena pegawai hanya memiliki waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.<sup>42</sup>

b. Keadaan atau kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan serangkaian kegiatan menjadi tempat bekerja pegawai di dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.<sup>43</sup> Menurut Sedarmayanti dalam Yunus, kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.<sup>44</sup> Situasi atau kondisi kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

---

<sup>42</sup> Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”, *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, (Vol 5, No 1, Tahun 2017), hal 51.

<sup>43</sup> Meidiana Kurniawati, “Kondisi Kerja dan Psikologi Kerekayasaan” <<https://www.kompasiana.com/meidiana.nyaan/556c225a7593731d048b4568/kondisi-kerja-dan-psikologi-kerekayasaan>> [diakses 21 Desember 2021].

<sup>44</sup> Muhammad Yunus, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”, *Tesis*, (Makassar: Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2014), hal 7-8.

akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat kerja tersebut.<sup>45</sup>

## 2) Kualitas Kerja

Menurut Rusdy dalam Calista dan Rakhmalina, kualitas adalah seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.<sup>46</sup> Menurut Argis dalam Yuliyani, kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.<sup>47</sup> Menurut Mangkunegara dalam Lewiuci dan Mustamu, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.<sup>48</sup> Menurut Sedarmayanti dalam Lintjewas, *dkk* kualitas kerja pegawai adalah

---

<sup>45</sup> Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong”, *Jurnal EMBA*, (Vol 3, No 3, Tahun 2015), hal 850.

<sup>46</sup> Avissa Calista dan Ika Rakhmalina, “Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin”, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, (Vol 1, No 2, Tahun 2020), hal 215.

<sup>47</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 7.

<sup>48</sup> Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”, *Agora*, (Vol 4, No 2, Tahun 2016), hal 102.

seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan.<sup>49</sup>

Indikator kualitas kerja yaitu:

a. Kerapian

Kerapian berasal dari kata rapi yang berarti baik, teratur, dan bersih. Sedangkan, kerapian berarti perihal rapi.<sup>50</sup> Kerapian adalah suatu perilaku seseorang agar selalu tetap rapi dalam berpakaian, sesuai dengan tata tertib yang berlaku, misalnya kerapian berpakaian.<sup>51</sup> Kerapian diartikan sebagai hal yang dapat diartikan enak dipandang atau gagasan yang memberikan pengalaman, persepsi, kesenangan, dan kepuasan.<sup>52</sup>

b. Ketelitian

Teliti berarti memeriksa secara saksama, sedangkan ketelitian merupakan kesaksamaan atau kecermatan.<sup>53</sup> Ketelitian merupakan kemampuan psikomotor yang bersifat ketrampilan. Kemampuan

---

<sup>49</sup> Debby D. Y. Lintjewas, Michael Mamentu, dan Evelin Kawung, “Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa”, *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, (Vol 2, Edisi XX, Tahun 2016), hal 66-67.

<sup>50</sup> <https://kbbi.web.id/rapi>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>51</sup> Ismi Nur Hidayati, Peningkatan Kerapian dalam Berpakaian Siswa dengan Menggunakan Kartu Disiplin Kelas V Mi Darul Ulum Tambakrejo Waru Sidoarjo, *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2013), hal 7.

<sup>52</sup> Ayyub, “Kerapian” <<http://ayyubrdh.blogspot.com/2016/09/kerapian.html>> [diakses 9 September 2021].

<sup>53</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/ketelitian>, [diakses 1 Desember 2021]

psikomotor ini meliputi gerakan tangan, ketrampilan jari-jemari dan koordinasi mata dengan tangan, yang pada dasarnya ditunjang kemampuan penglihatan.<sup>54</sup> Ketelitian juga merupakan kesesuaian dari suatu data yang diukur secara berulang. Ketelitian dan kejelian sangat dibutuhkan oleh seseorang yang akan bekerja disebuah perusahaan atau instansi, dimana ketika seseorang memiliki ketelitian dan kejelian yang tinggi, maka ia akan dengan mudah menangkap, mencerna, dan menerjemahkan berbagai instruksi, petunjuk, perintah ditempat ia bekerja.<sup>55</sup>

### 3) Tepat Waktu

Menurut Argis dalam Yuliyani, penyelesaian pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaik-baiknya sesuai kebijakan perusahaan.<sup>56</sup> Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara penyajian informasi yang diinginkan dengan frekuensi

---

<sup>54</sup> Tecky Indriana, “Pengaruh Kelelahan Otot terhadap Ketelitian Kerja (*The Influence of Muscle Fatigue on Work Carefulness*), *Jurnal Kedokteran Gigi : Stomatognatic*, (Vol 7, No 3, Tahun 2010), hal 49.

<sup>55</sup> “Ketelitian (Accuracy)”, <<https://www.konsultanpsikologijakarta.com/ketelitian-accuracy/>> [diakses 7 July 2021].

<sup>56</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 8.

pelaporan informasi.<sup>57</sup> Ketepatan waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana, agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.<sup>58</sup> Indikator tepat waktu yaitu:

a. Kehadiran

Hal ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga.<sup>59</sup> Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Menurut Siagan dalam Saludontok dan Soegoto, disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dalam meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>60</sup> Jika

---

<sup>57</sup> Christina Dwi Astuti, “Faktor Faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan”, *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*, (Vol. 2, No. 1, Tahun 2007), hal 29.

<sup>58</sup> Debby D. Y. Lintjewas, Michael Mamentu, dan Evelin Kawung, “Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa”, *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, (Vol 2, Edisi XX, Tahun 2016), hal 66-67.

<sup>59</sup> Muchlisin Riadi, “Disiplin Kerja – Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi”, < <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/diisiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>60</sup> Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja

pegawai memiliki disiplin kerja rendah, maka ia akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.<sup>61</sup>

b. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Pegawai diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, sehingga akan mencapai kerja yang efektif. Menurut Nurcahyo dalam Suwondo dan Sutanto, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan pada lembaga, agar lembaga tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, atau kelalaian. Hal tersebut menyebabkan terjadinya pemborosan dalam pekerjaan.<sup>62</sup>

4) Pencapaian Tujuan

Menurut Argis dalam Yuliyani, setiap individu diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, sehingga individu mencapai efektivitas kerja yang optimal.<sup>63</sup> Pencapaian tujuan yaitu suatu kegiatan yang memiliki tujuan dengan menggunakan perencanaan, *actuating*, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai

---

Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong”, *Jurnal EMBA*, (Vol 3, No 3, Tahun 2015), hal 850.

<sup>61</sup> “Dimensi dan Indikator Kedisiplinan”, <<https://text-id.123dok.com/document/ky627gmnz-dimensi-dan-indikator-kedisiplinan.html>>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>62</sup> Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, “*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Vol 17, No 2, Tahun 2015), hal 137.

<sup>63</sup> Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 8.

sasaran secara efektif dan efisien.<sup>64</sup> Indikator pencapaian tujuan yaitu:

a. Pencapaian target tujuan

Lembaga diharuskan memperhatikan *human resources* di setiap kegiatannya dan diarahkan untuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan juga tidak terlepas dari disiplin para pegawai dan pimpinan dalam aktivitas kerja.<sup>65</sup> Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan. Menurut Goodhue dan Thompson dalam Engko, pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang tinggi dalam mencapai target tujuan tersebut.<sup>66</sup>

b. Bekerja sesuai peraturan

Peraturan berarti tataan (petunjuk, kaidah, ketentuan) dibuat untuk mengatur.<sup>67</sup> Setiap lembaga pasti memiliki peraturan. Isi dari peraturan untuk menyelaraskan tujuan dan memberi keharmonisan atas kehidupan

---

<sup>64</sup> Rahma Dewi Kispriandari, "Konsep Proses Pencapaian Tujuan", <<https://rahmadewi30.wordpress.com/2018/01/03/konsep-proses-pencapaian-tujuan/>> [diakses 1 Desember 2021].

<sup>65</sup> Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong", *Jurnal EMBA*, (Vol 3, No 3, Tahun 2015), hal 850.

<sup>66</sup> Cecilia Engko, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, (Vol 10, No 1, Tahun 2008), hal 3-4

<sup>67</sup> <https://kbbi.web.id/peraturan>, [diakses 1 Desember 2021].

bekerja di lembaga. Dalam peraturan memuat berbagai hal, yaitu: hak kewajiban pemimpin, hak kewajiban pegawai, syarat bekerja, tata tertib, dan jangka waktu berlaku.<sup>68</sup>

c. Pencapaian profit

Profit berarti keuntungan atau manfaat.<sup>69</sup> Lembaga diharuskan untuk mencapai profit dan mengutamakan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang ada. Lembaga bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah pegawai yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.<sup>70</sup>

d. Penyaluran ide kreatif

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>71</sup> Pegawai berperan aktif

---

<sup>68</sup> “Peraturan Perusahaan: Pengertian, Isi, dan Tahapannya” <<https://www.dslawfirm.com/peraturan-perusahaan-isi-dan-tahapan/>> [diakses 13 Oktober 2021].

<sup>69</sup> <https://kbbi.web.id/profit>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>70</sup> Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong”, *Jurnal EMBA*, (Vol 3, No 3, Tahun 2015), hal 850.

<sup>71</sup> Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol 9, No 2, Tahun 2019), hal 955.

dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, pegawai diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.<sup>72</sup>

## 2. Deskripsi Pekerjaan (X1)

### a) Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Menurut Dessler dalam Syelviani, deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang tersebut bekerja dan kondisi kerja.<sup>73</sup> Uraian jabatan (*Job Description*) merupakan output yang dihasilkan *Job Analysis*, yaitu suatu penentuan isi jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi. Serta, persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik.<sup>74</sup> Menurut Sondang dalam Sarsono dan Suseno, suatu pekerjaan tidak hanya menuliskan rangkaian tugas dalam suatu uraian tugas dengan jelas, tetapi juga memperhatikan pentingnya desain pekerjaan yang baik seperti: otonomi dalam bekerja, penggunaan berbagai keterampilan, identitas pekerjaan, dan pentingnya tugas.<sup>75</sup> Jika hak, kewajiban, dan

---

<sup>72</sup> *Ibid*, hal 957-958.

<sup>73</sup> Meilisa Syelviani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan”, *Jurnal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, (Vol 1, No 1, Tahun 2017), hal 47.

<sup>74</sup> Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, (Vol 3, No 12, Tahun 2016), hal 139.

<sup>75</sup> Sarsono dan Y. Djoko Suseno, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai

rumusan tugas sudah jelas, maka pegawai akan lebih jelas tentang apa yang harus dilakukan.

## **b) Deskripsi Pekerjaan Dalam Perspektif Islam**

Dalam Islam, bekerja termasuk ibadah untuk mencari rizki dari Allah agar menutupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut termasuk pada jihad di jalan Allah. Bekerja yang baik adalah sifatnya dalam Islam. Rasulullah, para nabi, dan para sahabat adalah para profesional yang memiliki keahlian dan pekerja keras. Seseorang dianjurkan untuk meneladani orang lain untuk melakukan pekerjaan yang sama.<sup>76</sup> Deskripsi pekerjaan dalam Islam terdapat dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Thabrani

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat waktu, terarah, jelas dan tuntas)*”.

Berdasarkan hadis diatas, dalam pandangan Islam segala sesuatu diharuskan untuk melakukan suatu pekerjaan secara rapi, benar, teratur, dan tertib. Semua proses diharuskan untuk ditaati dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Hal tersebut merupakan prinsip utama dalam Islam.<sup>77</sup> Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan

---

Variabel Moderasi”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Vol 6, No 2, Tahun 2012), hal 141.

<sup>76</sup> Rina Indiasuti, “Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam”, <<https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-islam/>> [diakses pada tanggal 4 Desember 2021].

<sup>77</sup> Noorma Yunia, “Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, (Vol 5, No 1, Tahun 2017), hal 34.

merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah *Subhanahu wata'ala*. Manajemen berarti mengatur segala sesuatu yang dilakukan dengan cepat, tuntas, dan baik. Hal itu disyariatkan dalam ajaran Islam.

### c) Sub Variabel Deskripsi Pekerjaan

#### 1) Apa yang Dilakukan

Menurut Hasibuan dalam Yuliani, setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.<sup>78</sup> Indikator apa yang dilakukan yaitu:

##### a. Tugas

Tugas adalah sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan. Tugas yaitu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang atau pekerjaan yang dibebankan.<sup>79</sup>

Pekerjaan yang ditetapkan untuk suatu jabatan sangat berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten.<sup>80</sup>

Pembagian tugas kerja merupakan hal penting dalam suatu lembaga, karena di dalam divisi maupun bidang semua pegawai mempunyai

---

<sup>78</sup> Intan Yuliani, "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK", *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 15.

<sup>79</sup> <https://kbbi.web.id/tugas>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>80</sup> Avissa Calista dan Ika Rakhmalina, "Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin", *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, (Vol 1, No 2, Tahun 2020), hal 216.

peran dan tanggungjawabnya masing-masing. Jika lembaga terdapat pembagian tugas kerja, maka segala upaya aktivitas dibagi secara merata terhadap setiap pegawainya sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Peningkatan efektivitas dan efisiensi pelaksanaannya memerlukan untuk ditetapkan tugas-tugas yang berhubungan secara signifikan dengan tujuan lembaga.<sup>81</sup>

#### b. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu keadaan wajib yang menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan diperkarakan dan sebagainya).<sup>82</sup> Menurut Hasibuan dalam Nandika, kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dan kesanggupan upah dalam tanggung jawab yang diberikan.<sup>83</sup> Tanggung jawab menjadi perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi manusia.<sup>84</sup>

### 2) Kecakapan

#### a. Kemampuan membangun hubungan

---

<sup>81</sup> Dandy Novan Suhardianto, "Pembagian Tugas Kerja Pegawai pada Divisi Kepegawaian dan Hukum Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur", *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Administrasi Perkantoran, Universitas Airlangga, Tahun 2020), hal 3.

<sup>82</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>83</sup> Ridho Nandika, "Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas", *Jom FEKON*, (Vol 2, No 2, Tahun 2015), hal 4.

<sup>84</sup> Serafica Gischa, "Arti Tanggung Jawab dan Ciri-cirinya", <<https://www.kompas.com/skola/read/2021/01/16/141921369/arti-tanggung-jawab-dan-ciri-cirinya>> [diakses 1 Desember 2021].

Hubungan berarti keadaan berhubungan.<sup>85</sup> Salah satu kunci keberhasilan lembaga adalah hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan para pegawai. Hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan pegawai akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai.<sup>86</sup> Hubungan kerja yang diharapkan dapat membawa keuntungan, baik bagi pekerja dan tentunya juga perusahaan. Sistem hubungan yang terjadi antara pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>87</sup>

b. Kemampuan menjalankan tugas

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti bisa atau sanggup dalam melakukan sesuatu.<sup>88</sup> Menurut Robbins dalam Indrawati, kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.<sup>89</sup> Menurut Mardisar dalam Yendrawati dan Mukti, kinerja seorang dapat diukur dengan beberapa unsur, salah satunya adalah kemampuan. Kemampuan merupakan salah satu faktor utama yang harus

---

<sup>85</sup> <https://kbbi.web.id/hubungan>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>86</sup> “4 Tips untuk Membangun Hubungan Baik dengan Karyawan”, <<https://www.jurnal.id/id/blog/2017-4-tips-untuk-membangun-hubungan-baik-dengan-karyawan/>> [diakses 1 Desember 2021].

<sup>87</sup> Fahmi Maulana Yusuf dan Dodi R. Setiawan, “Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Menjalin Hubungan Industrial pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur”, *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol 1, No 2, Tahun 2021), hal 32.

<sup>88</sup> <https://kbbi.kata.web.id/kemampuan>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>89</sup> Farah Indrawati, “Pengaruh Kemampuan Numerik dan Cara Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika”, *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, (Vol 3, No 3, Tahun 2013), hal 218.

dimiliki seorang dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut memungkinkan tugas-tugas yang dijalankan dapat diselesaikan secara baik dengan hasil yang maksimal.<sup>90</sup>

### 3) Pendidikan

#### a. Pendidikan formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas.<sup>91</sup> Menurut Lestari dalam Dewi, *dkk.* pendidikan formal yaitu pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.<sup>92</sup>

#### b. Pendidikan informal

Pendidikan informal yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.<sup>93</sup>

### 4) Kondisi

#### a. Lingkungan kerja

Menurut Wibioso dalam Utami, lingkungan kerja yang buruk menyebabkan

---

<sup>90</sup> Reni Yendrawati dan Dheane Kurnia Mukti, "Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor terhadap Audit Judgement", *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, (Vol 4, No 1, Tahun 2015), hal 2.

<sup>91</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_formal](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_formal), [diakses 1 Desember 2021].

<sup>92</sup> Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, dan Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, (Vol 4, Tahun 2016), hal 3.

<sup>93</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_informal](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_informal), [diakses 1 Desember 2021].

berpotensi pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan terlalu padat, lingkungan kurang bersih, berisik, maka pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.<sup>94</sup>

b. Tantangan pekerjaan

Menurut Wibioso dalam Utami, tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi karyawan. Tantangan tersebut biasanya berupa keluhan yang muncul, seperti kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).<sup>95</sup>

c. Resiko pekerjaan

Menurut Wibioso dalam Utami, jika pekerjaan beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, maka pegawai berpotensi akan menimbulkan stres kerja. Hal tersebut dikarenakan pegawai dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan. Apabila pegawai merasa aman dalam bekerja, maka ia akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya tersebut.<sup>96</sup>

5) Jenis dan Kualitas Orang yang Dibutuhkan

a. Posisi sesuai

---

<sup>94</sup> Ari Dwi Utami, "Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang", *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang, 2010), hal 25.

<sup>95</sup> *Ibid*, hal 25.

<sup>96</sup> *Ibid*, hal 25-26.

Pegawai diharuskan untuk diberikan posisi yang sesuai dengan kualitas yang dimiliki. Hal tersebut berkaitan dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pendidikan. Jika pegawai bekerja pada posisi yang sesuai, maka jalannya pekerjaan menjadi maksimal dan lancar.<sup>97</sup>

b. Menjalinkan hubungan

Hubungan dan interaksi pegawai yang baik dalam lembaga memberikan dampak baik bagi keseluruhan. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga bagi perkembangan lembaga ke depannya. Untuk itu dalam sebuah lingkungan kerja, interaksi pegawai harus terjaga dengan baik dan komunikasi yang terjalin haruslah berkualitas. Sebab konflik yang terjadi dalam dunia kerja dapat berdampak buruk terhadap produktivitas antar pekerja. Dimana mereka tidak akan nyaman untuk menjalani rutinitasnya bahkan hingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.<sup>98</sup>

### 3. Koordinasi (X2)

#### a) Pengertian Koordinasi

Menurut Malone dan Crownstone dalam Juliawati, kegiatan koordinasi ibarat ketergantungan

---

<sup>97</sup> Maria Advensena Klara Kato dan Ni Putu Widiastuti, “Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perdana Jaya Tunggal Perkara Denpasar”, *Majalah Ilmiah Widayacakra*, (Vol 2, No 1, Tahun 2019), hal 3.

<sup>98</sup> Karni Fadhillah, “Pentingnya Membangun Hubungan dan Interaksi Karyawan dengan Baik”, < <https://www.jojonomic.com/blog/interaksi-karyawan/>> [diakses 18 Desember 2021].

antar kegiatan pengelolaan.<sup>99</sup> Menurut Manullang dalam Enadarlita dan Asvio, koordinasi mengacu pada pembinaan berkomitmen, sehingga kegiatan antar unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi akan terlaksana dan dikoordinasikan.<sup>100</sup> Menurut Handoko dalam Jatmiko, koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, 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 atau perintah, mengadakan pertemuan dan memberikan penjelasan, bimbingan atau nasihat.<sup>101</sup>

#### **b) Koordinasi Dalam Perspektif Islam**

Dalam Islam, konteks manajemen memiliki unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Salah satu unsurnya adalah koordinasi. Koordinasi yaitu usaha dalam mencapai hasil yang seimbang dan baik, termasuk diantara langkah-langkah bersama untuk mengaplikasikan perencanaan dengan mengharapkan tujuan yang diidamkan. Hal ini tertuang dalam Al-Qur'an dan Al-

---

<sup>99</sup> Nia Juliawati, "Koordinasi dan Usaha Koordinasi dalam Organisasi", *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol 8, No 2, Tahun 2012), hal 178.

<sup>100</sup> Enadarlita dan Nova Asvio, "Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi", *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, (Vol 4, No 1, Tahun 2019), hal 38.

<sup>101</sup> Anang Jatmiko, "Peranan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur", *Jurnal Administrasi Publik*, (Vol 1, No 1, Tahun 2019), hal 289.

Hadis yang menjadi falsafah hidup umat Islam.<sup>102</sup>  
Koordinasi dalam Islam terdapat dalam surat Al Baqarah: 208.<sup>103</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ  
إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhannya dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu musuhmu yang nyata*”.

Berdasarkan hadis diatas, jika manusia menginginkan untuk mendapatkan penghargaan iman, maka ia diharuskan unuk menaati peraturan Islam secara totalitas. Iman diumpamakan dengan manusia yang ideal. Islam diumpamakan dengan aturan yang mengikat manusia dan *planning*. Koordinasi diperlukan dengan baik dan efektif, sehingga akan tercapainya tujuan yang ideal.<sup>104</sup> Koordinasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam organisasi, sehingga akan mudah dalam pencapaian tujuan.

### c) Sub Variabel Koordinasi

#### 1) Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui saluran tertentu. Hal ini dapat digambarkan melalui sebuah percakapan sebagai bentuk awal dari sebuah komunikasi. Orang yang sedang berbicara adalah sumber (*source*) dari komunikasi atau dengan istilah lain disebut sebagai

---

<sup>102</sup> Zainarti, “Manajemen Islami Perspektif Al-Qur’an”, Tahun 2018, Hal 7

<sup>103</sup> Mesiono dan Mursal Aziz, 2020, “*Manajemen Dalam Perspektif Ayat-Ayat Al-quran*”, (Medan: Perdana Publishing), hal 113.

<sup>104</sup> *Ibid*, hal 7.

komunikator. Orang yang sedang mendengarkan disebut dengan *audience*, sasaran, pendengar, atau komunikan. Menurut Laswell dalam Suprpto, komunikasi adalah proses menggambarkan siapa, mengatakan apa, dengan cara apa, kepada siapa, dengan efek apa. Menurut Schramm dalam Suprpto, komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan, kesepahaman antara sumber dengan penerima.<sup>105</sup> Menurut Hastuti dalam Romandona, konteks kepemimpinan seorang manajer berkomunikasi efektif, bila ia mampu membuat pegawai melakukan kegiatan dengan kesadaran dan kegembiraan.<sup>106</sup> Komunikasi tersebut memiliki tujuan, yaitu mengkoordinasi tugas, laporan, keluhan pegawai, mengajukan ide, menciptakan pemahaman yang sama, dan sebagainya.<sup>107</sup> Indikator komunikasi yaitu:

a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Jika pegawai memiliki kinerja yang baik, maka ia memperoleh kemudahan memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi. Hal tersebut mewujudkan kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan, maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.<sup>108</sup>

---

<sup>105</sup> Tommy Suprpto, 2009, *Pengantar Teori & Komunikasi*, (Jakarta: PT Buku Kita, 2009), hal 3-5.

<sup>106</sup> Ria Romandona, "Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X Bandar Lampung", *Skripsi*, (Bandar Lampung: Jurusan Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2017), hal 13.

<sup>107</sup> Tommy Suprpto, 2009, *Pengantar Teori & Komunikasi*, (Jakarta: PT Buku Kita, 2009), hal 27-28.

<sup>108</sup> Ria Romandona, "Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X Bandar Lampung", *Skripsi*, (Bandar

b. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator. Hal tersebut bergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.<sup>109</sup>

c. Perubahan sikap

Jika seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator, maka ia akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang di komunikasikan.<sup>110</sup>

2) Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian adalah pelimpahan kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain.<sup>111</sup> Pendelegasi wewenang sering disebut pelimpahan wewenang (delegasi). Fungsi delegasi yaitu kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.<sup>112</sup> Pendelegasian juga mengembangkan keterampilan dan potensi dari bawahan. Hal tersebut merupakan suatu bagian

---

Lampung: Jurusan Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2017), hal 15-16.

<sup>109</sup> *Ibid*, hal 16.

<sup>110</sup> *Ibid*, hal 16.

<sup>111</sup> Eddy Hermawan, Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (Vol 2, No 2, Tahun 2019), hal 151.

<sup>112</sup> Abd. Rasyid Masri, “*Buku Daras UIN Alauddin : Manajemen dan Kepemimpinan Islam*”, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), hal 142.

proses latihan.<sup>113</sup> Menurut Daft dalam Muttaqin, pendelegasian wewenang diperlukan untuk memperlancar kegiatan manajemen perusahaan.<sup>114</sup>

Indikator pendelegasian wewenang yaitu:

a. Bekerja sesuai instruksi

Instruksi berarti perintah atau arahan untuk melakukan suatu pekerjaan atau melaksanakan suatu tugas.<sup>115</sup> Instruksi kerja adalah acuan atau panduan berisi tatacara dan urutan pekerjaan yang wajib dikuasai.<sup>116</sup> Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memberikan instruksi pada orang yang dipimpinya.<sup>117</sup> Dengan adanya instruksi kerja yang lengkap dan jelas, maka pegawai merasakan kemudahan dalam bekerja. Pegawai diharuskan untuk menaati instruksi kerja sebagai tuntutan, sehingga pegawai menimbulkan perilaku patuh terhadap instruksi kerja. Pemimpin juga berperan dalam instruksi kerja. Pemimpin mengingatkan dan mengontrol pegawai dalam mematuhi instruksi kerja.<sup>118</sup>

b. Kerja sama

Kerja sama berarti kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga) untuk

---

<sup>113</sup> *Ibid*, hal 149.

<sup>114</sup> *Ibid*, hal 162.

<sup>115</sup> <https://kbbi.web.id/instruksi>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>116</sup> Kholid Saifulloh, Bina Kurniawan, dan Ida Wahyuni, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Operator Pengoperasian Heat Recovery Steam Generator (HRSG) terhadap Instruksi Kerja di PT X Semarang", *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, (Vol 7, No 3, Tahun 2019), hal 75-76.

<sup>117</sup> Abd. Rasyid Masri, "*Buku Daras UIN Alauddin : Manajemen dan Kepemimpinan Islam*", (Makassar: Alauddin University Press, 2013), hal 142.

<sup>118</sup> *Ibid*, hal 77-78.

mencapai tujuan bersama.<sup>119</sup> Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja sama kelompok (*team work*), karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, *computer*, atau lainnya.<sup>120</sup> Menurut West dalam Nurnawati, salah satu unsur agar tujuan pembelajaran dapat tercapai ialah adanya kerja sama. Bekerja sama akan membuat seseorang mampu melakukan lebih banyak hal daripada bekerja sendirian. Jika seseorang melakukan kerja sama secara kelompok, maka ia akan mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.<sup>121</sup>

### 3) Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan dalam Hartono dan Rotinsulu, pembagian kerja adalah pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam suatu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan, bahwa pembagian kerja merupakan pemisahan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok individu tertentu untuk mempercepat

---

<sup>119</sup> <https://kbbi.web.id/kerja>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>120</sup> Sri Wiranti Setiyani, “Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok)”, *Jurnal STIE Semarang*, (Vol 4, No 3, Tahun 2021), hal 59.

<sup>121</sup> Enis Nurnawati, Dwi Yulianti, dan Hadi Susanto, “Peningkatan Kerjasama Siswa SMP Melalui Penerapan Pembelajaran Kooperatif Pendekatan Think Pair Share”, *Unnes Physics Education Journal*, (Vol 1, No 1, Tahun 2012), hal 2.

penyelesaian pekerjaan tersebut.<sup>122</sup> Indikator pembagian kerja yaitu:

a. Penempatan pegawai

Menurut Sutarto dalam Kato dan Widiastuti, penempatan pegawai yaitu bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal.<sup>123</sup> Menurut Mathis dalam Fadilah, *dkk.* penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Kegiatan penempatan pegawai dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu ketika calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Keberhasilan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado”, *Jurnal EMBA*, (Vol 3, No 2, Tahun 2015), hal 910.

<sup>123</sup> Maria Advensena Klara Kato dan Ni Putu Widiastuti, “Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perdana Jaya Tunggal Perkara Denpasar”, *Majalah Ilmiah Widayacakra*, (Vol 2, No 1, Tahun 2019), hal 3.

<sup>124</sup> Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, dan Siswidiyanto, “Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat

## b. Beban kerja

Menurut Sutarto dalam Kato dan Widiastuti, beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau pegawai tertentu.<sup>125</sup> Menurut Menpan dalam Sitepu, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.<sup>126</sup> Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>127</sup>

## c. Spesialisasi pekerjaan

Menurut Sutarto dalam Kato dan Widiastuti, spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian.<sup>128</sup> Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian pekerjaan pada suatu proses produksi untuk memudahkan

---

Daerah Kabupaten Gresik”, *Jurnal Administrasi Pblk (JAP)*, (Vol 1, No 5, Tahun 2013), hal 848.

<sup>125</sup> Maria Advensena Klara Kato dan Ni Putu Widiastuti, “Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perdana Jaya Tunggal Perkara Denpasar”, *Majalah Ilmiah Widayacakra*, (Vol 2, No 1, Tahun 2019), hal 3.

<sup>126</sup> Agripa Toar Sitepu, “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, (Vol 1, No 4, Tahun 2013), hal 1126.

<sup>127</sup> Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”, *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, (Vol 5, No 1, Tahun 2017), hal 51.

<sup>128</sup> Maria Advensena Klara Kato dan Ni Putu Widiastuti, “Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perdana Jaya Tunggal Perkara Denpasar”, *Majalah Ilmiah Widayacakra*, (Vol 2, No 1, Tahun 2019), hal 3.

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Spesialisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>129</sup>

### C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan model berpikir yang dipakai untuk menjelaskan proses kesinambungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian. Paradigma penelitian dibuat untuk memudahkan pembacaan.<sup>130</sup>

#### a. Hubungan Deskripsi Pekerjaan Dengan Efektivitas Kerja

Kelangsungan hidup lembaga diperlukan adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehedaki. Artinya pelaksanaan pekerjaan diharuskan untuk menghasilkan tujuan hasil yang maksimal. Adapun efektivitas banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya deskripsi pekerjaan. Maka dari itu, deskripsi pekerjaan merupakan salah satu hal penting karena dengan adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan untuk pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal tersebut mampu untuk mencegah kesalahan maupun kesulitan. Jika lembaga tidak terdapat pembagian kerja, maka sumber daya manusiannya melakukan pekerjaan dengan kemauan sendiri tanpa menghiraukan tujuan lembaga. Yang

---

<sup>129</sup> Alamsyah, "Hubungan Spesialisasi Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Cerutu Koperasi Karyawan Kartanegara PTPN X (PERSERO) Jember", *Skripsi*, (Jember: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, Tahun 2003), hal 4.

<sup>130</sup> Tim Penyusun, 2019, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2019), hal 40.

mana, akan berakibat tidak tercapainya tujuan atau terhambat pencapaiannya.<sup>131</sup>

b. Hubungan Koordinasi Dengan Efektivitas Kerja

Setiap pemimpin diwajibkan untuk mengkoordinasikan pekerjaan kepada pegawai dalam sebuah lembaga. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan maka setiap pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diterima. Koordinasi antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya juga sangat diperlukan, agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Tanpa adanya koordinasi, maka tidak akan adanya efektivitas kerja. Tanpa adanya efektivitas kerja, maka tujuan lembaga tidak akan tercapai.<sup>132</sup>

#### D. Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara pada masalah penelitian berarti hipotesis.<sup>133</sup> Hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: Ada pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial.

---

<sup>131</sup> Tri Silawati Dewi, "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan", *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2005), hal 3-4.

<sup>132</sup> Yuyun Rachmawati, "Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya", *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, (Vol 4, No 1, Tahun 2018), hal 71.

<sup>133</sup> Tim Penyusun, 2019, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2019), hal 40.

- H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial.
2. H<sub>1</sub>: Ada nilai pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial.  
H<sub>0</sub>: Tidak ada nilai pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan dan parsial.
3. H<sub>1</sub>: Ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.  
H<sub>0</sub>: Tidak ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
4. H<sub>1</sub>: Ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dalam analisa regresi.  
H<sub>0</sub>: Tidak ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dalam analisa regresi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian terstruktur dan sistematis dimana data penelitian berbentuk angka, sedangkan analisis datanya menggunakan data statistik.<sup>134</sup> Peneliti memilih pendekatan kuantitatif, dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki pendalaman yang terstruktur dan sistematis yang nantinya dapat digeneralisasikan. Selain itu, peneliti ingin melakukan studi perbandingan secara objektif.

Jenis penelitian ini ialah asosiatif. Hipotesis asosiatif merupakan jenis hipotesis yang menjalankan hubungan antarvariabel. Hipotesis tersebut dalam sebuah penelitian selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih. Menurut Neuman dalam Martono, hipotesis asosiatif memiliki beberapa karakteristik, yaitu: mempunyai minimal dua variabel, menunjukkan hubungan sebab akibat atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, menunjukkan perkiraan atau prediksi terhadap hasil yang diharapkan, dan sebagainya<sup>135</sup>

#### **B. Lokasi Penelitian**

Objek penelitian merupakan tempat berlangsungnya peneliti dalam mengambil data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama

---

<sup>134</sup> Dwi Safitri, "Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian di Burger King Jemursari", *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020), hal 29.

<sup>135</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2010), hal 25.

Provinsi Jawa Timur, Jl. Raya Bandara Juanda No.26, Semalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253 dengan telp (031) 8686014, website: [jatim.kemenag.go.id](http://jatim.kemenag.go.id)

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 1) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti.<sup>136</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah 195 pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

#### 2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang akan diteliti.<sup>137</sup> Penelitian ini menggunakan sampel berdasarkan rumus slovin, yaitu:<sup>138</sup>

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 195 / (1 + (195 \times 0,05^2))$$

$$n = 195 / (1 + (195 \times 0,0025))$$

$$n = 195 / 1,4875$$

$$n = 130$$

Jika populasi 195 responden dan menggunakan *margin of error* 5%, maka hasilnya 130 responden. *Margin of error* artinya batas kesalahan.<sup>139</sup> *Margin of error* 5% atau 0,05 artinya peneliti mengambil resiko

---

<sup>136</sup> *Ibid*, hal 15.

<sup>137</sup> *Ibid*, hal 15.

<sup>138</sup> Anwar Hidayat, "Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel", <<https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>> [diakses 23 Desember 2021]

<sup>139</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Batas\\_kesalahan](https://id.wikipedia.org/wiki/Batas_kesalahan), [diakses 1 Desember 2021].

kesalahan.<sup>140</sup> Angka tersebut adalah angka yang menunjukkan seberapa besar tingkat kepercayaan penelitian. Dalam pengujian, angka tersebut menentukan apakah pengujian diterima atau tidak. Jika 5% tingkat kepercayaan 95%.<sup>141</sup> Alasan peneliti mengambil *margin of error* 5% karena penelitian ini meneliti manajemen sumber daya manusia. Yang mana, tidak menuntut ketelitian tinggi dan akurasi yang tidak terlalu ketat. Oleh karena itu, peneliti mengambil 130 responden untuk dijadikan sampel penelitian ini. Sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 130 orang.

### 3) Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, penggunaan teknik sampling dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.<sup>142</sup> Penggunaan teknik *simple random sampling* ini, dikarenakan peneliti memberikan peluang yang sama bagi seluruh populasi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur tersebut.

## D. Variabel, Sub Variabel, Indikator

Peneliti mendeskripsikan dimensi dan indikator dari variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

Variabel	Dimensi	Indikator
----------	---------	-----------

<sup>140</sup> “Signifikansi dan probabilitas”, <<http://belajarstatistikpenelitian.blogspot.com/2012/08/signifikansi-dan-probabilitas.html>> [diakses 23 Desember 2021].

<sup>141</sup> “Jasa Pengolahan Analisis Data”, <<http://hariscompwt.blogspot.com/2013/03/makna-taraf-signifikansi-alfa-5-1-dan-10.html>> [diakses 1 Desember 2021].

<sup>142</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, 2010), hal 16.

Efektivitas Kerja (Y)	Kuantitas kerja	1. Beban kerja bisa diselesaikan tanpa bantuan karyawan lain	
		2. Kemampuan untuk fokus dan berkonsentrasi pada lingkungan kerja	
	Kualitas kerja	1. Mampu untuk berpenampilan bersih dan rapi	
		2. Kemampuan untuk fokus dan berkonsentrasi pada lingkungan kerja	
	Tepat waktu	1. Kemampuan untuk kehadiran tepat waktu sesuai aturan	
		2. Kemampuan untuk memanfaatkan waktu sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas	
	Pencapaian tujuan	1. Mampu mencapai target tujuan sesuai standar kerja yayasan	
		2. Mampu bekerja sesuai peraturan yang ada	
		3. Mengutamakan hasil dari pekerjaan yang berkualitas	
		4. Mampu menyalurkan ide kreatif menjadi saran bagi rekan kerja	
	Deskripsi Pekerjaan (X1)	Apa yang dilakukan	1. Mampu menyelesaikan tugas secara proporsional
			2. Mempunyai tanggung jawab

	Kecakapan	1. Kemampuan untuk membangun hubungan
		2. Kemampuan untuk mengerjakan tugas
	Pendidikan yang dibutuhkan	Bekerja sesuai latar belakang pendidikan
	Kondisi lembaga	1. Mampu bekerja sesuai lingkungan kerja yang ada di lembaga
		2. Mampu bekerja sesuai tantangan kerja yang ada di lembaga
		3. Mampu bekerja sesuai resiko kerja yang ada di lembaga
Jenis dan kualitas orang yg dibutuhkan	1. Posisi yang diberikan sesuai dan memenuhi kriteria yayasan	
	2. Mampu menjalin hubungan kerja dengan atasan atau rekan kerja	
Koordinasi (X2)	Komunikasi	1. Mampu berkomunikasi yang baik dengan pemimpin maupun rekan kerja
		2. Mengerti dan memahami isi pesan saat berkomunikasi
		3. Terjadinya perubahan sikap yang positif

Pendelegasi an wewenang	1. Mampu bekerja sesuai instruksi pemimpin
	2. Mampu bekerjasama dan berbagi pekerjaan
Pembagian kerja	1. Selalu sesuai dengan proporsi tiap karyawan dalam pembagian kerja
	2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
	3. Pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan

### E. Tahap-Tahap Penelitian

Peneliti melakukan tahapan-tahapan penelitian sebagai berikut:

a. Tahapan dalam persiapan

Pada tahapan persiapan ini, diawali pada dirumuskannya *problem*, mengidentifikasi suatu variabel-variabel, dilakukannya penelitian pustaka dalam memperoleh gambaran dan dasar teori yang berkelanjutan, serta memutuskan, membangun, dan merancang teknik yang akan dipakai. Selanjutnya adalah pengecekan kembali yang dilakukan dosen pembimbing. Setelah itu, melakukan perizinan ke Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

b. Tahap pelaksanaan

Pada tahap ini adalah melengkapi izin penelitian, menentukan jumlah keseluruhan anggota sampel, dan mengumpulkan data menggunakan teknik yang sudah ditetapkan serta disiapkan.

c. Tahapan data yang diolah

Tahapan data yang diolah menjadi tahapan terakhir, yaitu peneliti menghitung skor hasil dari responden, hitung dan lakukan penyajian data melalui daftar atau tabel, gunakan statistik sebagai metode untuk menganalisis, dan terakhir peneliti membuat laporan penelitian dan kesimpulan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik yang sangat berpengaruh. Hal itu dikarenakan data yang terkumpul akan menyelesaikan *problem* yang akan dikaji.<sup>143</sup> Teknik pengumpulannya ialah kuesioner dan dokumentasi.

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat riset atau *survey* yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis (daftar pertanyaan).<sup>144</sup> Responden yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini, angket yang digunakan yaitu tertutup. Angket tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat.<sup>145</sup> Angket tertutup tersebut hanya diberi kesempatan memilih jawaban yang tersedia. Angket tertutup akan mengurangi variabilitas jawaban responden, sehingga memudahkan analisisnya.<sup>146</sup> Peneliti memilih menggunakan angket dengan metode *checklist* yang ada di *google form*. Pengisian kuesioner

---

<sup>143</sup> Dwi Safitri, "Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Di Burger King Jemursari", *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020), hal 35.

<sup>144</sup> <https://kbbi.web.id/kuesioner>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>145</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 143.

<sup>146</sup> Isti Pujihastuti, "Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian", *CEFARS: Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, (Vol 2, No 1, 2010), hal 45.

menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Likert. Skala likert mempunyai empat atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai.<sup>147</sup> Skala likert sebagai berikut:

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (S)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner ditujukan kepada pegawai di Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur. Pembuatan kuesioner berdasarkan dengan dimensi dan indikator tiap variabel yang digunakan, yaitu efektivitas kerja memiliki dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, tepat waktu, dan pencapaian tujuan. Variabel deskripsi pekerjaan memiliki dimensi apa yang dilakukan, kecakapan, pendidikan yang dibutuhkan, kondisi lembaga, jenis dan kualitas yang dibutuhkan. Sedangkan koordinasi memiliki dimensi komunikasi, pendelegasian wewenang, dan pembagian kerja.

Cara peneliti mendapatkan responden yaitu memberikan kuesioner berupa link *google form* kepada salah satu pegawai Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur pada bagian perencanaan data dan informasi, kemudian pegawai tersebut membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai. Setelah turun lapangan,

---

<sup>147</sup> Weksi Budiaji, “Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert”, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, (Vol 2, No 2, 2013), hal 129.

peneliti hanya mendapatkan 70 responden dari target 130 responden yang sebelumnya telah ditentukan peneliti. Hal tersebut dikarenakan 60 responden lain berhalangan untuk mengisi kuesioner. Selain itu, banyak pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang melaksanakan perjalanan dinas, sehingga tidak seluruh pegawai mengisi kuesioner.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi, seperti gambar, kutipan, dan bahan referensi lain.<sup>148</sup> Sugiyono menyatakan bahwa, dokumentasi adalah sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.<sup>149</sup> Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data dokumentasi secara online. Dokumen dari website resmi, seperti sejarah, profil, dan struktur dari Kanwil Kementrerian Agama Jawa Timur.

## G. Teknik Validitas dan Reliabilitas

### 1) Uji Validitas

Untuk mengukur data yang valid dan akurat dalam kuisioner hasil *survey* peneliti, perlu digunakan uji validitas dalam pernyataan kuesioner. Pengujian validitas adalah proses mengukur seberapa baik alat ukur dapat mengukur seberapa banyak yang ingin diukur.<sup>150</sup> Hal ini memiliki tujuan, yaitu untuk

---

<sup>148</sup> <https://kbbi.web.id/dokumentasi>, [diakses 1 Desember 2021].

<sup>149</sup> “9 Pengertian Dokumentasi Menurut Para Ahli”, <<https://www.mingseli.id/2020/09/pengertian-dokumentasi.html><https://www.mingseli.id/2020/09/pengertian-dokumentasi.html>> [diakses 1 Desember 2021].

<sup>150</sup> Clara Christiany, Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial, *Jurnal Psikologi Indonesia*, (Vol 14, No 2, Tahun 2017), hal 176-188.

memastikan bahwa instrumen tersebut memiliki kevalidan menggunakan kuisioner. Kevalidan dan akurat terhadap penelitian ialah munculnya data yang mirip atau sama. Kemiripan tersebut antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi di penelitian tersebut.<sup>151</sup> Korelasi *product moment* yang akan dipakai peneliti di uji validitas terhadap poin-poin pada instrumen pernyataan. Menurut Sugiono dalam Reski, setiap butir pernyataan memiliki nilai yang akan dikorelasikan dengan total seluruh butir pernyataan untuk variabel dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan syarat nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Hal tersebut dapat dinyatakan valid.<sup>152</sup> Berikut nilai dari  $r$  product moment:

**Tabel 3.1**  
**Nilai  $r$  product moment**

No	N	Taraf Signifikansi 5%
1	50	0,279
2	55	0,266
3	60	0,254
4	65	0,244
5	70	0,235

<sup>151</sup> Aqib Fahrurrijal Antasena, “Pengaruh Produk, Citra Merek, dan Saluran Distribusi terhadap Keputusan Pembelian pada Jamaah Umroh di PT. Anita Saudaraku Wisata Cabang Surabaya”, *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020), hal 76.

<sup>152</sup> Reski Amalia, “Pengaruh Kepribadian, Gaya Hidup, Konsep Diri Terhadap Keputusan Pembelian Online di Makasar”, *Skripsi*, (Makasar: Prodi Manajemen Ekonomi, UIN Alaudiin Makassar, 2017), hal 54.

Dari hasil tabel diatas dinyatakan, bahwa r table dengan 70 responden adalah 0,235. Hasil validitas instrumen diuji dengan aplikasi *spss version 24*, yaitu:

**Tabel 3.2**

**Hasil validitas variabel deskripsi pekerjaan (X1)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,603	0,235	Valid
X1.2	0,416	0,235	Valid
X1.3	0,517	0,235	Valid
X1.4	0,629	0,235	Valid
X1.5	0,680	0,235	Valid
X1.6	0,673	0,235	Valid
X1.7	0,548	0,235	Valid
X1.8	0,703	0,235	Valid
X1.9	0,692	0,235	Valid
X1.10	0,603	0,235	Valid

Analisis diatas menunjukkan, bahwa item-item variabel deskripsi pekerjaan dikatakan valid. Hal tersebut dapat terlihat skor yang telah mencapai lebih 0,235, sehingga 10 item pernyataan dikatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Hasil validitas variabel koorsinasi (X2)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,665	0,235	Valid
X2.2	0,627	0,235	Valid
X2.3	0,709	0,235	Valid
X2.4	0,773	0,235	Valid
X2.5	0,664	0,235	Valid
X2.6	0,709	0,235	Valid
X2.7	0,731	0,235	Valid
X2.8	0,791	0,235	Valid

Analisis diatas menunjukkan, bahwa item-item variabel koordinasi dikatakan valid. Hal tersebut karena skor telah mencapai lebih 0,235, sehingga 10 item pernyataan dikatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

**Tabel 3.4**  
**Hasil validitas efektivitas kerja (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,763	0,235	Valid
Y.2	0,818	0,235	Valid
Y.3	0,764	0,235	Valid
Y.4	0,701	0,235	Valid
Y.5	0,709	0,235	Valid
Y.6	0,672	0,235	Valid
Y.7	0,660	0,235	Valid
Y.8	0,745	0,235	Valid
Y.9	0,710	0,235	Valid
Y.10	0,801	0,235	Valid

Analisis diatas menyebutkan, bahwa item-item variabel efektivitas kerja dikatakan valid. Hal tersebut karena skor telah mencapai lebih dari 0,235, sehingga 10 item pernyataan dikatakan valid dan bisa dilanjutkan penelitian.

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Azwar dalam Matondang, reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.<sup>153</sup> Menurut Arikunto dalam Novikasari, reliabilitas adalah alat yang dianggap sebagai alat pengumpul data yang cukup dapat dipercaya, dikarenakan instrumen tersebut sudah baik. Selain itu, reliabilitas juga merujuk pada tingkat keterandalan sesuatu dan dapat dipercaya. Untuk melihat uji reliabilitas, peneliti menggunakan pengolahan data dengan SPSS uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*.<sup>154</sup> Jika instrumen jenis ini dikatakan reliabel, maka nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (data dianggap valid).<sup>155</sup>

### a. Hasil uji reliabilitas pada deskripsi pekerjaan (X1)

Deskripsi pekerjaan mempunyai 10 pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel deskripsi pekerjaan yaitu:

---

<sup>153</sup> Zulkifli Matondang, "Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian" *Jurnal Tabulrasa PPS Unimed* (Vol 6, No 1, Tahun 2006), hal 93.

<sup>154</sup> Ifada Novikasari, "Uji Validitas Instrumen", *academia.edu*, (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto), hal 55.

<sup>155</sup> Intan Yuliani, "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK", *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekononi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018), hal 29.

**Tabel 3.5**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.797	10

Analisis diatas menyebutkan, bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,797. Sementara itu skor r kritis adalah 0,235 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 70 responden. Hal tersebut dapat dinyatakan nilai *cronbach's alpha* > 0,235. Sehingga variabel deskripsi pekerjaan terbukti reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas pada koordinasi (X2)

**Tabel 3.6**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.853	8

Analisis diatas menyebutkan, bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,853. Sementara itu skor r kritis adalah 0,235 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 70 responden. Hal tersebut dapat dinyatakan nilai *cronbach's alpha* > 0,235. Sehingga variabel deskripsi pekerjaan terbukti reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

c. Hasil uji reliabilitas pada efektivitas kerja (Y)

Peneliti melakukan uji reliabilitas pada variabel efektivitas kerja. Variabel efektivitas kerja memiliki 10 item pernyataan. Hasil uji reliabilitasnya yaitu:

**Tabel 3.7**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Analisis diatas menyebutkan, bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,863. Sementara itu skor r kritis adalah 0,235 dari uji dua sisi signifikan 5% dan jumlah 70 responden. Hal tersebut dapat dinyatakan nilai *cronbach's alpha* > 0,235. Sehingga variabel deskripsi pekerjaan terbukti reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

## **H. Teknik Analisis Data**

Pada bagian ini diuraikan proses penyebaran, pemantauan dan penganalisaan angket-angket dan juga bahan-bahan yang lain agar peneliti dapat menyajikan temuannya. Kemudian, data-data yang sudah ada itu dianalisis dengan menggunakan teknik tertentu.<sup>156</sup> Peneliti menggunakan teknik regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) version 24*.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian regresi, peneliti diharuskan melakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan sampel datanya bisa mewakili seluruh populasi.<sup>157</sup> Asumsi ini diharuskan dipenuhi

---

<sup>156</sup> Tim Penyusun, 2019, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2019), hal 45.

<sup>157</sup> Jamaluddin Haslinda, "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai

sebelum model regresi berganda, penganalisan data diantara sebagai berikut:<sup>158</sup>

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui bahwa data yang ada berdistribusi normal dan bebas. Keterwakilan data terhadap populasi bisa dikatakan penting ketika pengujian normalitas data.<sup>159</sup> Dalam penelitian ini, normalitas ditentukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*. Dasar keputusannya diantaranya:<sup>160</sup>

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, bisa ditarik kesimpulan yaitu memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila signifikannya kurang dari 0,05, bisa ditarik kesimpulan yaitu tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen. Karena model regresi yang baik seharusnya terbebas dari korelasi antara variabel

---

Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, (Vol II, No 1, Tahun 2016), hal 1-21.

<sup>158</sup> Oki Isdianto dan Ignatius Soni Kurniawan, “Pengaruh Praktek MSDM Strategik dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR (Studi Kasus pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki)”, *Jurnal Manajemen Dewantara*, (Vol 1, No 2, Tahun 2017), hal 56 – 60.

<sup>159</sup> Angrita Denziana, Indrayenti, dan Ferdinan Fatah, “Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, (Vol 5, No 2, Tahun 2014), hal 23.

<sup>160</sup> Ezzah Nahsirah dan Sarah Imelda, “Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Kohesi*, (Vol 3, No 3, Tahun 2019), hal 45.

independen.<sup>161</sup> Menurut Ghozali dalam Nahsirah dan Imelda, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat memeriksa *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui perbandingan:<sup>162</sup>

1. Apabila VIF kurang dari 10,00 maka ada multikoleniarita.
2. Apabila *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka ada multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah memiliki variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya model regresinya serupa atau berbeda. Jika varian dari satu observasi ke observasi lainnya memiliki perbedaan, maka disebut heteroskedestisitas. Jika varian memiliki persamaan, maka disebut homoskedastisitas<sup>163</sup> Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Tujuannya uji glejser untuk memperkuat penelitian. Uji glejser bertujuan untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan cara regresi nilai AbsRes (*absolut residual*) terhadap variabel independen. Pengujian ini tidak akan terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitasnya sig. >0,05.<sup>164</sup>

---

<sup>161</sup> Angrita Denziana, Indrayenti, dan Ferdinan Fatah, "Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, (Vol. 5, No. 2, Tahun 2014), hal 23.

<sup>162</sup> Ezzah Nahsirah dan Sarah Imelda, "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi, *Jurnal Ilmiah Kohesi*, (Vol 3, No 3, Tahun 2019), hal 45.

<sup>163</sup> *Ibid*, hal 45-46.

<sup>164</sup> Angrita Denziana, Indrayenti, dan Ferdinan Fatah, "Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, (Vol. 5, No. 2, Tahun 2014), hal 25.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Fungsi regresi berkaitan erat dengan korelasi, karena uji regresi ini adalah kelanjutan dari uji korelasi. Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara lebih dari dua variabel.<sup>165</sup> Pada pengujian penelitian dilakukan dengan model analisis regresi berganda. *Programme SPSS (Statistical Package for Social Science)* untuk pengolahan data. Adapun tahapan pengujianya sebagai berikut:<sup>166</sup>

- a. Pembuatan hipotesis (H1 dan H0)
- b. Pembentukan *helper table* (tabel penolong)
- c. Gunakan rumus berikut untuk menghitung a dan b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub>

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

- d. Buat persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots$$

Keterangan :

y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi variabel X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Deskripsi Pekerjaan

X<sub>2</sub> = Koordinasi

- e. Hitung nilai korelasi (R(x<sub>1</sub>x<sub>2</sub>)y)

---

<sup>165</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 252-253.

<sup>166</sup> *Ibid*, hal 271-273.

$$R_{(x_1, x_2)y} = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}}{\sum y^2}$$

f. Hitung *determinant* korelasi ganda

$$KD = R^2 \times 100\%$$

g. Menghitung *significance* korelasi ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

h. Dapatkan kesimpulan

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , alhasil  $H_0$  ditolak (hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan).
2. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , alhasil  $H_1$  ditolak (hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah tidak signifikan).

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur**

Pertama kali Kementerian Agama dibentuk atas usulan yang disampaikan oleh Mr, Muh. Yamin pada tanggal 11 Juli 1945 dalam Sidang atau rapat besar Badan Penyelidik Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI). Dalam rapat tersebut, ia mengusulkan perlu untuk diadakannya kementerian yang berhubungan dengan agama. Namun, Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) tidak menyepakati pembentukan kementerian agama pada sidang tanggal 19 Agustus 1945. Selanjutnya, pada sidang Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) tanggal 25-27 November 1945 muncul kembali usulan pembentukan Kementerian Agama. Tujuan pembentukannya adalah untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di tanah air, yang merasa urusan keagamaan di zaman penjajahan dahulu tidak mendapat layanan yang semestinya, dan urusan yang berhubungan dengan keagamaan dapat diurus oleh suatu instansi atau kementerian khusus sehingga pertanggung jawaban berada di tangan seorang menteri Republik Indonesia.

Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur merupakan utusan dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang bertempat di pemerintahan provinsi yaitu Jawa Timur. Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki tugas, yaitu mengurus urusan tentang keagamaan yang berada di Jawa Timur, seperti: perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dalam bidang keagamaan di provinsi Jawa Timur. Telah dikeluarkannya ketetapan oleh pemerintah pada tanggal 3 Januari 1946 dengan Penetapan

Pemerintah No 1/S.D. Dengan demikian, kewajiban dan lapangan tugas Kementerian Agama antara lain:

- a) Melakukan asas Ketuhanan Yang Maha Esa
- b) Menjaga tiap penduduk memiliki kemerdekaan untuk memeluk agamanya masing-masing
- c) Membimbing, memelihara, serta mengembangkan aliran agama sehat
- d) Mengawasi, memimpin, menyelenggarakan pendidikan agama di sekolah negeri
- e) Menyokong, memimpin, mengawasi pendidikan di madrasah dan perguruan
- f) Penyelenggarakan pendidikan guru dan hakim agama
- g) Mengadakan pengajaran rohani untuk anggota tentara, asrama, rumah penjara, tempat yang dianggap perlu
- h) Mengatur dan mengawasi pencatatan pernikahan, rujuk, dan talak orang Islam
- i) Memberikan bantuan materiil perbaikan tempat beribadat
- j) Mengadakan, mengurus, mengamati Pengadilan Agama dan Mahkamah Islam Tinggi
- k) Menentukan, mengamati, menyelidiki pemeliharaan wakaf
- l) Meningkatkan kecerdasan umum dalam hidup bermasyarakat dan beragama

## 2. Visi dan Misi Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

### a) Visi

Terbentuknya masyarakat Indonesia terutama provinsi Jawa Timur yang patuh pada agama, cerdas, saling membanntu, dan damai lahir maupun batin dalam upaya mewujudkan negara Indonesia yang mandiri, berdaulat, dan memiliki kepribadian yang didasari dengan gotong royong.

### b) Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
- 7) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya

### 3. Struktur Lembaga

- a. Kepala Kanwil Kemenag Jatim  
(Dr. Husnul Maram, M.H.I)
- b. Kepala bagian tata usaha  
(Drs. Nawawi, M.Fil.I)
- c. Kepala subbag keuangan dan barang milik negara  
(Dra. Peni Wiluntari, MM)
- d. Kepala subbag kepegawaian dan hukum  
(Samsun Ni'am, S.H)
- e. Kepala subbag organisasi, tata laksana, dan KUB  
(Rahmawaty, S.E, M.A)
- f. Kepala subbag perencanaan, data, dan informasi  
(Roy Mochammad Prahoro S.Si, M.Pd.I)
- g. Kepala subbag umum dan hubungan masyarakat  
(Abd Rofik S.Ag, M.M.Pd)

## **B. Penyajian Data**

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah pengujian validitas dan reliabilitas peneliti menguji asumsi klasik. Hal tersebut dilakukan agar

seluruh populasi terwakili oleh data sampel yang telah diolah. Uji asumsi klasik sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat data termasuk *normal distribution*. Uji tersebut dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov test* dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ . Berikut tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 4.1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79621971
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.072
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisis diatas disimpulkan, bahwa hasil uji normalitas memiliki signifikansi variabel adalah 0,088  $> 0,05$ . Jadi, variabel deskripsi pekerjaan, variabel koordinasi, dan variabel efektivitas kerja termasuk berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang berguna melihat hubungan pada regresi variabel independen. Uji multikolinieritas memiliki ketentuan

yaitu dengan tidak adanya multikolinieritas. Analisis ini menggunakan VIF dan *tolerance* yang berguna memperlihatkan multikolinieritas dalam uji regresi. Jika regresi variabel independen memiliki  $VIF < 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$  dinyatakan terhindar dari multikolinieritas. Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 4.2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

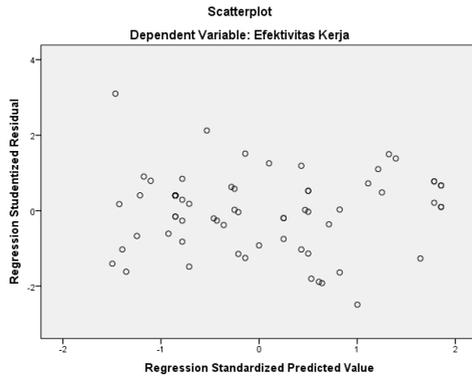
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Deskripsi	.409	2.447
	Pekerjaan		
	Koordinasi	.409	2.447

Analisis diatas dapat disimpulkan, bahwa variabel deskripsi pekerjaan mendapatkan nilai *tolerance*  $0,409 > 0,10$  dan  $VIF\ 2,447 < 10$ . Sedangkan, variabel koordinasi mendapatkan nilai *tolerance*  $0,409 > 0,10$  dan  $VIF\ 2,447 < 10$ . Hal tersebut dapat dikatakan variabel independen tidak memiliki gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas perlu guna menguji nilai perbedaan bentuk dari residual di seluruh penelitian. Bentuk regresi yang benar adalah dengan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dalam grafik *scatterplot*. Jika dalam hasil tidak membentuk gambar atau hanya titik-titik tersebar jauh dari angka nol, maka dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan SPSS *ver* 24.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas Scatterplot**



Hasil gambar *scatterplot* diatas menunjukkan, bahwa titik-titik yang tersebar menjauhi angka 0 dan titiknya tidak membentuk sebuah gambar. Jadi, hal tersebut menjawab asumsi klasik pada uji regresi. Hasilnya tidak adanya heteroskedastisitas. Selain *scatterplot*, juga ada uji gletjer. Uji gletjer guna untuk uji heteroskedastisitas. Tujuan uji gletjer dapat memperkuat suatu penelitian. Uji gletjer untuk mengetahui heteroskedastisitas dengan menguji regresi pada hasil AbsRes (*Absolut Residual*) dari variabel bebas. Jika nilai probabilitasnya sig. > 0,05, maka tidak adanya heteroskedasitas.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Deskripsi Pekerjaan	0,505	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Koordinasi	0,697	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel diatas menunjukkan, bahwa hasil nilai uji heteroskedastisitas glejser guna memperkuat tidak adanya heteroskedastisitas. Variabel deskripsi pekerjaan memiliki nilai sig. 0,505 > 0,05. Sedangkan, variabel koordinasi memiliki nilai sig. 0,697 > 0,05. Jadi, model regresi yang digunakan peneliti tidak ada gejala heteroskedastisitas dan bisa digunakan sebagai uji selanjutnya.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda diperlukan untuk uji korelasi antara beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda mampu memprediksi skor variabel dependen dari dasar variabel independen. Di bawah ini adalah nilai dari regresi linier berganda:

### a) Descriptive Statistics

**Tabel 4.4**  
**Descriptive Statistic**

	N	Mean	Std. Deviation
Efektivitas Kerja	70	33.66	3.314
Deskripsi Pekerjaan	70	43.59	3.437
Koordinasi	70	34.40	3.201

Tabel “Descriptive Statistic” menunjukkan hasil data dari rata-rata setiap variabel. Rata-rata efektivitas kerja yaitu 33,66. Rata-rata variabel deskripsi pekerjaan yaitu 43,59. Rata-rata variabel koordinasi yaitu 34,40. Sedangkan, simpangan baku efektivitas kerja yaitu 3,314. Simpangan baku deskripsi pekerjaan yaitu 3,437. Simpangan baku koordinasi yaitu 3,201.

### b) Correlations

Korelasi pearson (korelasi product moment) guna untuk melakukan pengujian hipotesis yang menguji ada atau tidak ada hubungannya antar dua variabel. Variabel tersebut yang berskala rasio/interval.<sup>167</sup>

1) Signifikansi

**Tabel 4.5**

<b>Sig. (1-tailed)</b>		
No	Variable X	Efektivitas Kerja (Variable Y)
1	Deskripsi Pekerjaan	0.000
2	Koordinasi	0.000

Analisis diatas didapatkan, bahwa signifikansi dari deskripsi pekerjaan terhadap variabel efektivitas kerja yaitu 0,000. Signifikansi dari koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja yaitu 0,000. Artinya, kedua variabel X memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *p value* (0,05).

2) Nilai Hubungan Pearson Corelation

---

<sup>167</sup> Nanang Martono, “Statistik Sosial”, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 242.

**Grafik 4.1**



Hasil grafik diatas menyimpulkan atas hubungan antar variabel-variabel. Deskripsi pekerjaan dengan efektivitas kerja nilai korelasinya sebesar 0,722. Artinya variabel X1 dengan variabel Y memiliki hubungan yang tinggi. Sedangkan, koordinasi dengan efektivitas kerja yaitu 0,830. Artinya variabel X2 dengan variabel Y memiliki hubungan sangat tinggi. Berikut yang dijadikan pedoman kuat atau acuan tinggi atau tidak tinggi suatu hubungan variabel:

**Tabel 4.6**

**Makna nilai korelasi product moment**

Nilai	Makna
0,00 - 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20 - 0,39	Rendah / lemah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Tinggi / kuat
0,80 - 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

c) Variables Entered/Removed

**Tabel 4.7**  
**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Koordinasi, Deskripsi Pekerjaan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Analisis diatas memperlihatkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian masuk pada pengujian data.

d) Model Summary

**Tabel 4.8**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.697	1.823

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Deskripsi Pekerjaan

Tabel *Model Summary* dapat mengetahui bahwa koefisien regresi dari variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja adalah 0,840 (sangat tinggi). R square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 70,6%, sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

e) Standart Error of Estimate

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Efektivitas Kerja	70	33.66	3.314
Deskripsi Pekerjaan	70	43.59	3.437
Koordinasi	70	34.40	3.201

**Tabel 4.9**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.697	1.823

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Deskripsi Pekerjaan

*Standart Error of Estimate* bernilai 1,823. Nilai ini guna mengetahui dari kegunaan uji regresi sebagai prediktor sudah berfungsi dengan baik atau belum. Sedangkan, nilai simpangan baku yaitu 3,314. Jadi,  $SEE < \text{simpangan baku}$ . Artinya model regresi penelitian ini diperlukan sebagai prediktor efektivitas kerja.

f) Anova

**Tabel 4.10**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.149	2	267.575	80.529	.000 <sup>b</sup>
	Residual	222.622	67	3.323		
	Total	757.771	69			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Deskripsi Pekerjaan

Tabel *Anova* memperkuat interpretasi bahwa deskripsi pekerjaan (X1), koordinasi (X2), dan efektivitas kerja (Y) adalah signifikan. Hal tersebut terlihat dari hasil nilai F yaitu 80,529 dan hasil signifikansi yaitu 0,000 (< 0,05). Artinya hubungan deskripsi pekerjaan dan koordinasi sangat signifikan terhadap efektivitas kerja.

g) Coefficients

**Tabel 4.11**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.106	2.812		.393	.695
	Deskripsi Pekerjaan	.196	.100	.204	1.965	.054
	Koordinasi	.698	.107	.674	6.505	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel *Coefficient* memperlihatkan persamaan garis regresi. Pada dasarnya persamaan uji regresi linier berganda dapat dilakukan dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

$$\hat{Y} = 1,106 + 0,196 (0) + 0,698 (0)$$

Artinya, jika deskripsi pekerjaan (X1 = 0), koordinasi (X2 = 0), maka efektivitas kerja = 1,106.

### C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kemenag Jawa Timur

Hasil pengujian regresi pada variabel deskripsi pekerjaan terhadap variabel efektivitas kerja

memperlihatkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel “*correlations*” pada bagian *p value* (sig.) variabel deskripsi pekerjaan. Hipotesisnya yaitu:

Hasil *p value* > 0,05 yang berarti H0 diterima (tidak signifikan). Jika hasil *p value* < 0,05 berarti H0 ditolak (signifikan).

H0 : Tidak adanya pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja

H1 : Adanya pengaruh antara deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja

Dalam tabel “*correlations*” mendapatkan nilai *p value* pada nilai constant sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian deskripsi pekerjaan mendapatkan nilai yang signifikan. Dari pernyataan tersebut mendapatkan kesimpulan, bahwa H0 ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel deskripsi pekerjaan terhadap variabel efektivitas kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur.

## 2. Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kemenag Jawa Timur

Hasil pengujian regresi pada variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja memperlihatkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel “*correlations*” pada bagian *p value* (sig.) variabel koordinasi. Hipotesisnya yaitu:

Hasil *p value* > 0,05 yang berarti H0 diterima (tidak signifikan). Jika hasil *p value* < 0,05 berarti H0 ditolak (signifikan).

H0 : Tidak adanya pengaruh antara koordinasi terhadap efektivitas kerja

H1 : Adanya pengaruh antara koordinasi terhadap efektivitas kerja

Dalam tabel “*correlations*” mendapatkan nilai *p value* pada nilai constant sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan

demikian koordinasi mendapatkan nilai yang signifikan. Dari pernyataan tersebut mendapatkan kesimpulan, bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur.

3. Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kemenag Jawa Timur

Hasil pengujian regresi secara simultan dapat dilihat di tabel “*Anova*” pada bagian *p value* (sig.) hipotesisnya yaitu:

$H_0$  : Tidak adanya pengaruh antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja

$H_1$  : Adanya pengaruh antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja

Dalam tabel “*Anova*” memperoleh nilai signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat 0,000 (*p value*) < 0,05. Artinya signifikan, variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja. Maka  $H_0$  ditolak yang berarti deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur.

4. Prediksi tingkat efektivitas kerja dengan deskripsi pekerjaan dan koordinasi di Kanwil Kemenag Jawa Timur

Hasil pengujian regresi dapat dilihat di tabel SEE (*Standart Error of Estimate*) yang bernilai 1,823. Nilai ini guna mengetahui dari kegunaan uji regresi sebagai prediktor yang sudah berfungsi dengan baik. Sedangkan, nilai simpangan baku yaitu 3,314. Jadi,  $SEE < \text{simpangan baku}$ . Artinya deskripsi pekerjaan dan koordinasi dapat dijadikan prediksi dalam peningkatan efektivitas kerja pada uji regresi.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja secara simultan dan parsial
  - a. Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja secara simultan

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel “*Anova*” yang menyebutkan, bahwa nilai signifikan variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja adalah  $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Deskripsi pekerjaan yaitu sebuah keterangan tercatat yang menjabarkan mengenai pekerjaan. Hal tersebut mencakup tugas, tanggung jawab, kondisi, hubungan, dan aspek-aspek pada lembaga.<sup>168</sup> Dalam Islam pun segala sesuatu diharuskan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan rapi, benar, terarur, dan tertib. Semua hal diharuskan untuk ditaati dengan baik, tidak boleh asal-asalan. Hal tersebut yang dicintai oleh Allah *subhanahu wata'ala*.<sup>169</sup> Pegawai diharuskan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan di lembaga. Dengan demikian, melalui deskripsi pekerjaan tersebut pegawai mampu untuk menjalankan tugasnya

---

<sup>168</sup> Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perubahan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, (Vol 3, No 012, Tahun 2016), hal 143.

<sup>169</sup> Noorma Yunia, “Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, (Vol 5, No 1, Tahun 2017), hal 34.

dengan baik.<sup>170</sup> Demikian juga dengan koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Dalam Islam pun jika manusia ingin memperoleh penghargaan iman, maka ia diwajibkan untuk menaati peraturan Islam secara totalitas. Iman tersebut diumpamakan dengan manusia yang ideal. Islam diumpamakan dengan aturan yang mengikat manusianya. Koordinasi dibutuhkan dengan baik dan efektif, sehingga akan menciptakan efektivitas kerja menuju tujuan yang ideal.<sup>171</sup>

- b. Pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja secara parsial
- Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja

Tabel “*Correlations*” memperlihatkan besarnya nilai *p value* pada deskripsi pekerjaan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memperlihatkan, bahwa  $H_0$  ditolak dan deskripsi pekerjaan bernilai signifikan. Dapat disimpulkan, bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Nilai signifikan tersebut diperkuat berdasarkan indikator deskripsi pekerjaan yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Menurut Hasibuan dalam Nurhayati, uraian tugas merupakan suatu informasi tertulis yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab suatu

---

<sup>170</sup> Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perubahan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, (Vol 3, No 012, Tahun 2016), hal 143.

<sup>171</sup> Mesiono dan Mursal Aziz, 2020, “*Manajemen Dalam Perspektif Ayat-Ayat Al-quran*”, (Medan: Perdana Publishing), hal 7.

jabatan dalam lembaga.<sup>172</sup> Uraian tugas yang diberikan pimpinan dapat dipahami dan dengan berusaha menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing klasifikasi pekerjaan.<sup>173</sup> Faktor yang menjadi penentu efektivitas kerja salah satunya adalah deskripsi pekerjaan, karena dengan adanya deskripsi pekerjaan seseorang akan lebih mengerti atas pekerjaan yang akan dilakukan di lembaga. Jika pegawai sudah lebih paham atau lebih mengerti atas pekerjaannya, maka pekerjaan akan mudah dalam mencapai keefektifannya. Indikator variabel deskripsi pekerjaan yaitu apa yang dilakukan, kecakapan, pendidikan, kondisi lembaga, jenis dan kualitas yang dibutuhkan. Sedangkan, indikator variabel efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tepat waktu, dan pencapaian tujuan. Berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hasil, bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000.

- Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja  
Tabel “*Correlations*” memperlihatkan besarnya nilai *p value* pada koordinasi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memperlihatkan, bahwa  $H_0$  ditolak dan koordinasi bernilai signifikan. Dapat disimpulkan, bahwa koordinasi berpengaruh

---

<sup>172</sup> Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perubahan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, (Vol 3, No 012, Tahun 2016), hal 143.

<sup>173</sup> Meilisa Syelviani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan”, *Jurnal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, (Vol 1, No 1, Tahun 2017), hal 44.

terhadap efektivitas kerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Hasil nilai signifikan tersebut diperkuat berdasarkan indikator koordinasi yang memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Dalam kelembagaan, koordinasi menjadi bagian penting dalam pembangunan. Hal ini mampu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tanpa koordinasi, setiap departemen atau devisa akan kehilangan peran dalam lembaga. Dengan demikian, koordinasi berarti mengkoordinasikan suatu tugas dalam mencapai kerja yang efektif.<sup>174</sup> Kekuatan koordinasi mampu memberikan tidak terjadinya suatu kekacauan, cekcok, kekosongan kegiatan sehingga terdapat kerja yang terarah dalam usaha mencapai tujuan suatu lembaga.<sup>175</sup> Indikator dari koordinasi yaitu komunikasi, pendelegasian wewenang, dan pembagian tugas. Sedangkan, indikator dari efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tepat waktu, dan pencapaian tujuan. Berdasarkan penjelasan diatas diperoleh hasil, bahwa koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000.

2. Nilai hubungan antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja secara simultan dan parsial

---

<sup>174</sup> Nazaruddin, "Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap Efektivitas Organisasi di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur (Studi pada Sekretariat-Sekretariat, Lembaga Teknis Daerah dan Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur)", Tahun 2016, hal 2.

<sup>175</sup> Heny Ernawati, "Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Satuan SATPOL PP Kota Samarinda", *Jurnal Administrasi Publik*, (Vol 1, No 2, Tahun 2020), hal 5.

- a. Nilai hubungan antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja secara simultan

Nilai hubungan dapat dilihat di tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai hubungan tersebut memperlihatkan, bahwa deskripsi pekerjaan dan koordinasi mendapatkan nilai sejumlah 0,840. Nilai tersebut memperlihatkan hubungan yang sangat tinggi dari variabel bebas ke variabel terikat. Tabel makna nilai korelasi memperjelas bahwa kekuatan korelasi 0,80 hingga 1,00 mengartikan nilai hubungannya sangat tinggi dari suatu variabel.

Sedangkan variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 70,6% (kontribusi  $0,706 \times 100\%$ ). Hasil tersebut memperlihatkan nilai kontribusinya yaitu 76,6%. Dengan demikian nilai 29,4% dari sisanya dimiliki oleh variabel lain. Nilai kontribusi tinggi diperoleh pada variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperoleh hasil nilai hubungan yang kuat. Hal ini dikarenakan seluruh responden yang mengisi kuisisioner adalah pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Deskripsi pekerjaan dan koordinasi pada awalnya merupakan bagian dari faktor peningkatan efektivitas kerja. Oleh karena itu, variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi tidak akan jauh dari hal yang mempengaruhi efektivitas kerja dikarenakan memiliki nilai kontribusi sejumlah 70,6%.

- b. Nilai hubungan antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja secara parsial
- Nilai hubungan antara deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara deskripsi pekerjaan dengan efektivitas kerja. Nilai hasil korelasi antara deskripsi pekerjaan dengan efektivitas kerja adalah 0,722. Sedangkan *p value* memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu, variabel deskripsi pekerjaan bernilai hubungan yang tinggi. Variabel deskripsi pekerjaan juga bernilai signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Pernyataan di atas diperjelas di tabel kekuatan hubungan, bahwa yang memiliki nilai 0,60 hingga 0,79 yang mengartikan tinggi untuk hubungan dari variabel deskripsi pekerjaan. Ada pula teori yang mendukung pernyataan di atas yaitu:

Deskripsi pekerjaan menjadi hal penting, karena dapat memberikan kejelasan untuk pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal tersebut mampu untuk mencegah kesalahan maupun kesulitan. Jika lembaga tidak terdapat pembagian kerja, maka sumber daya manusiannya melakukan pekerjaan dengan kemauan sendiri dan akan menjadi dampak kerja yang tidak efektif. Selain itu, tidak tercapainya tujuan atau terhambat pencapaiannya.<sup>176</sup>

Pada hasil dari aplikasi SPSS, deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang besarnya 72,2%. Selain itu, selisih

---

<sup>176</sup> Tri Silawati Dewi, “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan”, *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2005), hal 3-4.

presentase pengaruhnya 27,8% dimiliki variabel lain. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan untuk Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki pengaruh yang tinggi terhadap efektivitas kerja.

- Nilai hubungan antara koordinasi terhadap efektivitas kerja

Tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara koordinasi dengan efektivitas kerja. Nilai hasil korelasi antara koordinasi dengan efektivitas kerja adalah 0,830. Sedangkan *p value* memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu, variabel koordinasi bernilai hubungan yang sangat tinggi. Variabel koordinasi juga bernilai signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Pernyataan diatas diperjelas di tabel kekuatan hubungan, bahwa yang memiliki nilai 0,80 hingga 1,00 yang mengartikan sangat tinggi untuk hubungan dari variabel koordinasi. Ada pula teori yang mendukung pernyataan diatas yaitu:

Dalam sebuah lembaga yang bertugas dalam mengkoordinasikan pekerjaan kepada pegawai adalah pemimpin. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan maka setiap pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diterima. Koordinasi antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya juga sangat diperlukan, agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Tanpa adanya koordinasi, maka tidak akan adanya efektivitas kerja. Tanpa adanya

efektivitas kerja, maka tujuan lembaga tidak akan tercapai.<sup>177</sup>

Pada hasil dari aplikasi SPSS, koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang besarnya 83%. Selain itu, selisih presentase pengaruhnya 17% dimiliki variabel lain. Dengan demikian, koordinasi untuk Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki pengaruh yang tinggi terhadap efektivitas kerja.

3. Nilai hubungan tertinggi atau terdominan antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja

Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel “*Correlation*” yang menunjukkan data mengenai hubungan antar variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja. Nilai hubungan deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,722 dan *p value* (sig.) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Dari hasil itu dikatakan variabel deskripsi pekerjaan mempunyai hubungan yang tinggi dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Sedangkan nilai hubungan koordinasi dengan efektivitas kerja sebesar 0,830 dan *p value* (sig.) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Dari hasil analisis diatas, dikatakan koordinasi mempunyai hubungan yang sangat tinggi terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Dari pernyataan diatas, diperjelas dalam tabel kekuatan hubungan yang memperlihatkan hubungan antar variabel. Artinya, antara variabel deskripsi

---

<sup>177</sup> Yuyun Rachmawati, “Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”, *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, (Vol 4, No 1, Tahun 2018), hal 71.

pekerjaan dan koordinasi memiliki nilai hubungan paling dominan terhadap efektivitas kerja adalah koordinasi. Koordinasi memiliki pengaruh 83% terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kemenag Jawa Timur, karena Kanwil Kemenag Jawa Timur selalu berkomunikasi yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dan selalu mengikuti instruksi dari pimpinan. Sehingga, pekerjaan menjadi lebih efektif. Dari 83%, jumlah sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, koordinasi memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kemenag Jawa Timur.

4. Prediksi deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

*Standart Error of Estimate* (SEE) pada hasil pengujian regresi terdapat pada tabel “*Model Summary*” yang bernilai 1,823. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi secara baik. Jika besarnya SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka  $SEE < \text{simpangan baku}$  ( $1,823 < 3,314$ ). Adapun teori yang mendukung pernyataan tersebut:

Efektivitas kerja menjadi bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan lembaga.<sup>178</sup> Jika pekerjaan yang diselesaikan sesuai rencana, maka hal tersebut bisa dikatakan efektif. Konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan lembaga menentukan nilai efektivitas kerja. Dengan demikian, lembaga harus untuk memperhatikan deskripsi pekerjaan dan harus saling koordinasi satu sama lain. Melalui pembagian

---

<sup>178</sup> Rusmaini, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang”, *Journal of Islamic Education Management*, (Vol 3, No 2, Tahun 2017), hal 34.

kerja ini, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik.<sup>179</sup> Di sisi lain, menggerakkan tim dengan memberikan kegiatan pekerjaan yang cocok dan menjaga kegiatan pekerjaan sesuai juga hal penting, sehingga pegawai tidak akan merasa bingung atau tumpang tindih.<sup>180</sup> Dengan demikian, deskripsi pekerjaan dan koordinasi dapat dijadikan prediksi peningkatan efektivitas kerja pada uji regresi. Oleh karena itu, dari pihak Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur perlu dalam meningkatkan deskripsi pekerjaan dan koordinasinya, agar efektivitas kerja dapat dicapai dalam usaha mewujudkan tujuan lembaga.



---

<sup>179</sup> Sitti Masyita, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros”, *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, (No.XIX, Tahun 2016), hal 238.

<sup>180</sup> Anik Ariyanti, “Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif dan Koordinasi terhadap Motivasi Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk”, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, (Vol 9, No 2, Tahun 2019), hal 185.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penjabaran mengenai deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Secara Simultan dan Parsial

a. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Secara Simultan

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel “*Anova*” yang menyebutkan, bahwa nilai signifikan variabel deskripsi pekerjaan dan variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja adalah  $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

b. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Secara Parsial

• Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh dari variabel deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja memperlihatkan besarnya nilai  $p \text{ value}$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dibuktikan dengan melihat tabel “*Correlations*” yang berarti  $H_0$  ditolak dan deskripsi pekerjaan bernilai signifikan. Dapat disimpulkan, bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

- Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja

Variabel koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dibuktikan dengan melihat tabel “*Correlations*” yang beratkan  $H_0$  ditolak dan koordinasi bernilai signifikan. Dapat disimpulkan, bahwa koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

2. Nilai Hubungan Antara Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Secara Simultan dan Parsial

- a. Nilai Hubungan Antara Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Secara Simultan

Nilai hubungan dapat dilihat di tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai hubungan tersebut memperlihatkan, bahwa deskripsi pekerjaan dan koordinasi mendapatkan nilai sejumlah 0,840. Nilai tersebut memperlihatkan hubungan yang sangat tinggi dari variabel bebas ke variabel terikat.

- b. Nilai Hubungan Antara Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Secara Parsial

- Nilai Hubungan Antara Deskripsi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai hubungan dapat dilihat di tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara deskripsi pekerjaan dengan efektivitas kerja. Nilai hasil korelasi antara

deskripsi pekerjaan dengan efektivitas kerja adalah 0,722. Sedangkan *p value* memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu, variabel deskripsi pekerjaan bernilai hubungan yang tinggi. Variabel deskripsi pekerjaan juga bernilai signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

- Nilai Hubungan Antara Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai hubungan dapat dilihat pada tabel “*Correlations*” menunjukkan data tentang korelasi antara koordinasi dengan efektivitas kerja. Nilai hasil korelasi antara koordinasi dengan efektivitas kerja adalah 0,830. Sedangkan *p value* memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan itu, variabel koordinasi bernilai hubungan yang sangat tinggi. Variabel koordinasi juga bernilai signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

3. Nilai Hubungan Tertinggi atau Terdominan Antara Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan pada tabel “*Correlation*” yang menunjukkan data mengenai variabel yang paling dominan terhadap efektivitas kerja. Variabel deskripsi pekerjaan memiliki nilai hubungan dan *p value* masing-masing 0,722 dan 0,000 yang berarti hubungannya tinggi. Sedangkan variabel koordinasi nilai hubungan dan *p value* masing-masing senilai 0,830 dan 0,000 yang berarti hubungan yang sangat tinggi. Dengan demikian diperoleh nilai hubungan paling dominan adalah variabel koordinasi.

4. Prediksi Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan tabel “*Model Summary*” mempertunjukkan *Standart Error of Estimate* (SEE) pada hasil pengujian regresi yang bernilai 1,823. Nilai tersebut digunakan sebagai prediktor dan memiliki fungsi secara baik. Jika besarnya SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka  $SEE < \text{simpangan baku}$  ( $1,823 < 3,314$ ). Dengan demikian, deskripsi pekerjaan dan koordinasi dapat dijadikan prediksi peningkatan efektifitas kerja pada uji regresi.

## **B. Saran**

Beberapa saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh efektivitas kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperhatikan jumlah responden. Jika memungkinkan, bisa menggunakan jumlah 130 sampel atau seluruh pegawai. hal tersebut agar hasil penelitian mampu menjelaskan atau mendekati keadaan yang sebenarnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari permasalahan dan objek yang sesuai, agar hasil dari penelitian lebih menarik untuk dikaji.

## **C. Keterbatasan Peneliti**

Pada penelitian ini, masih terdapat kelemahan dan keterbatasan. Dalam penelitian ini telah menggunakan prosedur ilmiah namun masih belum sempurna. Menurut sudut pandang peneliti, masih ada responden yang kurang merespon kuesioner penelitian. Hal tersebut juga karena banyak pegawai mendapatkan pekerjaan yang banyak di akhir tahun dan bertugas di luar kantor.

## DAFTAR PUSTAKA

- "Pengukuran Variabel – dalam Penelitian" | Pascasarjana Universitas Esa Unggul'  
<<https://pascasarjana.esaunggul.ac.id/index.php/2016/08/29/pengukuran-variabel-dalam-penelitian/>> [diakses 27 September 2021].
- "4 Tips untuk Membangun Hubungan Baik dengan Karyawan",  
<<https://www.jurnal.id/id/blog/2017-4-tips-untuk-membangun-hubungan-baik-dengan-karyawan/>> [diakses 1 Desember 2021].
- "9 Pengertian Dokumentasi Menurut Para Ahli",  
<<https://www.mingseli.id/2020/09/pengertian-dokumentasi.html>>  
<<https://www.mingseli.id/2020/09/pengertian-dokumentasi.html>> [diakses 1 Desember 2021].
- "Dimensi dan Indikator Kedisiplinan", <<https://text-id.123dok.com/document/ky627gnnz-dimensi-dan-indikator-kedisiplinan.html>>, [diakses 1 Desember 2021].
- "Jasa Pengolahan Analisis Data",  
<<http://hariscompwt.blogspot.com/2013/03/makna-taraf-signifikansi-alfa-5-1-dan-10.html>> [diakses 1 Desember 2021].
- "Ketelitian (Accuracy)",  
<<https://www.konsultanpsikologijakarta.com/ketelitian-accuracy/>> [diakses 7 July 2021].
- "Peraturan Perusahaan: Pengertian, Isi, dan Tahapannya"  
<<https://www.dslalawfirm.com/peraturan-perusahaan-isi-dan-tahapan/>> [diakses 13 Oktober 2021].
- "Signifikansi dan probabilitas",  
<<http://belajarstatistikpenelitian.blogspot.com/2012/08/signifikansi-dan-probabilitas.html>> [diakses 23 Desember 2021].

- Abd. Rasyid Masri, “*Buku Daras UIN Alauddin : Manajemen dan Kepemimpinan Islam*”, (Makassar: Alauddin University Press, 2013).
- Agripa Toar Sitepu, “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol 1, No 4, 2013.
- Ahmad Munir Saifulloh dan Mohammad Darwis, “Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Belajar Mengajar di Masa Pandemi Covid-19”, *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 3.2, Vol 3, No 2, 2020.
- Alamsyah, “Hubungan Spesialisasi Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik Cerutu Koperasi Karyawan Kartanegara PTPN X (PERSERO) Jember”, *Skripsi*, (Jember: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, Tahun 2003).
- Anang Jatmiko, “Peranan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 1, No 1, 2019.
- Angrita Denziana, Indrayenti, dan Ferdinan Fatah, “Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 5, No 2, 2014.
- Anik Ariyanti, “Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif dan Koordinasi terhadap Motivasi Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk”, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol 9, No 2, 2019.
- Anuar Sanusi dan Winda Feriyana, “Pengaruh Fungsi Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa atau Kelurahan pada Kantor Kecamatan Buay Pemaca OKU Selatan”, *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, Vol 8, No 2, 2019.

- Anwar Hidayat, “Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel”, <  
<https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>> [diakses 23 Desember 2021].
- Aqib Fahrurrijal Antasena, “Pengaruh Produk, Citra Merek, dan Saluran Distribusi terhadap Keputusan Pembelian pada Jamaah Umroh di PT. Anita Saudaraku Wisata Cabang Surabaya”, *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020).
- Ari Dwi Utami, “Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang”, *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang, 2010).
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, dan Siswidiyanto, “Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik”, *Jurnal Administrasi Pblk (JAP)*, Vol 1, No 5, 2013.
- Avissa Calista dan Ika Rakhmalina, “Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin”, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, Vol 1, No 2, 2020.
- Ayyub, “Kerapian”  
 <<http://ayyubrdh.blogspot.com/2016/09/kerapian.html>>  
 [diakses 9 September 2021].
- Bakti, Muhammad Yusuf, dan La Ode Aslim, “Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari”, *Journal Publicuho*, Vol 2, No 4, 2019.
- Cecilia Engko, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 10, No 1, 2008.

- Christien Andriani Karambut, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Asri Griya Utama, Project Holland Village Manado”, *Jurnal Manis*, Vol 1, No 2, 2017.
- Christina Dwi Astuti, “Faktor Faktor yang Berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan”, *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*, Vol. 2, No. 1, 2007.
- Clara Christiany, Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol 14, No 2, 2017.
- Dandy Novan Suhardianto, “Pembagian Tugas Kerja Pegawai pada Divisi Kepegawaian dan Hukum Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur”, *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Administrasi Perkantoran, Universitas Airlangga, Tahun 2020).
- Daslan Simanjuntak dan Raja Saul Marto Hendry, “Pengaruh *Job Description* dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Pangkatan Kab. Labuhanbatu”, *Jurnal INFORMATIKA : Manajemen Informatika*, Vol 7, No 1, 1999.
- Debby D. Y. Lintjewas, Michael Mamentu, dan Evelin Kawung, “Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa”, *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, Vol 2, Edisi XX, 2016.
- Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, dan Ni Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4, 2016.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, “*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 17, No 2, 2015.

- Dwi Safitri, “Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian di Burger King Jemursari”, *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020).
- Eddy Hermawan, Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 2, 2019.
- Enadarlita dan Nova Asvio, “Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol 4, No 1, 2019.
- Engelbertus Nasa, dkk, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang dalam Penarikan Pajak Reklame di Semarang”, *Journal of Public Policy and Management Review*, Vol 3, No 3, 2014.
- Enis Nurnawati, Dwi Yulianti, dan Hadi Susanto, “Peningkatan Kerjasama Siswa SMP Melalui Penerapan Pembelajaran Kooperatif Pendekatan Think Pair Share”, *Unnes Physics Education Journal*, Vol 1, No 1, 2012.
- Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9, No 2, 2019.
- Ezzah Nahsirah dan Sarah Imelda, “Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol 3, No 3, 2019.
- Fahmi Maulana Yusuf dan Dodi R. Setiawan, “Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Menjalin Hubungan Industrial pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur”, *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 2, 2021.
- Farah Indrawati, “Pengaruh Kemampuan Numerik dan Cara Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika”, *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, Vol 3, No 3, 2013.

- Heny Ernawati, “Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Satuan SATPOL PP Kota Samarinda”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 1, No 2, 2020.  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Batas\\_kesalahan](https://id.wikipedia.org/wiki/Batas_kesalahan), [diakses 1 Desember 2021].
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_formal](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_formal), [diakses 1 Desember 2021].
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_informal](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_informal), [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.kata.web.id/kemampuan>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/ketelitian>, [diakses 1 Desember 2021]
- <https://kbbi.web.id/dokumentasi>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/efektif>, [diakses 1 Desember 2021]
- <https://kbbi.web.id/hubungan>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/instruksi>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/kerja>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/kuesioner>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/peraturan>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/profit>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/rapi>, [diakses 1 Desember 2021].
- <https://kbbi.web.id/tugas>, [diakses 1 Desember 2021].
- Ibrahim Bafadhol, “Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia”, *Jurnal Edukasi Islam Pendidikan Islam*, Vol 6, No 11, 2017.
- Ifada Novikasari, “Uji Validitas Instrumen”, *academia.edu*, (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto).
- Intan Yuliani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK”, *Skripsi*, (Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018).

- Ismi Nur Hidayati, Peningkatan Kerapian dalam Berpakaian Siswa dengan Menggunakan Kartu Disiplin Kelas V Mi Darul Ulum Tambakrejo Waru Sidoarjo, *Skripsi*, (Surabaya: Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2013).
- Isti Pujihastuti, “Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian”, *CEFARS: Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, Vol 2, No 1, 2010.
- Jamaluddin Haslinda, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol II, No 1, 2016.
- Karni Fadhillah, “Pentingnya Membangun Hubungan dan Interaksi Karyawan dengan Baik”, <  
<https://www.jojonomic.com/blog/interaksi-karyawan/>>  
 [diakses 18 Desember 2021].
- Kemenag.go.id*, [diakses pada tanggal 3 Desember 2021]
- Kholid Saifulloh, Bina Kurniawan, dan Ida Wahyuni, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Operator Pengoperasian Heat Recovery Steam Generator (HRSG) terhadap Instruksi Kerja di PT X Semarang”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 7, No 3, 2019.
- Maria Advensena Klara Kato dan Ni Putu Widiastuti, “Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perdana Jaya Tunggal Perkara Denpasar”, *Majalah Ilmiah Widayacakra*, Vol 2, No 1, 2019.
- Meidiana Kurniawati, “Kondisi Kerja dan Psikologi Kerekayasaan” <  
<https://www.kompasiana.com/meidiana.nyaan/556c225a7593731d048b4568/kondisi-kerja-dan-psikologi-kerekayasaan>> [diakses 21 Desember 2021].

- Meilisa Syelviani, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan”, *Jurnal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, Vol 1, No 1, 2017.
- Mesiono dan Mursal Aziz, 2020, “*Manajemen Dalam Perspektif Ayat-Ayat Al-quran*”, (Medan: Perdana Publishing).
- Mochamad Nurcholiq, “Actuating dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Hadits (Kajian Al-Qur’an dan Al-Hadits Tematik), *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 1, No 2, 2017.
- Muchlisin Riadi, “Disiplin Kerja – Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi”, <  
<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/di-disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>>, [diakses 1 Desember 2021].
- Muhammad Yunus, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”, *Tesis*, (Makassar: Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2014).
- Nanang Martono, “Statistik Sosial”, (Yogyakarta: Gava Media, 2010).
- Nazaruddin, “Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan terhadap Efektivitas Organisasi di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur (Studi pada Sekretariat-Sekretariat, Lembaga Teknis Daerah dan Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur)”, Tahun 2016.
- Nia Juliawati, “Koordinasi dan Usaha Koordinasi dalam Organisasi”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8, No 2, 2012.
- Noorma Yunia, “Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, Vol 5, No 1, 2017.

- Oki Isdianto dan Ignatius Soni Kurniawan, “Pengaruh Praktek MSDM Strategik dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR (Studi Kasus pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki)”, *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 1, No 2, 2017.
- Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu, “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”, *Agora*, Vol 4, No 2, 2016.
- [quran.kemenag.go.id](http://quran.kemenag.go.id), [diakses pada tanggal 4 Desember 2021, pukul 08.41 WIB].
- Rahma Dewi Kispriandari, “Konsep Proses Pencapaian Tujuan”, <<https://rahmadewi30.wordpress.com/2018/01/03/konsep-proses-pencapaian-tujuan/>> [diakses 1 Desember 2021].
- Reni Yendrawati dan Dheane Kurnia Mukti, “Pengaruh Gender, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Tekanan Ketaatan, Kemampuan Kerja dan Pengetahuan Auditor terhadap Audit Judgement”, *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, Vol 4, No 1, 2015.
- Reski Amalia, “Pengaruh Kepribadian, Gaya Hidup, Konsep Diri Terhadap Keputusan Pembelian Online di Makasar”, *Skripsi*, (Makasar: Prodi Manajemen Ekonomi, UIN Alaudiin Makassar, 2017).
- Ria Romandona, “Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X Bandar Lampung”, *Skripsi*, (Bandar Lampung: Jurusan Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2017).
- Ridho Nandika, “Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusatama Warehouse Minas”, *Jom FEKON*, (Vol 2, No 2, 2015).

- Rina Indiasuti, “Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam”, <<https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-islam/>> [diakses pada tanggal 4 Desember 2021].
- Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”, *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol 5, No 1, 2017.
- Rusmaini, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang”, *Journal of Islamic Education Management*, Vol 3, No 2, 2017.
- Sarsono dan Y. Djoko Suseno, “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 6, No 2, 2012.
- Serafica Gischa, “Arti Tanggung Jawab dan Ciri-cirinya”, <<https://www.kompas.com/skola/read/2021/01/16/141921369/arti-tanggung-jawab-dan-ciri-cirinya>> [diakses 1 Desember 2021].
- Siti Nurhayati, “Pengaruh Job Description terhadap Produktivitas Kerja pada Perubahan PT Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, *Jurnal Riset Edisi IV UNIBOS Makassar*, Vol 3, No 012, 2016.
- Sitti Masyita, “Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Masyarakat untuk Pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros”, *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, (No.XIX, Tahun 2016).
- Sri Wiranti Setiyani, “Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok)”, *Jurnal STIE Semarang*, Vol 4, No 3, 2021.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

- Tecky Indriana, “Pengaruh Kelelahan Otot terhadap Ketelitian Kerja (*The Influence of Muscle Fatigue on Work Carefulness*), *Jurnal Kedokteran Gigi : Stomatognatic*, Vol 7, No 3, 2010.
- Tim Penyusun, 2019, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2019).
- Tommy Suprpto, 2009, *Pengantar Teori & Komunikasi*, (Jakarta: PT Buku Kita, 2009).
- Tri Silawati Dewi, “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan”, *Skripsi*, (Semarang: Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2005).
- Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers).
- Weksi Budiaji, “Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert”, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, Vol 2, No 2, 2013.
- Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 2, 2015.
- Yasmin Ndruru, “Pengaruh Koordinasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Mastersnow Indonesia”, *Jurnal STINDO Profesional*, Vol VI, No 6, 2020.
- Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong”, *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 3, 2015.
- Yuyun Rachmawati, “Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai

Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya”, *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Vol 4, No 1, 2018.

Zainarti, “Manajemen Islami Perspektif Al-Qur’an”, Tahun 2018.

Zulkifli Matondang, “Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian”, *Jurnal Tabulrasa PPS Unimed*, Vol 6, No 1, 2006.

