

Pengaruh Hubungan Antar Individu dan Penempatan kerja Terhadap Efektivitas Kerja melalui Koordinasi: Studi Kasus pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang

Apatriko Gading, Abdul Basyith, Lin Yan Syah

Universitas Serelo Lahat
Email: basyith_feump@yahoo.com

Article Information:

Received: 02 February 2025, Accepted: 20 February 2025, Published: 27 February 2025

Abstract

Interpersonal relationships are interactions between individuals with other individuals or groups, which involve human relationships, aimed at achieving satisfaction for both parties. The sample in this study, namely all employees of the Financial and Regional Asset Management Agency of Empat Lawang Regency, as many as 70 people will be used as samples in this study. The independent variables are Interpersonal Relationships (X1) and Job Placement (X2), while the dependent variable is Work Effectiveness (Y). The results of the study obtained (1) Interpersonal Relationships were not proven to have a direct and positive effect on Work Effectiveness at the BPKAD of Empat Lawang Regency. (2) Job Placement was proven to have a direct and positive effect on Work Effectiveness at the BPKAD of Empat Lawang Regency. (3) Coordination was proven to have a direct and positive effect on Work Effectiveness at the BPKAD of Empat Lawang Regency. (4) Interpersonal Relationships were proven to have a direct and positive effect on Coordination at the BPKAD of Empat Lawang Regency. (5) Job Placement was proven to have a direct and positive effect on Coordination at the BPKAD of Empat Lawang Regency. (6) Interpersonal Relationships were proven to have a direct and positive effect on Work Effectiveness through Coordination at the BPKAD of Empat Lawang Regency. (7) Job placement has been proven to have a direct and positive influence on work effectiveness through coordination at the BPKAD Empat Lawang Regency.

Keywords: Hubungan Antar Individu, Penempatan Kerja, Efektivitas Kerja, Koordinasi.

1. Pendahuluan

Hubungan antar manusia merupakan interaksi antara seseorang dengan orang atau kelompok lain, yang menyangkut hubungan manusiawi, etika, moral, aktivitas sehari-hari pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak. Hubungan antar manusia adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antar personal, sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi

Published by:

karena sifatnya berorientasi pada aksi, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Hubungan antar manusia merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Hubungan antar manusia merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi pemerintahan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa masalah berkaitan dengan masih rendahnya hubungan antar manusia di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Dalam sebuah rapat atau pertemuan, ketika pimpinan ataupun rekan kerjanya berbicara, terlihat beberapa orang pegawai tidak mendengarkan tetapi lebih memilih untuk bercerita dengan teman lainnya, sehingga membuat orang lain merasa tidak dihargai; (2) Keengganan beberapa pegawai membantu kesulitan rekan kerja dalam mengerjakan tugas kantor, padahal sikap saling tolong-menolong antar pegawai merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal; (3) Adanya pegawai yang tidak mau bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga menghambat dan memperlambat pekerjaan yang akan dilaksanakan; (4) Dalam suatu pertemuan/ rapat, masih terlihat adanya pegawai yang tidak berpartisipasi untuk mengemukakan pendapatnya, ataupun sebaliknya ada pegawai yang tidak memberikan kesempatan kepada pegawai lain untuk mengemukakan pendapat; (5) Terlihat beberapa pegawai tidak saling berhubungan baik di lingkungan kantor, bahkan tidak bertegur sapa saat bertemu satu sama lain karena terjadi perselisihan.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Penempatan kerja adalah untuk menempatkan seseorang sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan pegawai yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Penempatan kerja dalam pengembangan Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset

Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pendidikan pegawai, sehingga hal ini berdampak pada rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai pada pekerjaan yang diberikan, selain hubungan antar individu yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja, penempatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Dalam hal ini terdapat contoh kasus yang terjadi di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. Jika dilihat dari hal penjurusan pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki, misalnya adalah terdapat pegawai yang memiliki jurusan Psikologi menduduki jabatan yang terkait dengan penganggaran, seharusnya penjurusan yang sesuai akan menghasilkan kualitas kerja yang baik dibidangnya sebagaimana tertera pada tabel 1.2, sebanyak 18/60 pegawai sesuai dengan kompetensi pendidikannya dengan persentase 30%. Dengan demikian masih banyak ketidaksesuaian antara kompetensi pendidikan dengan jabatan yang diduduki.

Efektivitas ialah ketepatan dalam memilih tujuan dengan kemampuan menggunakan dan memanfaatkan peralatan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Seseorang yang memiliki efektivitas kerja yang maksimal tentu dengan pencapaian hasil yang maksimal juga sesuai dengan target dan jumlah waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakannya beberapa biaya yang dikeluarkan. Sehingga dapat disimpulkan efektivitas merupakan ketepatan dalam memilih tujuan dengan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang ada dengan tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang berkualitas tidak saja memerlukan pekerja yang handal, melainkan membutuhkan suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan diharapkan yang telah ditentukan sebelumnya, seperti penempatan kerja pegawai, maka dalam hal ini pegawai akan memiliki semangat dan kenyamanan dalam bekerja sehingga kualitas kerja pegawai senantiasa meningkat. Fenomena-fenomena yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati penempatan kerja pada bidang pekerjaan yang dimilikinya. Berikut ini data kualitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Kualitas Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang

Kriteria Nilai	Kualitas	Keterangan	Jumlah	%
91 – 100	Sangat baik	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan dan pelayanan di atas standar yang ditentukan	14	23
76 – 90	Baik	Hasil kerja dengan satu atau dua kesalahan kecil dan tidak ada kesalahan besar serta perbaikan sesuai dengan standar ketentuan.	16	27
61 – 75	Cukup Baik	Hasil kerja dengan tiga atau empat kesalahan kecilsedangkan kesalahan besar tidak ada serta perbaikan sesuai dengan standar.	10	17

51 – 60	Tidak Baik	Hasil kerja lima kesalahan kecil dan adanya kesalahan besar serta perbaikan memenuhi standar.	6	10
< 50	Sangat Tidak Baik	Hasil kerja mempunyai lima kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan dibawah standar yang ditentukan	14	23
Jumlah			60	100 %

Sumber : BPKAD Kabupaten Empat Lawang, 2024

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang, kompetensi pegawai masih rendah hal ini terbukti dari masih adanya pegawai yang tidak memahami tugas – tugas yang diberikan serta adanya pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Motivasi kerja pegawai masih rendahnya terbukti dari masih adanya pegawai yang bermalas – malasan dalam bekerja dan bekerja masih menunggu perintah atasan. Disiplin kerja pegawai masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai datang terlambat, pulang belum pada waktunya dan keluar masuk kantor saat jam kerja. Hubungan antar individu yang ada belum terjalin dengan baik dan penempatan kerja belum memberikan kualitas kerja yang baik serta kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan, dengan adanya permasalahan – permasalahan ini menyebabkan rendahnya efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang ditemui beberapa permasalahan yaitu: Penempatan kerja pegawai masih rendah hal ini terlihat dari masih seringnya pegawai berpindah-pindah dalam bekerja dan masih rendahnya rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan. Penempatan Kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan masih seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pegawai merasa bekerja di bagian yang bukan menjadi kompetensinya sehingga menjadi beban baginya karena sering terjadi perbaikan atas pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga dan kondisi fisik seseorang. Motivasi merupakan keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dengan adanya motivasi seseorang akan lebih gigih dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Persepsi peran merupakan pandangan seseorang mengenai bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam suatu situasi. Melalui persepsi peran seseorang akan lebih tahu apa yang harus dilakukan sesuai dengan perannya. Kondisi keluarga akan mempengaruhi kinerja seseorang karena emosi akan dipengaruhi oleh kondisi keluarga. Kondisi keluarga yang tenteram akan menciptakan pikiran tenang sehingga pola kinerja juga baik, namun jika kondisi keluarga yang rumit akan terjadi pola pikir yang rumit juga. Kondisi fisik akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja, seseorang yang fisiknya kurang baik akan lebih lamban dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasil pekerjaan juga kurang maksimal. Dari hasil Survey kepada 60 orang Pegawai BPKAD Kabupaten Empat Lawang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD Kab. Empat Lawang Tahun 2024

No	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah Jawaban	%
1.	Keterampilan /Pendidikan	18/60 x 100%	30%
2.	Kecerdasan emosional	14/60 x 100%	23%
3.	Kecerdasan intelektual	16/60 x 100%	27%

4.	Motivasi	6/60 x 100%	10%
5.	Persepsi Peran	2/60 x 100%	3%
6.	Kondisi Keluarga	2/60 x 100%	3%
7.	Kondisi Fisk	2/60 x 100%	3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Survey pada 60 orang pegawai BPKAD Kabupaten Empat Lawang.

Dari Tabel 2 di atas dapat kita lihat bahwa faktor yang mempunyai pengaruh cukup besar di BPKAD Kabupaten Empat Lawang adalah Keterampilan atau pendidikan (30%), Kecerdasan emosional (23%) dan Kecerdasan Intelektual (27%).

Dari uraian di atas maka ditemukan masalah pada BPKAD Kabupaten Empat Lawang adalah: (1) Pegawai yang memiliki pendidikan Akuntansi dan pendidikan Manajemen Angaran, Manajemen Asset, Manajemen Resiko dan Manjemen Keuangan lainnya juga masih kurang untuk memenuhi standar tenaga BPKAD; (2) Kesabaran dan ketelatenan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam target pencapaian berdasarkan kuantitas, kualitas maupun *date line*, masih kurang akibat rendahnya kecerdasan emosional; (3) Kurangnya pengetahuan pegawai dalam penemuan dan penanganan kasus penyusunan maupun pelaporan, yang disebabkan oleh faktor kecerdasan intelektual Pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Hubungan Antar Individu

Hubungan antar manusia dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang atau kelompok lain, yang menyangkut hubungan manusiawi, etika/moral, aktivitas sehari-hari pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak. Sedangkan dalam arti sempit human relations yaitu terjalinnya suatu interaksi antara seseorang dan orang/kelompok lainnya. Hubungan antar manusia adalah hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Menurut [Effendi \(2016\)](#), hubungan antar manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip Human Relations dengan baik. Hubungan antar manusia dalam aktivitas manajemen organisasi / lembaga adalah menciptakan suatu kerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dalam human relations tersebut kuncinya adalah bagaimana metode dalam berkomunikasi tersebut mampu menimbulkan motivasi.

Reece, Brant, dan Howie mengatakan dalam [Armansyah \(2018\)](#) ada tujuh aspek human relations yang menggambarkan keadaan human relations dalam suatu organisasi, yakni komunikasi (communications), kesadaran diri (self-awareness), penerimaan diri (self-acceptance), motivasi (motivation), kepercayaan (trust), keterbukaan diri (selfdisclosure) dan penyelesaian konflik (conflict-resolution).

Prinsip hubungan antar manusia menurut Siagian dalam [Armansyah \(2018\)](#) adalah sebagai berikut: (1) Seorang Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil. (2) Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar

Published by:

dalam hubungan kerja. (3) Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Onong Uchjana dalam [Rahman dan Kasmiruddin \(2018\)](#) mengungkapkan bahwa indikator dari hubungan antar manusia adalah sebagai berikut: (1) Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. (1) Adanya pengarahan. Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, instruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan; (2) Adanya keterbukaan. Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya; (3) Adanya sikap saling menghargai. Para pegawai juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang; (4) Adanya loyalitas. Suatu organisasi akan dapat berkembang dengan pesat apabila pegawainya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya. kegiatan-kegiatan organisasi.

[Pratiwi \(2024\)](#) meneliti pengaruh hubungan antar manusia dan loyalitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Sampang. Berdasarkan hasil analisis didapat Hubungan Antar Manusia dan Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Berdasarkan hasil analisis didapat Hubungan Antar Manusia dan Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

2.2 Penempatan Kerja

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut [Rivai dan Sagala \(2013\)](#) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan atau pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Menurut [Sedarmayanti \(2020\)](#) dan [Suwatno, & Priansa, \(2011\)](#), ada beberapa indikator penempatan kerja yaitu (1) pendidikan; (2) pengetahuan kerja; (3) keterampilan kerja; (4)

Published by:

pengalaman kerja. Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi: a. Pendidikan yang disyaratkan dan b. Pendidikan alternatif. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Keterampilan kerja atau kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu: (a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan; (b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik dan mekanik; (c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa. Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk : (a) Pekerjaan yang harus ditempatkan; (b) Lamanya melakukan pekerjaan.

[Tamba \(2019\)](#) meneliti pengaruh penempatan kerja dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Hasil penelitian didapat bahwa variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil penelitian didapat bahwa variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

2.3 Efektivitas Kerja

Menurut [Sedarmayanti \(2020\)](#) menyatakan bahwa : “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”. Menurut [Suryadi \(2018\)](#) definisi efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan/ digunakan. Menurut [Steer \(2085\)](#) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan. [Silalahi \(2017\)](#) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat efektif adalah manager yang memilih yang benar untuk dikerjakan sedangkan efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar.

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut [Hasibuan \(2020\)](#), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, Penempatan Kerja, dan pemanfaatan waktu. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap organisasi selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar setiap pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi. Penempatan 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. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap kantor. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

2.4 Koordinasi

Koordinasi adalah kemampuan untuk menyusun dan mengatur berbagai bagian atau elemen agar berfungsi secara efisien dan efektif sebagai suatu kesatuan. Konsep ini mencakup berbagai aspek dalam konteks yang berbeda, termasuk dalam bidang fisik, biologis, sosial, dan organisasional ([Nainggolan et al., 2022](#)). Secara umum, koordinasi melibatkan proses pengaturan atau penyelarasan berbagai elemen atau kegiatan agar dapat bekerja bersama-sama secara harmonis dan terkoordinasi.

Dalam konteks fisik, koordinasi merujuk pada kemampuan seseorang atau organisme untuk mengendalikan gerakan tubuh dengan baik dan efisien. Ini mencakup koordinasi antara otot, saraf, dan sistem sensorik untuk mencapai tujuan gerakan tertentu. Contohnya termasuk kemampuan seseorang untuk berjalan, berlari, atau melakukan olahraga dengan lancar dan tanpa kesulitan, yang membutuhkan koordinasi yang baik antara berbagai bagian tubuh.

Dalam konteks sosial, koordinasi berkaitan dengan kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja sama dan berinteraksi secara efektif dalam berbagai situasi sosial. Ini melibatkan koordinasi antara komunikasi, kerjasama, dan tindakan kolektif untuk mencapai tujuan bersama atau memecahkan masalah yang kompleks. Contohnya termasuk koordinasi antara anggota tim dalam proyek kerja atau koordinasi antara pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik.

Dalam konteks organisasional, koordinasi mengacu pada kemampuan sebuah organisasi untuk mengelola berbagai bagian dan fungsi yang berbeda agar dapat bekerja secara efisien sebagai suatu kesatuan. Ini melibatkan koordinasi antara departemen, divisi, dan unit organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Koordinasi dalam organisasi juga melibatkan pengaturan aliran informasi, sumber daya, dan kegiatan operasional untuk mencapai kinerja yang optimal ([Nainggolan et al., 2022](#)).

Pentingnya koordinasi terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja keseluruhan dalam berbagai konteks. Dengan koordinasi yang baik, individu, kelompok, dan organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada jika mereka bekerja secara terpisah atau tidak terkoordinasi. Oleh karena itu, koordinasi merupakan keterampilan yang penting yang diperlukan dalam berbagai aspek kehidupan dan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif.

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang sebanyak 70 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang sebanyak 70 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Hubungan antar individu (X_1) dan

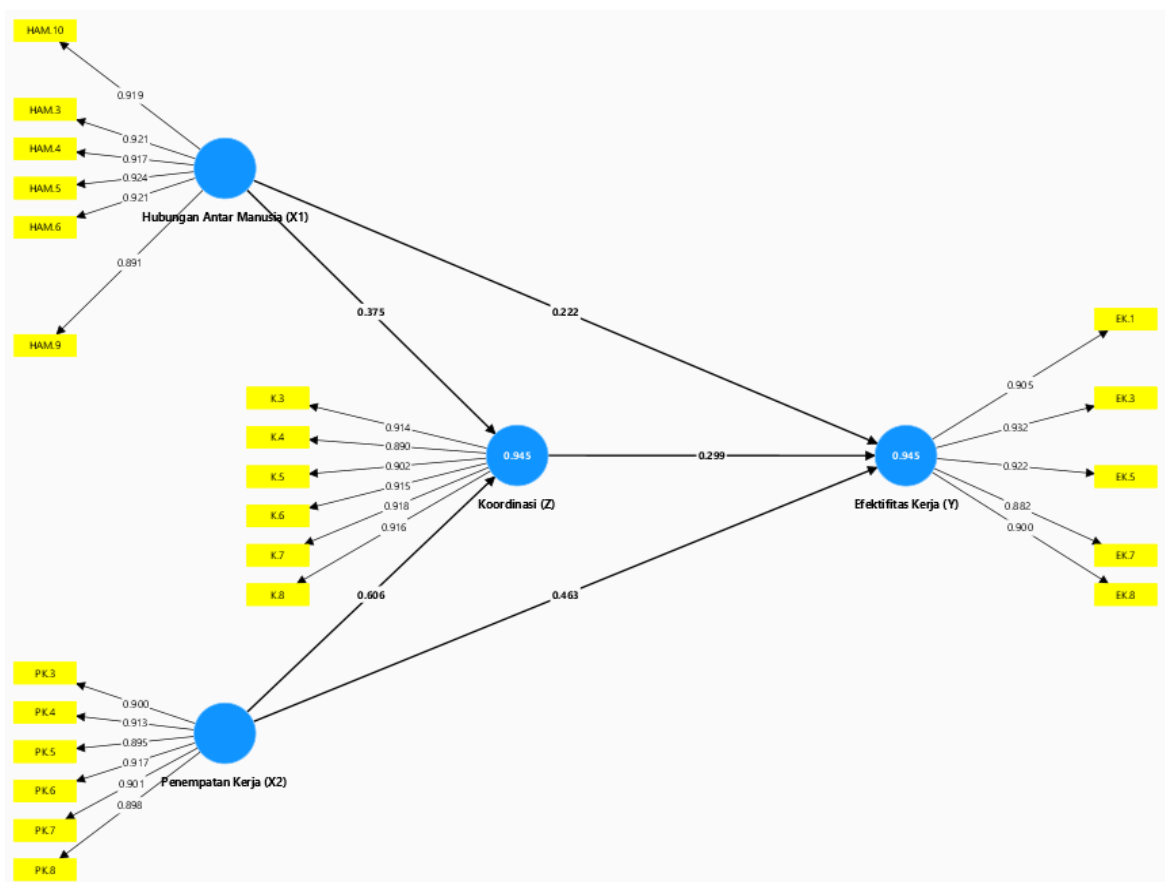
Published by:

Penempatan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat/ dependent yaitu Efektivitas Kerja (Y). Adapun dimensi dari hubungan antar manusia adalah komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai dan loyalitas. Indikator dari dimensi komunikasi adalah pegawai yang berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik dan pegawai melakukan komunikasi yang baik dengan atasan. Indikator dari dimensi pengarahan adalah pimpinan memberikan arahan kepada pegawai dan pegawai menerima arahan pimpinan. Indikator dari dimensi keterbukaan adalah pegawai memiliki keterbukaan dengan rekan kerja dan pegawai selalu meminta arahan dari rekan kerja. Indikator dari dimensi sikap saling menghargai adalah pegawai saling menghargai dan pegawai saling membantu dalam bekerja. Indikator dari dimensi loyalitas adalah pegawai tidak mau pindah kerja ke tempat lain dan pegawai merasa betah ditempat bekerja sekarang. Adapun dimensi dari penempatan kerja adalah pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Indikator dari dimensi pendidikan adalah pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif. Indikator dari dimensi pengetahuan kerja adalah pengetahuan sebelum bekerja dan pengetahuan ditempat bekerja. Indikator dari dimensi keterampilan kerja adalah keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial. Indikator dimensi pengalaman kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan, lamanya melakukan pekerjaan dan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun dimensi dari efektivitas kerja adalah kuantitas kerja, penempatan kerja, pemanfaatan waktu, peningkatan kualitas sumber daya dengan indikator jumlah hasil kerja, pencapaian hasil kerja, hasil kerja melebihi target kerja, mutu hasil pekerjaan, kualitas hasil kerja, hasil kerja yang memuaskan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda waktu, meningkatkan kemampuan dan meningkatkan keterampilan kerja. Adapun dimensi dari koordinasi adalah konsistensi tujuan, komunikasi efektif, penyelesaian konflik dan pembagian tugas dan tanggung jawab dengan indikator adanya tujuan organisasi yang konsisten, pelaksanaan komunikasi yang efektif, menyelesaikan konflik yang ada dan pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil. Pada penelitian ini digunakan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari kuesioner. Daftar Pertanyaan (Kuesioner) adalah proses dalam pengambilan data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti oleh Peneliti yang dibagikan kepada responden, dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing-masing. Analisis regresi berganda digunakan untuk meneliti dampak variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Inner Model (Model Struktural) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten ([Ghazali, 2014](#)). Lebih lanjut menurutnya bahwa PLS merupakan suatu metode analisis yang *powerfull*, dikarenakan tidak berdasarkan pada banyaknya asumsi dan data juga tidak harus berdistribusi normal serta ukuran sampel tidak harus besar atau dalam hal ini mengacu kepada uji asumsi klasik yang biasa digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pembahasan bagian ini akan dilakukan beberapa uji antara lain hasil Korelasi Antar Variabel, Determinasi (R -Square) dan Pengujian Hipotesis.

Gambar 1. Inner Model (t Values)



R-Square. Hasil R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Nilai R Square ialah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel eksogen memberikan kontribusi hampir semua yang dibutuhkan oleh variabel endogen. Menurut Chin (1998) jika hasil R-Square sebesar $> 0,67$ untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar $0,33-0,67$ maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar $0,19-0,33$ maka termasuk dalam kategori lemah. Berikut adalah hasil R-Square pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Determinasi (R-Square)

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Efektifitas Kerja (Y)	0.945	0.942
Koordinasi (Z)	0.945	0.943

Berdasarkan hasil perhitungan di atas Uji Determinasi (R-Square), terlihat bahwa nilai R-Square untuk variabel Efektivitas Kerja (Y), nilai yang diperoleh sebesar 0,945 atau 94,5% dengan *R-Square adjusted* sebesar 0,942 atau 94,2% sedangkan untuk R-Square variabel Koordinasi (Z) nilai yang diperoleh sebesar 0,945 atau 94,5% dengan *R-Square adjusted* sebesar 0,943 atau 94,3%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel Hubungan antar Manusia (X₁), variabel Penempatan Kerja (X₂) dan variabel Koordinasi (Z) terhadap variabel Efektivitas

Published by:

Kerja (Y) adalah sebesar 94,5% berada pada rentang $> 0,67$ dan nilai tersebut berada pada kategori baik atau mempunyai pengaruh yang kuat dan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Sementara besarnya kontribusi dari Hubungan antar Manusia (X_1) dan variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap variabel Koordinasi (Z) adalah sebesar 94,5% berada pada rentang $> 0,67$ dan nilai tersebut berada pada kategori baik atau mempunyai pengaruh yang kuat dan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Variabel Hubungan antar Manusia (X_1) variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) variabel Koordinasi (Z).

Uji Hipotesis. Dalam hal ini dijelaskan bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel pada penelitian, yaitu Pengaruh variabel Hubungan antar Manusia (X_1), variabel Penempatan Kerja (X_2) dan variabel Koordinasi (Z) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang). Pembahasan ini dilakukan berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.1.0.6.

Tabel 4. Hasil Bootstrapping pada SmartPLS 4.1.0.6. (Pengaruh Langsung)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Hubungan Antar Manusia (X_1) -> Efektifitas Kerja (Y)	0.222	0.219	0.125	1.781	0.075
Hubungan Antar Manusia (X_1) -> Koordinasi (Z)	0.375	0.373	0.106	3.551	0.000
Koordinasi (Z) -> Efektifitas Kerja (Y)	0.299	0.299	0.114	2.615	0.009
Penempatan Kerja (X_2) -> Efektifitas Kerja (Y)	0.463	0.466	0.118	3.912	0.000
Penempatan Kerja (X_2) -> Koordinasi (Z)	0.606	0.608	0.105	5.792	0.000

Tabel 5. Hasil Bootstrapping pada SmartPLS 4.1.0.6. (Pengaruh Tidak Langsung)

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Penempatan Kerja (X_2) -> Koordinasi (Z) -> Efektifitas Kerja (Y)	0.181	0.181	0.076	2.371	0.018
Hubungan Antar Manusia (X_1) -> Koordinasi (Z) -> Efektifitas Kerja (Y)	0.112	0.112	0.056	1.998	0.046

Pengujian Secara Parsial (Uji T). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kriteria berdasarkan nilai hitung dengan nilai tabel atau berdasarkan nilai probabilitas (p-values).

Hipotesis yang akan diuji secara umum adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh langsung dan positif terhadap variabel dependen

H_1 : Variabel independen berpengaruh langsung dan positif terhadap variabel dependen

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha$ maka H_0 ditolak atau variabel independen secara parsial berpengaruh langsung dan positif terhadap variabel dependen. Nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%, sedangkan nilai t_{tabel} yang menjadi pembangking adalah 1,960. Hasil pengujian hipotesis secara parsial disajikan sebagai berikut:

H1: Pengaruh langsung dan positif Variabel Hubungan antar Manusia (X_1) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian tentang pengaruh langsung dan positif Variabel Hubungan antar

Manusia (X_1) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) ini, tidak mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh [Pratiwi, \(2024\)](#) tentang Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Loyalitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Sampang, yang menyatakan Hubungan Antar Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

Temuan hasil penelitian ini tidak mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh Abdi Priono, 2015 tentang Pengaruh hubungan antar manusia dan motivasi kerja terhadap Efektivitas Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya, yang menyatakan Hubungan antar manusia menunjukkan pengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Efektivitas Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah.

Temuan hasil penelitian ini tidak mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh [Saputro, \(2018\)](#) tentang Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang, yang menyatakan Hubungan Antar Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Temuan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Davis dalam [Rahman dan Kasmiruddin \(2018\)](#) yang menyatakan hubungan antar manusia merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi ataupun perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Temuan hasil penelitian diperkuat dengan hasil wawancara dengan key informan yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa masalah berkaitan dengan masih rendahnya Hubungan antar Manusia di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Dalam sebuah rapat atau pertemuan, ketika pimpinan ataupun rekan kerjanya berbicara, terlihat beberapa orang pegawai tidak mendengarkan tetapi lebih memilih untuk bercerita dengan teman lainnya, sehingga membuat orang lain merasa tidak dihargai. (2) Keengganan beberapa pegawai membantu kesulitan rekan kerja dalam mengerjakan tugas kantor, sikap saling tolong-menolong antar pegawai merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal. (3) Adanya pegawai yang tidak mau bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga menghambat dan memperlambat pekerjaan yang akan dilaksanakan. (4) Dalam suatu pertemuan/ rapat, masih terlihat adanya pegawai yang tidak berpartisipasi untuk mengemukakan pendapatnya, ataupun sebaliknya ada pegawai yang tidak memberikan kesempatan kepada pegawai lain untuk mengemukakan pendapat. (5) Terlihat beberapa pegawai tidak saling berhubungan baik di lingkungan kantor, bahkan tidak bertegur sapa saat bertemu satu sama lain karena terjadi perselisihan.

H2: Pengaruh langsung dan positif Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian pengaruh langsung dan positif Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) ini, mendukung temuan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Armansyah, \(2015\)](#), Pengaruh Penempatan kerja dan kualitas kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Andoking Aneka Agar – Agar pada Industri Medan. Hasil penelitian didapat bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja

Published by:

karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.

Temuan hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh Mansur, 2017 tentang Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, yang menyatakan variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Temuan hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh [Tamba \(2019\)](#) tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung, yang menyatakan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat [Rivai dan Sagala \(2013\)](#), penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Setiap instansi pemerintahan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Temuan hasil penelitian diperkuat dengan hasil wawancara key informan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa masalah berkaitan penempatan kerja pegawai belum didasari sepenuhnya pada pendidikan pegawai, belum adanya pertimbangan mengenai pengetahuan kerja seperti pengetahuan sebelum bekerja dan pengetahuan sesudah bekerja, keterampilan kerja tidak dijadikan tolak ukur dalam penempatan kerja serta pengalaman kerja belum menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja pegawai yang ada.

H3: Pengaruh langsung dan positif Variabel Mediasi Koordinasi (Z) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian pengaruh langsung dan positif Variabel Mediasi Koordinasi (Z) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) ini, menunjukkan bahwa Koordinasi (Z) terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Efektivitas Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan Koordinasi Pegawai dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain berkontribusi terhadap Efektivitas Kerja di dalam organisasi tersebut.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Koordinasi yang dikemukakan oleh Henri [Fayol \(1949\)](#) yang menyatakan bahwa koordinasi adalah proses mengintegrasikan kegiatan berbagai departemen untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kecerdasan emosional membantu meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan hubungan interpersonal di antara pegawai, sehingga memfasilitasi koordinasi yang lebih efektif.

Misalnya, dalam situasi di mana tugas-tugas harus dikoordinasikan antara beberapa departemen, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas dan konflik diminimalkan.

H4: Pengaruh langsung dan positif Variabel Hubungan antar Manusia (X₁) terhadap

Published by:

Variabel Mediasi Koordinasi (Z) di di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian pengaruh langsung dan positif Variabel Hubungan antar Manusia (X_1) terhadap Variabel Mediasi Koordinasi (Z) ini, menunjukkan bahwa Hubungan antar Manusia terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Koordinasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Empat Lawang.

Hubungan antar Manusia adalah konsep yang mengukur sejauh mana individu merasa nyaman dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Menurut [Suryadi. \(1985\)](#), Hubungan antar Manusia mencakup evaluasi kognitif seseorang terhadap hubungan interpersonal yang lebih baik berdasarkan kriteria yang mereka tetapkan sendiri. Hubungan antar Manusia yang harmonis sering dikaitkan dengan berbagai hasil positif dalam kehidupan, termasuk kesehatan mental yang baik, produktivitas kerja yang tinggi, dan hubungan interpersonal yang lebih baik.

Hubungan antar Manusia yang lebih baik sejalan dengan peningkatan hubungan interpersonal dan mental pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkoordinasi dengan efektif dan efisien.

[Suryadi \(2018\)](#) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik berkontribusi signifikan terhadap efektivitas koordinasi di antara staf organisasi. Mereka menemukan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi lebih mampu menjaga hubungan yang positif dengan rekan kerja, yang mengarah pada peningkatan kolaborasi dan kerja sama.

Pimpinan yang mendukung hubungan interpersonal yang lebih baik diantara para pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan sosial, dan memfasilitasi keseimbangan kerja-hidup dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan hidup pegawai. Pegawai yang puas dengan kehidupan mereka kemungkinan besar akan berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan koordinasi, memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tim, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

H5: Pengaruh langsung dan positif Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Mediasi Koordinasi (Z) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian pengaruh langsung dan positif Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Mediasi Koordinasi (Z) ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif Penempatan Kerja (X_2) terhadap Koordinasi (Z) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. Ini menunjukkan bahwa, dalam konteks organisasi tersebut, penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang pegawai miliki dapat berdampak positif pada efektivitas kerja melalui koordinasi yang lebih baik dan efisien

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi internal mungkin belum optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya sistem dan prosedur yang mendukung koordinasi efektif, hambatan komunikasi antara berbagai bagian atau bidang maupun seksi dalam di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. Kurangnya pelatihan dan pengembangan yang fokus pada keterampilan koordinasi, dan resistensi terhadap perubahan di antara pegawai yang dapat menghambat efektivitas kerja.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan Efektivitas kerja melalui

Penempatan kerja, organisasi perlu memperkuat mekanisme koordinasi internal mereka. Misalnya dengan melibatkan pengembangan sistem komunikasi yang lebih efektif, pelatihan bagi pegawai dan tentang pentingnya koordinasi dan bagaimana melakukannya dengan efektif, serta evaluasi dan penyesuaian prosedur operasional untuk memastikan bahwa semua bagian organisasi bekerja secara harmonis menuju tujuan bersama.

H6: Pengaruh tidak langsung dan positif dari Variabel Hubungan antar Manusia (X_1) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui Variabel Mediasi Koordinasi (Z) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian pengaruh tidak langsung dan positif dari Variabel Hubungan antar Manusia (X_1) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui Variabel Mediasi Koordinasi (Z) ini, mendukung temuan dalam studi oleh [suryadi \(2020\)](#) yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan kehidupan mereka lebih cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk dalam aspek koordinasi tim dan kolaborasi.

Temuan hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian terdahulu oleh [Pratiwi \(2024\)](#), tentang Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Loyalitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Sampang, yang menyatakan Hubungan Antar Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Davis dalam [Rahman dan Kasmiruddin \(2018\)](#) hubungan antar manusia merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh [Steers \(1985\)](#), yang menyatakan terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu organisasi, yaitu : (1) Karakteristik organisasi; (2) Karakteristik lingkungan; (3) Karakteristik pekerja; (4) Kebijakan dan praktik Manajemen.

Secara empiris, di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang, pegawai yang memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik menunjukkan sikap yang lebih positif dan proaktif dalam bekerja. Mereka lebih mudah diajak bekerja sama dan lebih efektif dalam berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Misalnya, dalam mengorganisir program-program keluarga berencana, pegawai yang puas dengan hidup mereka lebih bersemangat dan efektif dalam merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan yang melibatkan berbagai pihak, termasuk masyarakat dan stakeholder terkait.

H7: Pengaruh tidak langsung dan positif Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui Variabel Mediasi Koordinasi (Z) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Temuan hasil penelitian pengaruh tidak langsung dan positif Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui Variabel Mediasi Koordinasi (Z) ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan positif dari Variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y) melalui Variabel Mediasi Koordinasi (Z) di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika Penempatan Kerja dirasakan pegawai lebih baik, maka pegawai merasa puas dengan penempatan mereka, sehingga lebih cenderung menunjukkan kinerja yang

baik, termasuk dalam aspek koordinasi, yang pada gilirannya meningkatkan Efektivitas Kerja.

Individu yang merasakan mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, biasanya menunjukkan perilaku yang lebih positif, lebih termotivasi, dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam berinteraksi dan berkoordinasi dengan rekan kerja

Temuan hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Armansyah, \(2015\)](#), Pengaruh Penempatan kerja dan kualitas kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Andoking Aneka Agar – Agar pada Industri Medan. Hasil penelitian didapat bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh [Suwatno, & Priansa, \(2011\)](#), mendefinisikan bahwa “Penempatan kerja adalah untuk menempatkan seseorang sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlianya”.

Pegawai yang merasakan mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang menunjukkan sikap yang lebih positif dan proaktif dalam bekerja. Pegawai lebih mudah diajak bekerja sama dan lebih efektif dalam berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai lebih bersemangat dan efektif dalam merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan kegiatan yang melibatkan berbagai pihak, termasuk masyarakat dan stakeholder terkait.dalam mengorganisir program-program kerja untuk mencapai Visi, Misi dan tujuan Organisasi.

Dengan demikian, penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang pegawai miliki dapat berdampak positif pada efektivitas kerja melalui koordinasi yang lebih baik dan efisien. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan efektivitas kerja.

5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh (1) Hubungan Antar Manusia tidak terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Efektivitas Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. (2) Penempatan Kerja terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Efektivitas Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. (3) Koordinasi terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Efektivitas Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. (4) Hubungan Antar Manusia terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Koordinasi di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. (5) Penempatan Kerja terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Koordinasi di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. (6) Hubungan Antar Manusia terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Efektivitas Kerja melalui Koordinasi di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang. (7) Penempatan Kerja terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap Efektivitas Kerja melalui Koordinasi di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Empat Lawang.

Referensi

- Armansyah, K. (2018) Hubungan Sarana Pra Sarana Dan Caring Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Pada Ruang Rawat Inapsud Dr.R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. <https://repository.ump.ac.id/8213/>
- Fayol, H. (1945), General and Industrial Management. Martino Publishing. https://books.google.co.id/books/about/General_and_Industrial_Management.html?i_d=MT_gngEACAAJ&redir_esc=y
- Galih Adi Saputro, Azis Fathoni, 2018. Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang, Journal of Management, 3 (3), 33-35. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730>
- Ghazali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS). Publisher: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://www.researchgate.net/publication/289674653_Structural_Equation_Modeling_Metode_Alternatif_dengan_Partial_Least_Squares_PLS
- Hasibuan, Malayu S.P, 2020, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. <https://onesearch.id/Record/IOS4100.slims-15895/TOC>
- Nainggolan, A., Sidauruk, T. D., & Cahyani, E. F. (2022). Pengaruh Pergantian Manajemen, Financial Distress, Ukuran Kantor Akuntan Publik (Kap), Audit Fee, Dan Opini Audit Terhadap Auditor Switching Pada Perusahaan Property and Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015 – 2019. Jurnal Liabilitas, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.54964/liabilitas.v7i1.191>
- Pratiwi, O. (2024). Hubungan Kontrol Diri Dengan Interaksi Sosial Siswa Smp Negeri 1 Indralaya. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya. https://repository.unsri.ac.id/145261/16/RAMA_86201_06071282025033_10150693_01_01_front_ref.pdf
- Rahman, A., and Kasmiruddin. (2017). *Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, vol. 4, no. 2, Oct. 2017, pp. 1-15. <https://www.neliti.com/publications/205592/pengaruh-human-relation-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-pt-jalur-nugraha-e#cite>
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo. <https://onesearch.id/Record/IOS2883.JABAR000000000064789/Details>
- Sedarmayanti, 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. <https://mandarmaju.com/main/detail/45/Sumber-Daya-Manusia-Dan-Produktivitas-Kerja>
- Silalahi, U. (2017). Asas-Asas Manajemen, Bandung: Refika, 2017. https://books.google.co.id/books/about/General_and_Industrial_Management.html?i_d=MT_gngEACAAJ&redir_esc=y
- Steers, R. M. (1985). Managing Effective Organizations. Boston: Kent Publisher.

Published by:

<https://onsearch.id/Record/IOS13428.JATEN-11100000065307?widget=1>

- Suryadi, A., Sjafitri, Henny, S., Hasan, L. Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/WirabrajaA. *Manajemen dan Kewirausahaan*, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 47-64, mar. 2018. ISSN 2615-3300. Available at: <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/252>
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
<https://scholar.google.co.id/citations?user=5bftr24AAAJ&hl=en>
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (001), 33-41. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.33-41>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

