

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HYPERSTORE KUPANG

The Influence Of Job Description And Coordination On Employee Performance At Cv. Hyperstore Kupang

Catra Chrisandy Dano^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} catradano7@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani.staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak.staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hyperstore Kupang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hyperstore Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang melukiskan variabel demi variabel dengan analisis deskriptif dalam statistik, hasil analisis deskriptif menggunakan garis kontinum dengan rentang skor sangat baik/sangat tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis inferensial yang menggunakan mode regresi linear berganda hipotesis diuji dengan uji t dan uji F. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 22.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koordinasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hyperstore Kupang.

Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Koordinasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang penting dalam suatu instansi. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam instansi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Perusahaan merupakan suatu sistem yang diadakan dan dirancang untuk mencapai hal-hal yang tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri (Mangkunegara. 2011). Perusahaan memerlukan tenaga yang terampil dan berkompeter untuk mendukung usaha instansi dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan instansi. Dalam mencapai tujuan, kinerja karyawan menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan mengakibatkan kinerja perusahaan tidak maksimal. Dalam hal ini para pemimpin sangat

penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Pegawai-pegawai yang ada organisasi tersebut memiliki tugasnya dalam masing-masing, tugas yang dilakukan oleh setiap individu mendefinisikan suatu posisi atau jabatan (Mangkunegara, 2011).

Deskripsi pekerjaan tidak membahas masalah orang atau pekerja, tetapi masalah ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang atau kewajiban, tanggung jawab, kriteria penilaian dan hasilnya, (Mathis dan Jackson, 2014). Untuk menciptakan terjadinya keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain, koordinasi sangat diperlukan. Dengan adanya koordinasi akan tercipta keselarasan kerja antar anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih pekerjaan. Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Koordinasi merupakan suatu hal penting di dalam organisasi, Dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan instansi tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kesamaan pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga kinerja kerja tidak tercapai. Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar anggota instansi. (Hasibuan, 2015). Selanjutnya Handyaningrat, (2000) mengemukakan beberapa masalah dalam mencapai koordinasi yang efektif. Rivai (2015), kinerja ialah suatu sebutan secara umum yang dipakai untuk separuh atau semua tindakan maupun kegiatan dari sesuatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada beberapa parameter seperti anggaran masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau tanggungjawab manajemen dan semacamnya. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan hasil kegiatan sebagai kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV. HYPERSTORE merupakan pasar moderen yang sangat besar, dalam segi luas, tempat dan barang-barang yang diperdagangkan. CV. Hyperstore yang bertempat pada Tuak Daun Merah, Kec. Oebobo Kota Kupang NTT merupakan salah satu supermarket terkemuka yang berada di Kota Kupang. Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta komunikasi yang baik antar anggota karyawan. Hal ini menyebabkan tingkat produktifitas kerja kurang maksimal yang berpengaruh kepada bagaimana kinerja kerja karyawan di perusahaan. Mengimbangi kemajuan zaman yang relatif cepat, maka diperlukan tingkat koordinasi dan kinerja pegawai yang optimal agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk menunjang kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya seperti deskripsi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Untuk menciptakan koordinasi yang baik bagi pegawai CV. Hyperstore harus memperhatikan beberapa faktor, yaitu komunikasi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi partisipan, kesepakatan, komitmen, dan insentif koordinasi, serta kontinuitas perencanaan. Berdasarkan penelitian awal melalui wawancara dengan karyawan hyperstore sering sekali terjadi masalah kurangnya koordinasi antar sesama karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan-karyawan tidak merata sebagai contoh adanya pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan oleh seorang pekerja tetapi dibebankan

kepadanya. Kurangnya koordinasi dan komunikasi oleh atasan terhadap bawahan dan juga sesama karyawan yang sering terjadi di perusahaan ini sehingga membuat banyak pekerjaan agak melambat untuk diselesaikan, oleh sebab itu banyak fenomena yang harus diperbaiki di internal organisasi perusahaan. Dalam pembagian tugaskaryawannya, CV. Hyperstore terbagi dalam beberapa bagian kerja. Hal tersebut dilakukan agar terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga dapat mewujudkan koordinasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), Kinerja karyawan adalah terjemahan dari *job performance*, dimana dalam istilah bahasa Indonesia kinerja singkatan dari kinetika energi kerja. Istilah *performance* sering diIndonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Nawawi (2018) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang sudah tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja dapat dilihat pada hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa sesuai standar yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
2. Kualitas kerja
Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
3. Ketepatan waktu
Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja Sama
Kerja Sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak

langsung dengan perusahaan.

Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Sedangkan menurut Handoko (2008), deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya (Dessler 2011). Stone (2011) deskripsi pekerjaan (uraian jabatan) yaitu dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. Uraian jabatan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi. Pada hakikatnya, uraian jabatan yaitu bahan baku dasar dalam pengelolaan. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi.

Indikator Deskripsi Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2007), deskripsi pekerjaan memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Apa yang dilakukan
Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Kecakapan
Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan atasan.
3. Pendidikan yang diperlukan
Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
4. Kondisi
Dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut
Pada keterangan di atas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *Coordinate* yang artinya menyusun, mengatur, selaras, sejalan dan serasi. Menurut Handoko (2016) koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif, berdayaguna dan berhasil guna. Menurut Sedarmayanti (2018) mendefinisikan koordinasi ialah proses mempersatukan sumbangan-sumbangan dari orang-orang, bahan, dan sumber-

sumber lain ke arah tercapainya maksud-maksud yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan koordinasi adalah proses pengintegrasian (memadukan), mensinkronisasikan dan menyederhanakan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya koordinasi, individu-individu dan bagian-bagian tidak akan dapat melihat peran mereka dalam suatu organisasi. Mereka akan terbawa mengikuti kepentingan-kepentingan sendiri, hingga mengorbankan sasaran-sasaran organisasi yang lebih luas. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa "Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi". Koordinasi merupakan pencapaian keselarasan individu dalam usaha mencapai tujuan serta sasaran kelompok. Koordinasi di dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikembangkan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya koordinasi, maka bagian-bagian atau departemen-departemen akan kehilangan peranan mereka dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian, maka disimpulkan bahwa pengertian koordinasi adalah suatu fungsi manajemen untuk memastikan setiap departemen dan kelompok yang berbeda bisa bekerjasama secara terintegrasi. Koordinasi juga akan meningkatkan keselarasan dalam melakukan berbagai tugas dan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator Koordinasi

Koordinasi adalah faktor dominan yang perlu diperhatikan bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor dominan karena kelangsungan hidup suatu organisasi pada tingkat tertentu ditentukan oleh kualitas usaha-usaha koordinasi yang dijalankan. Karena itu seorang pemimpin dikatakan sebagai pimpinan yang berhasil apabila ia dapat melakukan koordinasi dengan baik. Peningkatan kualitas koordinasi merupakan usaha yang perlu dilakukan terus-menerus, karena masalahnya bukan hanya masalah teknik semata-mata, tetapi juga tergantung dari sikap dan tindakan. Untuk dapat memperlancar proses terjadinya koordinasi diperlukan model komunikasi yang efektif, baik dalam satu lingkup bidang kerja maupun antar bidang, serta antara individu-individu di dalamnya. Koordinasi dalam proses manajemen di dalam suatu organisasi dapat diukur melalui indikator. Pengukuran tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana koordinasi kerja berjalan dalam organisasi. Koordinasi yang dimaksud seperti usaha kerja sama dan saling membantu dari atasan dengan bawahan. Untuk mengukur dan menilai koordinasi kerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator berdasarkan unsur-unsur koordinasi.

Sentika & Sugihartatmo (2015), menyatakan ada beberapa indikator yang diperhatikan untuk mengukur koordinasi dari seorang pegawai, yaitu :

1. Kesatuan tindakan

Kesatuan tindakan adalah inti daripada koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha/tindakan-tindakan daripada setiap kegiatan individu sehingga diperoleh adanya keserasian di dalam sebagai kelompok dimana mereka bekerjasama.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah "suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain". Komunikasi dapat berbentuk verbal dan nonverbal.

3. Pembagian kerja

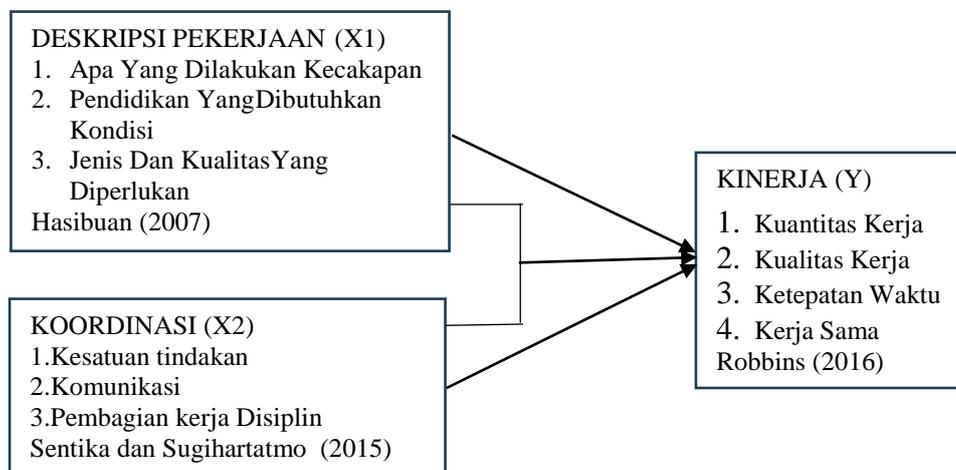
Pembagian kerja adalah konsep spesialisasi pekerjaan dalam suatu masyarakat. Secara historis, peningkatan pembagian kerja dikaitkan dengan pertumbuhan perdagangan, kebangkitan kapitalisme, dan peningkatan kompleksitas proses industri

4. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang penting dalam suatu instansi. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam instansi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masamendatang. Perusahaan merupakan suatu sistem yang diadakan dan dirancang untuk mencapai hal-hal yang tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan diatas, maka ditarik hiptesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan sebagai berikut :

- H1 : Diduga Deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Hyperstore Kupang.
- H2 : Diduga Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Hyperstore Kupang.
- H3 : Diduga Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hyperstore Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena yang menggambarkan pekerjaan (X_1), koordinasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) CV. Hyperstore Kupang. Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk mencari pola hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Asosiatif dipilih sebagai jenis penelitian, karena jenis penelitian asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada berdasarkan dari teori yang telah dirumuskan dan diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka hitung lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan (X_1) dan koordinasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Hyperstore.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara pemanfaatan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bias diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, dengan pendekatan analisa korelasi sederhana dan regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan yaitu karyawan CV. Hyperstore Kupang sebanyak 50 pegawai orang (Sugiono 2017). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau yang sering disebut dengan sensus. Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini terdiri dari 50 orang pegawai CV. Hyperstore Kupang (Sugiyono 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

1. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negative atau r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang, dengan $\alpha = 0,05$, didasarkan oleh nilai df (*degree of freedom*) dengan rumus $N-2$ maka $df = 50 - 2 = 48$ maka r_{tabel} 48 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,2787.

Penelitian ini dinyatakan reliable karena hasil penelitian menunjukkan *cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 1.
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.176	3.137		-.375	.709
	TOTALX1	.117	.055	.191	2.115	.040
	TOTALX2	.606	.075	.729	8.095	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = - 1,176 + 0,117X1 + 0,606X2$$

Tabel 2.
 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.176	3.137		-.375	.709		
	TOTALX1	.117	.055	.191	2.115	.040	.835	1.198
	TOTALX2	.606	.075	.729	8.095	.000	.835	1.198

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di tarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (2.115) > t_{tabel} (2,011)$ dan tingkat signifikansi ($0,04 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hyperstore Kupang.

Tabel 3.
 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.664	2	246.832	50.257	.000 ^b
	Residual	230.836	47	4.911		
	Total	724.500	49			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di tarik kesimpulan dengan $F_{hitung} (50.257) > F_{tabel} (3.20)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya

deskripsi pekerjaan dan koordinasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hyperstore Kupang.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.668	2.216

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan pada tabel 5. menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,668. Artinya bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui 66,8% kinerja karyawan pada CV. Hyperstore Kupang dipengaruhi oleh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variable lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel deskripsi pekerjaan (X1) dan koordinasi (X2) mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan pada CV. Hyperstore Kupang karena menghasilkan koefisien determinasi 0,668 atau lebih mendekati (1).

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel deskripsi pekerjaan sebagai variabel independen (X1), variabel koordinasi sebagai variabel independen (X2) dan variabel kinerja karyawan dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada CV. Hyperstore Kupang dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel deskripsi pekerjaan membuktikan bahwa dari pandangan karyawan CV. Hyperstore terdapat variabel deskripsi pekerjaan berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan indikator variabel deskripsi pekerjaan seperti pendidikan yang diperlukan tidak terlalu berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Dessler (2011), deskripsi pekerjaan ialah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tanggung jawab, tugas-tugas dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel koordinasi membuktikan bahwa dari pandangan karyawan CV. Hyperstore terdapat variabel koordinasi berada pada kategori Baik. Hal dibuktikan dari hasil perhitungan dengan capaian masing-masing indikator variabel bebas, kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja dan disiplin. Hal ini menunjukkan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan adanya pelaksanaan koordinasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk itu juga pimpinan atau atasan perlu memperhatikan dan melakukan koordinasi yang berkelanjutan untuk mencegah terjadinya ketidak efektifan dalam melakukan pekerjaan begitu juga dengan setiap pihak yang terlibat dalam suatu organisasi harus selalu menunjukkan sikap berkoordinasi agar tercipta keselarasan dan keharmonisan dalam organisasi. Dengan koordinasi yang baik diharapkan kinerja karyawan akan berjalan dengan rencana yang ditetapkan dan melalui koordinasi maka seluruh karyawan akan memusatkan perhatiannya pada pekerjaan koordinasi yang tepat akan memotivasi karyawan, begitu juga kondisi yang terlihat bahwa koordinasi yang dilakukan

telah menimbulkan antusias yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan tersebut telah ditegaskan oleh Handoko (2016), pada uraian sebelumnya pada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah koordinasi, selain motivasi kerja, tingkat stres dan kondisi kerja. Sedangkan berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan membuktikan bahwa dari pandangan karyawan CV. Hyperstore Kupang terdapat variabel kinerja karyawan berada pada kategori Sangat Setuju. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan dengan pencapaian masing-masing indikator variabel terkait, indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama. Hal ini menunjukkan selalu mengutamakan pencapaian target kuantitas dan standar kualitas atas hasil kerja, selalu menunjukkan tanggung jawab yang sungguh-sungguh dalam bekerja, karyawan sangat setuju dalam melaksanakan semua tata tertib yang berlaku dalam perusahaan dan karyawan juga memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa menunggu diperintah sudah. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengemban tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t dapat diketahui bahwa variabel deskripsi pekerjaan pada CV. Hyperstore berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan merasa bahwa deskripsi pekerjaan yang dilakukan, sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Sehingga karyawan Hyperstore Kupang mampu memberikan pelayanan terbaik yang dapat diberikan kepada pelanggan dengan sungguh-sungguh. Kinerja karyawan pada Hyperstore Kupang mengalami peningkatan yang cukup signifikan sebagai akibat dari adanya pembagian deskripsi pekerjaan yang jelas antara karyawan, sehingga pekerjaan para karyawan menjadi jelas untuk dikerjakan. Hal ini tentu berdampak baik bagi perusahaan dalam mengurangi permasalahan internal terkait pembagian tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga dan Nainggolan (2020) dan Syelviani (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job description* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis t diketahui bahwa Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui pada terbentuknya kesatuan tindakan dalam bekerja, sehingga tidak akan muncul permasalahan terkait dengan pembagian tugas dalam pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk membentuk koordinasi yang baik antar karyawan dalam bekerja. Selain itu, membangun komunikasi yang baik antar karyawan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terkoordinasi dan lebih nyaman dalam bekerja. Karyawan CV. Hyperstore juga merasa bahwa koordinasi yang terjalin antar sesama karyawan Hyperstore Kupang sudah terbentuk dengan sangat baik. Namun, hal ini tentu harus terus mendapat perhatian lebih sehingga koordinasi antar karyawan yang sudah terbentuk dengan baik dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hayati (2019) dan Yulihardi (2018), yang menunjukkan secara bersama-sama perencanaan kerja, motivasi kerja dan koordinasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya. Hal ini berarti karyawan merasa bahwa deskripsi pekerjaan yang melingkupi kondisi, kecakapan, apa yang dilakukan, pendidikan, dan jenis dan kualitas yang diperlukan, serta koordinasi yang meliputi kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin sangat memengaruhi seorang karyawan dalam bekerja pada Hyperstore Kupang. Maka dari itu deskripsi pekerjaan dan koordinasi pada CV. Hyperstore Kupang perlu ditingkatkan lagi agar memberikan dampak yang lebih besar dan lebih baik kepada karyawan sehingga keinginan atau minat dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dari seorang karyawan maka akan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil uji F juga diperkuat dengan hasil uji determinasi yang menunjukkan variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi memiliki pengaruh yang relatif kuat namun tidak bersifat mutlak, artinya masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Hyperstore Kupang secara teoritis variabel-variabel yang dimaksud antara lain meliputi faktor motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress kondisi fisik pekerjaan dan lain-lain (Handoko, 2011).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi berada pada kriteria penilaian baik sedangkan kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hyperstore Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hyperstore Kupang
4. Uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hyperstore Kupang. Yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel deskripsi pekerjaan dan koordinasi dalam menerangkan kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Diharapkan setiap karyawan yang bekerja pada Hyperstore Kupang agar dapat terus melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan terus membangun koordinasi yang baik dengan karyawan lainnya. sehingga menciptakan lingkungan yang nyaman untuk semua orang.
2. Diharapkan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan indikator lain dari masing-masing variabel yang ada dan bisa menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress kondisi fisik pekerjaan dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Handyaningrat, S. (2011). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Gunung Agung.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe. Hasibuan, Melayu S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Pencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditam, Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2001). Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri., Bank BRI, Bank BRI dan Bank BTN tahun 2000). *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 3(1), 139-157.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, H. (2011). Pedoman kerja berbasis struktur organisasi. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 1(2), 111-118.
- Siti Hayati, (2019). *Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung*. Skripsi (S1), Perpustakaan
- Sentika dan Sugihartatmo. 2015. *Koordinasi Pengelolaan Program Jaminan Sosial*. Jakarta: pKementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,

CV.

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Stone, Thomas H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Edisi kedua. Penerbit Alfabeta.

Thomas H. Stone 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Edisi kedua. Penerbit ALFABETA.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.