

USAHA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENINGKATAN PEMBAGIAN KERJA DAN KOORDINASI PADA YAYASAN PENDIDIKAN RUMAH SAKIT HAJI MEDAN

Ribka Sari Butar-Butar
Universitas Prima Indonesia
ribkasaributarbutar@unprimdn.ac.id

Abstract

This study aimed to determine the effect of division of Job and coordination on the performance of the employees of Yayasan Pendidikan RS. Haji Medan. This type of research was a quantitative research. The population in this research was 40 employees of Yayasan Pendidikan RS. Haji, meanwhile the sampling technique used was saturated samples. The results showed that the division of job had a positive and significant effect on employee performance and the coordination variable also had a positive and significant effect on employee performance. Finally, the simultaneous division of job and coordination had a positive and significant effect on employee performance. The implication of the findings in this study was that the existing division of job was only based on a decree, but practically it had not been implemented in accordance with what was in the decree. Furthermore, employees who worked in the morning with those in the afternoon gave different answers when students asked for solutions to the problems they faced.

Keywords: *Division of Job, Coordination, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pembagian kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian pegawai Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan berjumlah 40 pegawai sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel koordinasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir secara simultan pembagian kerja dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa pembagian kerja yang ada selama ini hanya berdasarkan surat keputusan, akan tetapi pada praktiknya belum dijalankan sesuai dengan yang ada pada surat keputusan tersebut. Selanjutnya pegawai yang bekerja di pagi hari dengan yang di sore hari ini memberikan jawaban berbeda ketika mahasiswa meminta solusi atas masalah yang dihadapinya.

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Koordinasi, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran dalam pencapaian tujuan pendidikan. Perguruan tinggi perlu melakukan upaya perbaikan secara terus menerus

untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas (Nasib; Ratih Amelia, 2018). Peran perguruan tinggi dalam upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya

manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal (Kurniawan, 2018). Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena sumber daya manusia menunjang melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata (Nirmalasari; Ratih Amelia, 2020).

Organisasi merupakan perkumpulan dari banyak orang yang terlibat antara satu dengan yang lain. Selanjutnya keterlibatan tersebut juga dapat antar departemensi. Tentunya setiap orang atau departemen akan membutuhkan koordinasi yang baik khususnya dalam penyiapan laporan atau bahkan pengambilan keputusan (Nasib, 2020).

Pegawai merupakan satu-satunya penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perguruan tinggi tersebut, sehingga keberhasilan dalam mencapai tujuan perguruan tinggi tersebut tidak terlepas dari kinerja setiap pegawainya (Pebri, 2020). Untuk itu sangat penting bagi organisasi untuk terus memperhatikan sejauh mana para karyawannya mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan (Roring, 2017).

Kinerja seorang pegawai akan memiliki dampak dalam pencapaian tujuan perusahaan (Wibowo, 2014). Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Terakhir kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan dengan mudah untuk diarahkan oleh pimpinan dalam mengerjakan

tugasnya (Pebri, 2020). Untuk perlu adanya kriteria minimal yang digunakan oleh perusahaan dalam mengukur sejauh mana tingkat kinerja seorang pegawai. Kualitas pekerjaan, kuantitas pengerjaan, waktu, biaya, ketergantungan pada pimpinan serta hubungan diantara pegawai sering digunakan dalam menilai kinerja pegawai (Sutrisno, 2016).

Kinerja pegawai dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan tersebut juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2012).

Pembagian kerja disebut sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Widiawati, 2019). Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu (Sutarto, 2012). Pembagian kerja akan mempermudah setiap langkah pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai (Rate, 2015).

Pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas,

pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut (Malayu Hasibuan, 2014). Dengan pembagian kerja yang baik ini akan membuat tingkat kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Keberhasilan dari pembagian kerja ini akan dipengaruhi oleh bantuan koordinasi, memperlancar pengawasan, manfaat spesialisasi, penghematan biaya dan penekanan hubungan pada karyawan lain (Rue, 2012). Pembagian pekerjaan juga akan membuat para pegawai tahu mana saja yang harus dikerjakan (Rivai, 2014)

Ada beberapa manfaat dari pembagian kerja diantara pegawai diantaranya yaitu ringkasan pekerjaan dan tugas, tugas (*job summary and duties*), situasi dan kondisi kerja (*working condition*) dan persetujuan (*approvals*) (Rivai, 2014). Selanjutnya pembagian kerja ini terdiri dari identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui, standar

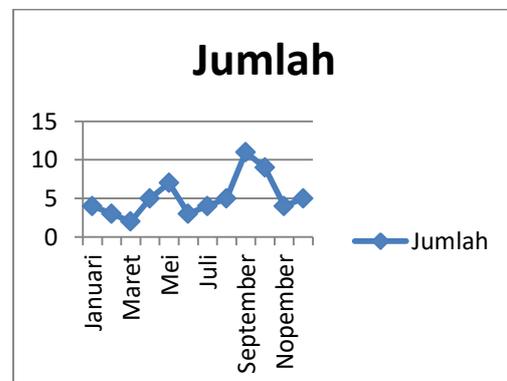
wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai harus jelas, syarat kerja harus diuraikan secara jelas, ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan tugas utamanya, penjelasan tugas, yakni harus dijelaskan jabatan awal dan jabatan akhir (Malayu Hasibuhan, 2014).

Koordinasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Romli, 2020). Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi individu-individu departemen akan kehilangan pegangan atas peran mereka dalam organisasi (T. Hani Handoko, 2012). Tanpa adanya koordinasi berkemungkinan besar usaha dan kegiatan yang dilakukan tidak akan dicapai dengan tugas rutin di bidang administrasi yang banyak melibatkan unit/bagian dalam suatu organisasi (Yansahrita, 2020).

Koordinasi yang ada di perusahaan ini tidak terlepas dengan 6 M yang terdiri dari man, money,

method, material, machine, market (Malayu Hasibuhan, 2014). Koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Saputra, 2020). Ketika koordinasi semakin solid di dalam perusahaan akan akan membuat pencapaian tujuan perusahaan semakin besar (Harits, 2020).

Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan mempunyai keinginan untuk mencetak lulusan terbaik di bidang kesehatan. Dalam menunjang keinginan tersebut dapat direalisasikan dengan adanya kinerja yang baik dari pegawai. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan bahwa kinerja para pegawai belum secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Umumnya kualitas pekerjaan masih banyak yang salah antara satu bagian dengan bagian lainnya. Berikut adalah daftar kesalahan kerja selama tahun 2019:



Gambar 1. Daftar Kelahan Kerja Pegawai

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa angka kesalahan kerja pegawai masih berfluktuasi. Angka kesalahan tertinggi ini terjadi pada bulan September sebanyak 11 kesalahan dan angka kesalahan kerja terendah terjadi pada bulan Maret sebanyak 2 kesalahan. Kesalahan kerja ini menunjukkan bahwa kinerja para pegawai belum secara maksimal khususnya dalam memberikan layanan kepada mahasiswa ataupun dosen.

Kesalahan kerja yang selama ini terjadi paling dominan terjadi pada bagian akademik. Selama ini pegawai yang bertugas tidak secara baik memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapinya. Pegawai memberikan jawaban yang berbelit-belit tanpa memberikan solusi terhadap masalah yang ada.

Kesalahan kerja ini muncul lebih disebabkan tidak maksimalnya pembagian kerja diantara pegawai. Sebut saja pegawai bagian akademik yang ada 2 shift. Dimana kualitas layanan dari shift malam atau sore ini cenderung tidak peduli dengan keluhan yang dirasakan mahasiswa. Akan tetapi dari pegawai yang bekerja di shift pagi juga berdampak pada persepsi mahasiswa bahwa pegawai

yang ada semua sama saja. Dimana masalah yang ada tidak diberikan solusi.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan yang berjumlah 40 orang. Kemudian teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

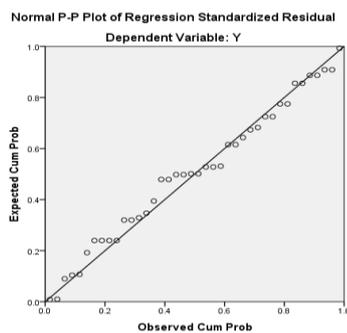
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika

data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.969	1.032
.969	1.032

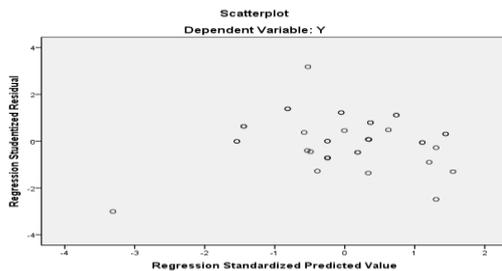
Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji

heteroskedastisitas terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandar dized Coefficient s		Standar dized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1 (Constant)	9.023	6.502		1.388	.174
X1	.663	.130	.565	5.079	.000
X2	.453	.127	.396	3.557	.000

Sumber : Hasil Output SPSS

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9.023 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 9.023 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel pembagian kerja dan koordinasi tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 9.023 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,663 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pembagian kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan STIKES RS.Haji Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pembagian kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,663 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,453 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel koordinasi (X_2) berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan STIKES RS.Haji Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika koordinasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,453 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.023	6.502		1.388	.174
X1	.663	.130	.565	5.079	.000
X2	.453	.127	.396	3.557	.001

Sumber : Hasil Output SPSS

1. Nilai signifikansinya untuk variabel pembagian kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,079 > t_{tabel} 2,02619$ ($n-k=40-3=37$; dengan nilai probabilitas 0,05 untuk uji dua arah). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel koordinasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel koordinasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan STIKES RS.Haji Medan.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hermawan, 2013)(Panjaitan, 2016)(Widiawati, 2019) yang menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengembangan sarana dan pembagian kerja memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Pembagian kerja itu sendiri merupakan hal penting dalam kinerja pegawai. Pembagian kerja yang lengkap dapat meningkatkan kinerja pegawai (Irra Dewi Cristiyanti, 2011).

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Taroreh, 2018)(Asvio, 2019)(Saputra, 2020) yang menyatakan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian kerja dilakukan berdasarkan beban tugas para karyawan. Beban tugas ini akan berkaitan antara satu departemen dengan departemen lainnya. Bagian kerja harus tidak tumpang tindih antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Kemudian pada

praktiknya pegawai senior ini membabankan tugasnya kepada para junior. Sehingga hal ini berdampak pada ketidaksiapan pegawai junior dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel koordinasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.557 > t_{tabel} 2,02619$ ($n-k=40-3=37$; dengan nilai probabilitas 0,05 untuk uji dua arah). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel koordinasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan STIKES RS.Haji Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Taroreh, 2018)(Romli, 2020)(Yansahrita, 2020) yang menyatakan bahwa koordinasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Implikasi temuan dalam penelitian ini koordinas selama ini pada Yayasan Pendidikan STIKES RS.Haji Medan belum maksimal. Dimana antara pegawai yang bekerja di pagi hari dengan yang di sore hari ini memberikan jawaban berbeda ketika mahasiswa meminta solusi atas masalah yang dihadapinya. Hal inilah yang berdampak pada ketidakkonsistenan jawaban diantara pegawai. Sehingga membuat para mahasiswa memiliki persepsi negatif terhadap semua pegawai yang ada.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827.336	2	413.668	23.154	.000 ^a
	Residual	661.039	37	17.866		
	Total	1488.375	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 23.154 > F_{tabel} 3,25$ ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($40 - 3 = 37$)). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pembagian kerja dan koordinasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan STIKES RS.Haji Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Romli, 2020)(Kurniawan, 2018)(Roring, 2017) yang menyatakan bahwa pembagian kerja dan koordinasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya implikasi temuan dalam penelitian ini menunjukkan pembagian kerja dan koordinasi merupakan satu bagain yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan dengan yang lain. Setiap pegawai diharapkan memahami pekerjaannya yang harus dilakukan serta paham kemana akan berkoordinasi ketika menghadapi satu masalah. Sehingga angka ketidaksalahan dalam pekerjaan akan semakin kecil.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.532	4.22681

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,746, artinya secara bersama-sama pembagian kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan STIKES RS.Haji Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,556 (55.6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu pembagian kerja dan koordinasi mampu menjelaskan sebesar 55.6% variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan, sedangkan sisanya sebesar 44.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

D. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Secara parsial pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa pembagian kerja yang ada selama ini hanya berdasarkan surat keputusan, akan tetapi pada praktiknya belum dijalankan sesuai dengan yang ada pada surat keputusan tersebut. Secara parsial koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa pegawai yang bekerja di pagi hari dengan yang di sore hari ini memberikan jawaban berbeda ketika mahasiswa meminta solusi atas masalah yang dihadapinya. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel pembagian kerja dan koordinasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan. Implikasi temuan dalam penelitian ini bahwa pembagian kerja dan koordinasi tidak dapat disipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

Disarankan kepada pihak yayasan harus memberikan pembagian kerja ters melakukan evaluasi terhadap pekerjaan kususnya pegawai senior apakah sesuai dengan job description.

Disarankan kepada manajemen Yayasan Pendidikan RS.Haji Medan melakukan koordinasi khususnya bagi pegawai yang bekerja dengan dua shiff. Pekerjaan di shiff pagi kiranya harus disiapkan di shiff sore. Dan sebaliknya pekerjaan di shiff sore yang tidak siap akan disiapkan di pagi hari.

E. Daftar Pustaka

- Amelia, Nasib; Ratih. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Citra Kampus Terhadap Loyalitas Mahasiswa Mengikuti Program MGM (Member Get Member) Melalui Kepuasan Mahasiswa Sebagai Variabel Intervening. *Abdi Ilmu*, 1(1), 121–133.
- Amelia, Nirmalasari; Ratih. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas Volume*, 22(2), 290–301.
- Asvio, E. N. (2019). Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 34–42.
- Harits, B. (2020). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Kecamatan Pataruman Kota Banjar. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 10–23.
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan*

- Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Irra Dewi Cristiyanti. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Kurniawan, A. A. P. J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Cano Economos*, 7(1), 16–24.
- Malayu Hasibuhan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Panjaitan, H. M. P. S. N. J. (2016). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Drivre Pematangsiantar. *Jurnal Murni Sadar*, 6(3), 1–10.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Rate, G. L. A. T. P. Van. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *EMBA*, 3(3), 11–19.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Romli, S. R. S. L. M. H. (2020). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumsel. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(1), 39–48.
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Rue, G. R. T. L. W. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur. *Edunomika*, 04(02), 1–11.
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Kemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Taroreh, R. N. (2018). Analisis Koordinasi Dan Pengawasan Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot Di Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2378–

2387.

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Widiawati, I. K. W. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 23–32.
- Yansahrita. (2020). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT . Buluh Cawang Plantations Dabuk. *Jurnal Signaling STMIK*, 9(1), 20–25.