

Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Instalasi Nutrisi Dan Farmasi Sri Luluk¹, Lusi Afriyani²

^{1,2*} STIKES Rajekwesi Bojonegoro

ABSTRAK

Di dalam suatu pekerjaan dibutuhkan koordinasi, sebab dengan koordinasi yang baik maka efektifitas pekerjaan meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Instalasi dan Farmasi Bidang Penunjang Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan Tahun 2019. Desain penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan cross sectional. Total sampel sebanyak 44 pegawai Instalasi Nutrisi dan Farmasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability yaitu total sampling. Hasil penelitian menunjukkan pegawai yang mempunyai koordinasi baik sebanyak 26 responden (59,1%), yang mempunyai koordinasi kurang 18 responden (40,9%), terdapat 31 responden (70,5%) yang bekerja efektif dan 13 responden (29,5%) yang bekerja kurang efektif. Dengan menggunakan analisis Odd Ratio menunjukkan hasil yaitu nilai $p = 0,000 < = 0,05$, Artinya ada pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi. Nilai koefisien OR adalah 65. Artinya, koordinasi yang baik dapat menghasilkan efektifitas kerja sebesar 65 kali lebih besar dari pada koordinasi yang tidak baik. Koordinasi pegawai 59,1% adalah baik. Efektifitas kerja pegawai 70,5% adalah efektif. Ada pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan. Seluruh pegawai sebaiknya bekerja sesuai dengan SOP agar koordinasi dan efektifitas kerja meningkat.

Kata Kunci: koordinasi, efektifitas kerja

ABSTRACT

In a job, coordination is needed, because with good coordination the effectiveness of the work increases. The purpose of this study was to analyze the effect of coordination on the effectiveness of employee work in the Field of Support of the Regional General Hospital Dr. Sayidiman Magetan. The design of this study is analytical with a cross sectional approach. The total sample of 44 employees. The sampling technique in this study uses a nonprobability technique that is total sampling. The results showed that employees who had good coordination were 26 respondents (59.1%), who had less coordination of 18 respondents (40.9%), there were 31 respondents (70.5%) who worked effectively and 13 respondents (29.5%) who work less effectively.

By using the chi-square analysis shows the results, the value of $p = 0,000 < = 0.05$. The contingency coefficient value is 0.643. Contingency value of 0.643 is included in the strong category because it is in the range of 0.60 - 0.799. Staff coordination of 59.1% is good. The work effectiveness of 70.5% employees is effective. There is a coordinating effect on the effectiveness of the work of the Nutrition and Pharmacy Installation. All employees should work according to the SOP so that coordination and work effectiveness increases.

Keywords: coordination, work effectiveness

PENDAHULUAN

Penetapan mekanisme dalam suatu kegiatan sangat penting untuk mengkoordinasi pekerjaan atau pengorganisasian satu kesatuan yang harmonis. Pada waktu individu-individu dalam departemen melaksanakan aktifitas sendiri, tujuan organisasi secara menyeluruh mungkin akan terabaikan atau mungkin timbul konflik diantara anggota (Wahyuni, 2014).

Mekanisme pengkoordinasian memungkinkan anggota organisasi untuk tetap mengarahkan aktifitasnya kearah pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi ketidakefisienan serta konflik yang merusak. Pengkoordinasian yang dimaksud agar para manajer atau pimpinan mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber lain yang dimiliki organisasi tersebut. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan (Wahyuni, 2014).

Menurut Handoko (2015), koordinasi adalah proses penginterasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang fungsional) suatu organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi, individu-individu dan departemen-departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi.

Setiap organisasi mempunyai keterbatasan akan sumber daya manusia, uang dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, koordinasi juga sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya (Handoko, 2015).

Pegawai negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang harus setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah dan pelaksana pembangunan, yang memiliki wibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya (Wahyuni, 2014).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiomarni Lumban (2000) tentang Pengaruh Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Herna Medan menjelaskan bahwa ada pengaruh kerja sama antar unit, kesatuan tindakan dan kesatuan kebijaksanaan terhadap efektifitas kerja. Hal ini diperlukan oleh pihak manajemen untuk pengambilan keputusan.

Dalam usaha mencapai efektifitas kerja, maka Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan telah melakukan berbagai macam usaha yang pada intinya mencakup keempat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Keempat fungsi tersebut dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan dengan maksud untuk mempersatukan maksud dan tujuan setiap individu atau unit kerja yang ada dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan khususnya di Bidang Penunjang, maka diperlukan koordinasi. Akan tetapi pada pelaksanaan koordinasi tersebut masih belum efektif, hal ini dibuktikan dengan beberapa petugas yang belum mengerti koordinasi yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga menghambat pencapaian tujuan yang telah ditentukan, misalnya adanya petugas yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan Tahun 2019.

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan, sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah mendiskripsikan fungsi koordinasi, efektifitas kerja di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang Rumah Sakit Umum serta menganalisis pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan Tahun 2019. cPeneliti ini dapat bermanfaat untuk lebih meningkatkan koordinasi sehingga kinerja pegawai meningkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini termasuk penelitian analitik observasi yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang akurat dari sejumlah karakteristik masalah yang diteliti. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan cross sectional, yaitu dengan melakukan observasi atau pengukuran variabel pada satu waktu atau hanya satu kali (Nursalam, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan Tahun 2019 yang berjumlah 44 orang. Semua populasi dijadikan sebagai sampel karena itu penelitian ini adalah penelitian populasi.

Untuk variabel penelitian ini adalah variabel bebas (Independen Variabel) yaitu koordinasi serta variabel terikat (Dependen Variabel) dalam penelitian ini adalah efektifitas kerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah lembar kuesioner. Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Untuk analisis univariat yang dianalisis dalam penelitian ini dipakai perhitungan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi yang digunakan adalah data demografi responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

Sedangkan untuk analisis bivariat untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sayidiman Magetan dengan menggunakan odd ratio.

HASIL PENELITIAN

Variabel hasil penelitian yang diteliti meliputi kebiasaan cuci tangan pakai sabun, kondisi bangunan jamban, kondisi tempat sampah rumah tangga, dan kondisi saluran pembuangan air limbah (SPAL).

a. Analisis Univariat

1) Koordinasi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Koordinasi

Koordinasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	26	59,1%
Tidak baik	18	40,9%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai koordinasi yang baik sebanyak 26 orang atau 59,1%.

2) Efektifitas Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Efektifitas Kerja

Koordinasi	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Efektif	31	70,5%
Tidak efektif	13	29,5%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai efektifitas kerja yang efektif sebanyak 31 orang atau 70,5%.

b. Analisis Bivariat Variabel Penelitian

Hubungan Antara Bangunan Jamban Dengan Kejadian Diare

Tabel 3.

Tabulasi silang pengaruh koordinasi dengan efektifitas kerja pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan

Koordinasi	Efektifitas Kerja		Jml	P value	OR (95%)
	Efektif	Tidak Efektif			
	<i>f</i>	%			
Baik	26	100	26	0,00	65,000
Tidak baik	5	72,22	18		
Total	31	29,55	44		

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa jumlah responden yang koordinasinya baik sebanyak 26 orang dengan rincian yang efektifitas kerjanya efektif sebanyak 26 orang (100%). Responden yang koordinasinya tidak baik sebanyak 18 orang dengan rincian responden yang efektifitas kerjanya efektif sebanyak 5 orang (27,78%) dan yang efektifitas kerjanya tidak efektif sebanyak 13 orang (72,22%).

Hasil analisis OR diperoleh nilai p-value < α (0,05), berarti H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi memiliki hubungan yang bermakna dengan efektifitas kerja. Sedangkan nilai OR sebesar 65 berarti bahwa koordinasi yang tidak baik memiliki risiko 65 kali lebih besar kinerjanya tidak efektif dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai koordinasi baik.

PEMBAHASAN

a. Koordinasi di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan

Koordinasi yang baik di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan sejumlah 26 orang atau 100% telah melakukan koordinasi dengan baik antara lain pegawai telah mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai SOP yang telah ditetapkan.

Koordinasi memegang peranan penting dalam suatu kerja tim atau kelompok. Apalagi bekerja yang berhubungan dengan bagian lain dalam suatu instansi. Disini terlihat bahwa koordinasi tidak dapat dipisahkan dari proses organisasi, hal ini karena organisasi merupakan kesatuan sosial atau kelompok orang untuk bekerjasama mencapai satu tujuan pada kurun waktu yang telah ditentukan, selanjutnya koordinasi merupakan konsep yang ditetapkan dalam kelompok, bukan terhadap individu, maka sejumlah individu yang bekerjasama menghasilkan efisiensi dalam organisasi.

Koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi (Studylibid.com).

“Without coordination individual and department would lose sight of their roles within the organization” diakui bahwa tanpa koordinasi, individu atau bagian akan kehilangan pedoman (pegangan) kerja tentang peranan apa yang harus dilaksanakan dalam organisasi, sehubungan dengan itu diperlukan adanya elemen koordinasi perencanaan, koordinasi pengorganisasian, koordinasi penggerakan dan koordinasi pengendalian sebagai dasar dari keseluruhan organisasi yang diharapkan dapat memaksimalkan sumber daya guna pencapaian tujuan organisasi (Stoner dan Freeman dalam Nitisemito, 2002).

Menurut peneliti, pegawai yang kurang baik koordinasinya disebabkan karena mereka adalah pegawai baru yang belum mengerti dan paham tentang SOP di Instalasi Nutrisi dan Farmasi. Pegawai baru ini perlu waktu untuk mengerti tentang tugas-tugas yang diembannya. Mereka juga harus diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan agar semakin baik dalam bekerja. Dan tidak kalah pentingnya adalah sistem on the job training, artinya pegawai yang berpengalaman ikut melatih pegawai baru agar mereka bisa menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan koordinasi yang baik dan efektif.

b. Efektifitas Kerja di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan

Responden yang mempunyai efektifitas kerja yang baik di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan yaitu 31 orang atau 70,5%.

Efektifitas digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004). Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif. Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Menurut peneliti, pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi yang kerjanya efektif adalah yang koordinasinya baik. Mereka bisa bekerja sama dengan rekan-rekan di Instalasi yang sama. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula. Untuk mencapai efektifitas kerja, dimulai dari perekrutan pegawai yang sesuai kualifikasi yang diminta, penempatan pegawai di bagian yang tepat, pemeliharaan pegawai dengan meningkatkan skill mereka seperti mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

c. Pengaruh Koordinasi Dengan Efektifitas Kerja Pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan

Hasil uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,000$. Karena nilai $p (0,000) < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa koordinasi yang baik berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai, dimana sebagian besar pegawai atau 26 orang (100%) yang dalam bekerja mempunyai berkoordinasi yang baik, maka efektifitas kerjanya termasuk efektif.

Koordinasi sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi kerjasama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal balik antar pimpinan dengan para staf maupun semua pegawai. Kegiatan koordinasi berlaku untuk semua unit pekerjaan, dimana tiap-tiap unit pekerjaan yang dilakukan oleh berbagai orang dapat berlangsung dengan serasi dan seimbang ke arah yang diinginkan, maka seorang pemimpin harus dapat melaksanakan suatu tindakan koordinasi. Sehubungan dengan itu seorang pemimpin bukan lagi sekedar pemimpin suatu organisasi melainkan sebagai pejabat yang berkedudukan sebagai anggota penuh pimpinan organisasi yang peranannya sama pentingnya dengan pejabat pimpinan dalam berbagai bidang kerja lainnya. Pimpinan harus menunaikan tugasnya untuk mencapai efektifitas kerja pegawai. Efektifitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektif harus terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran suatu tugas dan pekerjaan dan terkait juga dengan kinerja dari proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan koordinasi yang baik, maka efektifitas kerja pegawai juga akan baik, sehingga tujuan yang ditetapkan instansi atau perusahaan bisa tercapai (Navisha, 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan pasar Kabupaten Subang. Juga penelitian Lubis (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara koordinasi dengan efektifitas kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Menurut peneliti, pada umumnya koordinasi pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmas Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan baik. Hal ini terlihat dari 26 responden atau 100% berkoordinasi baik, sehingga mempunyai efektifitas kerjanya efektif. Menurut peneliti, mereka telah memahami dan melaksanakan SOP yang telah ditetapkan instansi RSUD dr. Sayidiman Magetan dengan baik. Juga memahami tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang terhadap tugas yang dibebankan kepada masing-masing pegawai. Masih terdapat 27%% pegawai yang kurang baik dalam koordinasi tetapi kerjanya efektif. Hal ini menurut peneliti, meskipun koordinasi mereka kurang baik, tetapi hanya masalah yang kecil saja sebagian besar SOP telah mereka pahami. Hal yang membuat efektifitas kerja mereka efektif kemungkinan dalam bekerja mereka dibantu oleh pegawai yang lebih berpengalaman. Kemungkinan lain adalah mereka masih perlu memahami lagi SOP yang telah ditetapkan instansi RSUD dr. Sayidiman dikarenakan baru menjadi pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi atau pegawai dari bagian lain yang dirotasi ke Instalasi Nutrisi dan Farmasi.

Dari hasil analisa data masih ada pegawai yang koordinasinya kurang baik sehingga efektifitas kerjanya juga kurang yaitu 72,22%. Menurut pendapat peneliti, koordinasi pegawai yang menyebabkan tidak efektifnya kerja mereka dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya bagi pegawai baru yang belum berpengalaman, tindakan kehati-hatian khususnya bagi pegawai di Instalasi Farmasi yang harus teliti meracik obat agar sesuai dosis, atau ada hal-hal yang mendesak yang harus segera diselesaikan tetapi rekan kerja tidak ada di tempat. Hal-hal inilah yang menjadikan kurang efektifnya kerja mereka. Oleh karena itu, perlu diadakan pembinaan agar seluruh pegawai lebih cekatan dalam menjalankan tugasnya dengan jalan melaksanakan SOP yang ada dan bagi pegawai yang belum terampil diikutkan program pendidikan dan pelatihan. Sebab melalui koordinasi yang baik, seluruh kegiatan organisasi Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan dapat diatur, diselenggarakan dan dibina agar kegiatan tiap individu dalam struktur organisasi yang ada, tercapai secara optimal berupa efektifitas kerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan koordinasi pegawai Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan adalah baik. Kemudian, efektivitas kerja pegawai Instalasi Nutrisidan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan 70,5% adalah efektif.

Ada pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Instalasi Nutrisidan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak sebagai berikut:

Hendaknya seluruh pegawai di Instalasi Nutrisi dan Farmasi Bidang Penunjang RSUD dr. Sayidiman Magetan dalam bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan agar koordinasi dapat meningkat, sehingga efektivitas kerja pegawai juga lebih meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. 2016. Koordinasi Antar Instansi Terkait Dalam Pelaksanaan Pembangunan di Daerah. Jurnal Demokrasi. Vol. 5. No. 1.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi, Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Handoko, T. H. 2015. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hermanto, Fadli Setia. 2014. Pengaruh Koordinasi dan Implementasi Kebijakan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang. Artikel Ilmiah. Fakultas Ekonomi Unikom.
- Lubis, Rahmadeni. 2010. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Tesis. Prodi Magister Studi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Navisha Puri. 2018. www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-efektifitas-didalam-organisasi/116681.
- Nitisemito, Alex S. 2002, Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Jakarta: Salemba Medika.
- Tiomarni Lumban Gaol. 2000. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Herna Medan. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Wahyuni, S. 2014. Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum pada Mahasiswa Psikologi. E-Jurnal Psikologi, Vol. 2, No. 1.