

**PENGARUH KOMPETENSI, KOORDINASI DAN TEAMWORK TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA GROUND STAFF PT. GAPURA ANGKASA MANADO DALAM
MENANGANI PENERBANGAN GARUDA INDONESIA**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COORDINATION AND TEAMWORK ON THE
EFFECTIVENESS OF GROUND STAFF OF PT. GAPURA ANGKASA MANADO IN HANDLING
GARUDA INDONESIA FLIGHTS*

Oleh:

David T.L.H. Tumbuan¹
Merinda H. Ch. Pandowo²
Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1davetumbuan03@gmail.com](mailto:davetumbuan03@gmail.com)

[2merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, koordinasi dan *teamwork* terhadap efektivitas kerja ground staff PT. Gapura Angkasa Manado dalam menangani kegiatan penerbangan Garuda Indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari lapangan dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah ground staff PT. Gapura Angkasa Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan alat uji analisis IBM SPSS 26. Metode penelitian analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Koordinasi, dan Teamwork berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ground staff PT. Gapura Angkasa Manado. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Gapura Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia.

Kata Kunci: efektivitas kerja, kompetensi, koordinasi, teamwork

Abstract: This study aims to determine the influence of competence, coordination and teamwork on the effectiveness of ground staff work of PT. Gapura Angkasa Manado in handling Garuda Indonesia's flight activities. The type of data used in this study is primary data obtained directly from the field and the distribution of questionnaires. The population in this study is the ground staff of PT. Gapura Angkasa Manado with the number of samples used in this study as many as 63 respondents. The data collection technique uses questionnaires processed using IBM SPSS 26 analysis test tools. Research method of multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously Competence, Coordination, and Teamwork had a significant effect on the effectiveness of the work of PT. Gapura Angkasa Manado. Partial competence does not have a significant effect on the Work Effectiveness of PT. Gapura Angkasa Manado in handling Garuda Indonesia flights

Keywords: work effectiveness, competence, coordination, teamwork

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang berperan dalam menangani hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan. Tujuannya agar bisa dapat presisi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik harus dilandasi oleh tingkat kompetensi yang baik, harus ada koordinasi serta kerjasama tim agar dapat menghasilkan *output* atau efektif kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga

tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15).

Masuk pada masa transisi normalisasi pasca pandemi covid-19 yang telah mewabah hampir di seluruh dunia telah memberikan dampak yang cukup serius bagi perekonomian dan pariwisata di berbagai negara termasuk Indonesia. Pemerintah Indonesia membuat berbagai strategi serta kebijakan untuk membantu pemulihan ekonomi dan pariwisata negara. Salah satunya dengan membuat regulasi kelonggaran bebas bepergian menggunakan jasa angkutan umum dengan tujuan untuk mendorong pemulihan kondisi ke arah yang positif. Hal tersebut mendapatkan respon positif dari masyarakat, sehingga menciptakan kepadatan penggunaan layanan angkutan umum, khususnya penggunaan jasa transportasi angkutan udara. Dengan adanya pertumbuhan penggunaan jasa transportasi udara dan peningkatan frekuensi penerbangan, Secara tidak langsung seluruh perusahaan yang bergerak dalam industri penerbangan dituntut untuk harus memiliki performa sumber daya manusia yang baik dan efektif dalam bekerja terlebih khusus dalam menangani kegiatan operasional penerbangan. Dalam mengoperasikan transportasi udara, harus membutuhkan kesadaran yang tinggi agar tercipta suatu tingkatan efektif dan efisiensi serta *safety* yang maksimal dalam penerbangan. Dalam hal ini perusahaan penerbangan sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja efektif untuk keberlangsungan kerja dalam mengoperasikan penerbangan.

Efektivitas kerja merupakan suatu hal yang dibutuhkan dan diharapkan oleh semua perusahaan, terlebih khusus pada perusahaan industri penerbangan. Dikarenakan dalam mengoperasikan penerbangan, dibutuhkan *time limit* dan *cost operation* yang cukup tinggi. Maka dari itu perusahaan penerbangan selalu menuntut para *ground staff* atau pegawai yang *handle* operasional penerbangan dengan cermat, supaya pola kerja yang dihasilkan bisa lebih efektif serta menghasilkan kualitas yang optimal dan maksimal agar menciptakan penerbangan yang *safety*. Rizky (2011) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah cara untuk mengetahui seberapa jauh tujuan kuantitas, kualitas, dan waktu telah tercapai. Untuk memastikan keberhasilan operasi bisnis yang berkelanjutan, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam produktivitas efektivitas kerja karyawan.

Kompetensi atau keahlian dalam dunia kerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui jenis pekerjaan apa yang cocok untuk seseorang. Jika keahlian seorang karyawan diketahui, perusahaan juga dapat membantu mengembangkan kepribadian melalui pelatihan atau pendidikan. Salah satu tolak ukur yang dibutuhkan perusahaan demi kelancaran kinerja operasional adalah sumber daya yang berkompeten. Dengan sumber daya manusia yang berkompeten, bisa membuat performa kerja menjadi efektif. Dalam mengerjakan kegiatan operasional dalam suatu perusahaan, selain berkompeten, harus juga dibutuhkan arahan utama atau saling mengkoordinir agar supaya kegiatan kerja bisa terarah dan sesuai dengan standart yang sudah ditentukan perusahaan. Orang-orang dalam organisasi diharapkan dapat merancang atau mengelola organisasi mereka dengan hati-hati untuk mencapai tujuannya dan memastikan kelancaran operasinya.

Pengelolaan seluruh unit kerja di perusahaan memerlukan koordinasi agar dapat berfungsi secara maksimal Menurut Brech dalam Hasibuan (2014:85), Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri. Perlu diketahui juga, koordinasi merupakan unsur yang sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan maskapai penerbangan dengan tujuan agar sistem kerja yang dilakukan para *ground staff* atau pegawai bisa efektif dan optimal.

Teamwork atau kerja sama tim merupakan salah satu aspek komponen yang paling penting di dalam perusahaan. Dengan adanya kerja sama tim yang baik dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa optimal dan bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan dan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dalam dunia penerbangan, seluruh aktivitas kegiatan operasionalnya selalu diberikan *time frame* atau batasan waktu untuk menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan alasan selain menghindarnya adanya *delay* atau keterlambatan penerbangan yang bisa mengakibatkan membuat ketidaknyamanan penumpang, perusahaan penerbangan juga harus efektif dalam *handle* agar supaya *operation cost* yang dikeluarkan tidak membengkak atau *over cost*. Maka dari itu perusahaan juga selalu mengharapkan sistem kerja sama tim yang baik agar dalam menjalankan kinerja operasionalnya bisa lebih efektif dan efisien.

PT. Garuda Angkasa merupakan perusahaan yang termasuk dalam industri penerbangan. Perusahaan ini adalah perusahaan patungan yang didirikan oleh tiga perusahaan di Indonesia. Yaitu: PT. Angkasa Pura 1, PT. Angkasa Pura 2, dan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.. Yang bisnisnya bergerak sebagai penyedia jasa *Airport ground handling service*. Dimana peranannya lebih mengarah membantu dalam kegiatan *ground operation* pada maskapai penerbangan. Pada tahun 2022, PT. Garuda Indonesia mendapatkan *achievement reward ranking* urutan nomor satu diantara berbagai perusahaan maskapai penerbangan dunia, yang menciptakan *on time performance*

atau tingkat ketepatan waktu paling tinggi dalam penerbangan di dunia. Tidak bisa dipungkiri, salah satu penyebab keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut yaitu dengan adanya kualitas kerja dari sumber daya manusia. Dimana PT. Garuda Angkasa merupakan salah satu penyuplai utama dalam keberhasilan dari Garuda Indonesia. Adapun beberapa perusahaan maskapai penerbangan dalam dan luar negeri yang di tangani oleh PT. Garuda Angkasa, apabila mendarat memasuki Kawasan pada *station* bandara-bandara di Negara Indonesia. Salah satunya PT. Garuda Angkasa Manado, yang terletak pada bandara internasional Sam Ratulangi Manado yang menangani beberapa maskapai penerbangan regular flight atau penerbangan regular penumpang. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik menulis judul penulisan ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Koordinasi serta Teamwork terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani kegiatan penerbangan Garuda Indonesia.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh parsial kompetensi mempengaruhi Efektivitas Kerja *Ground staff* Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh koordinasi parsial terhadap Efektivitas Kerja *Ground staff* Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial teamwork terhadap Efektivitas Kerja *Ground staff* Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, koordinasi dan *teamwork* secara simultan terhadap Efektivitas Kerja *Ground staff* Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017:3).

Kompetensi

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Koordinasi

Menurut Handoko (2016), Koordinasi adalah suatu proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan dalam unit-unit (departemen atau bidang fungsional) yang terpisah dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Hasibuan (2014) berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut: Kesatuan Tindakan, Komunikasi, Pembagian Kerja, Disiplin.

Teamwork

Arifin (2011) mendefinisikan kerjasama tim atau *teamwork* sebagai proses bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan penekanan pada komunikasi terbuka, fokus tugas, dan tanggap.

Efektivitas Kerja

Menurut Steer (2015:203), efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa *effort* yang dikeluarkan untuk itu. Admosoeparto (2016:55) menyebutkan talok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut: Pencapaian Tujuan, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tepat Waktu, Kepuasan Kerja.

Penelitian Terdahulu

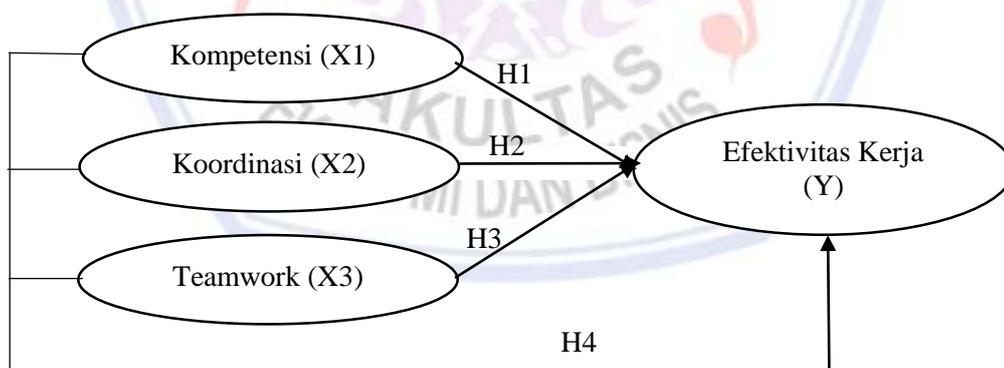
Penelitian Lestari (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi dan pengawasan terhadap efektivitas kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. Sehubungan

dengan tujuan penelitian, populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 37 orang. Jumlah sampel sebanyak 37 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel koordinasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. (2) Variabel pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. (3) Variabel koordinasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian Desmaria, Alam, dan Oktaviannur (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif, Populasi dalam penelitian adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung yang berjumlah 110 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel sebanyak 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja di karyawan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung .

Penelitian Djafar dan Zulqadri (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi Pegawai dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Metode yang digunakan adalah asosiatif, dan pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu pada penelitian ini melalui data primer, atau data yang diperoleh langsung melalui kuesioner dan data sekunder melalui penelusuran literatur yang dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja, sedangkan pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap efektivitas. Adapun secara simultan kompetensi pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja, serta kompetensi pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2023

Hipotesis

- H1: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
- H2: Diduga Koordinasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
- H3: Diduga *Teamwork* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. PT Gapura Angkasa Manado menjadi objek untuk melaksanakan kegiatan observasi penelitian ini. Dimana tempat objek ini yang akan dipilih untuk mengumpulkan informasi tentang objek, melakukan analisis data, dan menyebarkan kuesioner.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah kategori orang-orang yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah *ground staff* atau *ground handling* PT. Gapura Angkasa Manado. Sampel penelitian ditargetkan adalah *ground staff* atau *ground handling* yang mempunyai *Letter Handling Authorization (LHA)* Garuda Indonesia yang bertugas menangani *ground operation* penerbangan Garuda Indonesia dari Bandara Sam Ratulangi Manado yang berjumlah 63 *Ground staff*. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam suatu lingkungan bisnis (Kuncoro, 2009:69). Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner, wawancara, atau tanya jawab. Menurut Kuncoro (2009:69), data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian bukan melalui perantara. Informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, seperti temuan penelitian, buku, artikel, dan publikasi lainnya, serta lembaga terkait, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti disebut sebagai data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, kuesioner diberikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian. Karena memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden, maka skala Likert merupakan skala yang paling umum dan banyak digunakan dalam penelitian (Mustafa, 2009:40). Jawaban skala Likert pada setiap item instrumen memiliki gradasi sangat positif. ke negatif yang dapat berupa kata-kata.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur menjalankan fungsinya (Kurniawan, 2009:22). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ dari table r dan nilai positif maka pertanyaan atau indicator dinyatakan valid (Sugiyono, 2016). Kriteria untuk mengukurnya adalah harga koefisien korelasi sederhana (korelasi Pearson) antara skor setiap item dan skor totalnya. Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total pada level tersebut dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen. signifikan 1%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa

yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Teknik Analisis data

Karena ini adalah studi kuantitatif, tanggapan kuesioner diberi kode menggunakan skala Likert dari 1 sampai 5, dan kemudian data ditabulasikan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 untuk analisis statistik. Data yang terkumpul akan dianalisis dalam beberapa tahap, yang pertama akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas berbagai instrumen penelitian dan uji.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi, harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas merupakan komponen uji asumsi klasik penelitian ini.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variable independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut. Ghozali (2011:1) menyebutkan 1). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik tersebut dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Secara khusus, dengan meneliti pola titik-titik pada plot pencar regresi. Antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dan Studentized Residual (SRESID), plot atau grafik pencar dibuat. Uji heteroskedastisitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan variansi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda (Ghozali, 2011:139).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa penyimpangan dari asumsi multikolinearitas tradisional, yang menyatakan bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas dalam modal regresi (Ghozali, 2011:105). Nilai VIF dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas; jika kurang dari 10, tidak ada gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor, akan berubah (Sugiyono, 2016). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut dalam matematika:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi X1, X2 dan X3
- X1 = Kompetensi
- X2 = Koordinasi
- X3 = Teamwork
- e = Error

Uji Hipotesis F dan T

Uji F adalah uji hipotesis untuk pengaruh simultan atau serentak. Sementara itu pengaruh parsial diuji dengan uji t. Menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih uji statistik dan menghitung

nilai statistik, menentukan tingkat signifikansi, dan menetapkan kriteria pengujian merupakan langkah awal dalam pengujian hipotesis ini.

Koefisien Determinasi (R²)

Meneliti koefisien determinasi (R²) Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hanya ada satu dan satu koefisien determinan. Ketika nilai R variabel independen rendah, ia hanya memiliki kapasitas yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Ghozali (2011) mengatakan bahwa jika nilai variabel independen mendekati satu maka mengandung hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen akan berubah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh butir indikator pada masing-masing variabel. Kompetensi (X1) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X1.5 sebesar 0.559. Pada variabel koordinasi (X2) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator X2.7 sebesar 0.659. Kemudian pada teamwork (X3) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator X3.3 sebesar 0.600. Sedangkan pada variabel Efektivitas kerja (Y) memberikan hasil korelasi rendah pada indicator Y3 sebesar 0.611. Dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pertanyaan menunjukkan semua butir indicator melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0.292 dengan taraf signifikansi (1%).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

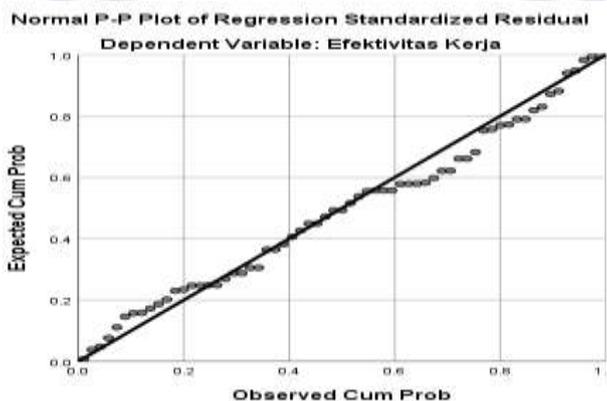
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,897	Reliabel
Koordinasi (X2)	0,905	Reliabel
Teamwork (X3)	0,766	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwasannya nilai Cronbach Alpha untuk variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen, integritas dan prestasi kerja > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai Cronbach Alpha dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

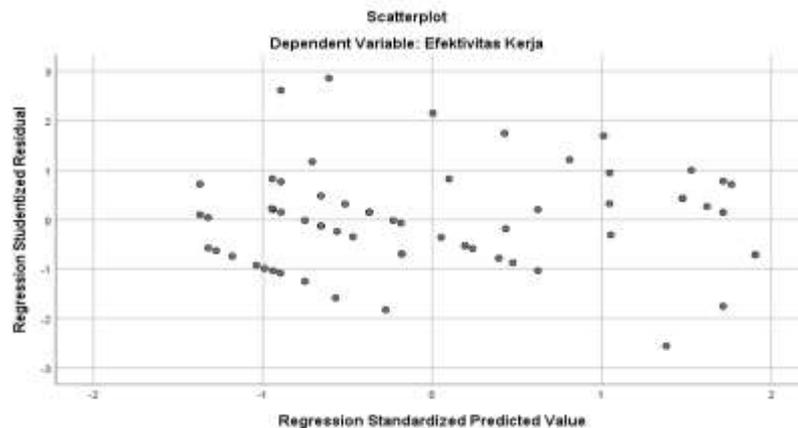


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada gambar 2, menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil gambar 3, garif uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	0,490	2,042	Non Multikolinieritas
Koordinasi (X2)	0,365	2,742	Non Multikolinieritas
Teamwork (X3)	0,549	1,823	Non Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwasanya Tolerance $\geq 0,100$ dan VIF $\leq 10,00$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel kompetensi, koordinasi dan teamwork tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient				
	Understanding Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.578	2.992		2.867	.006
Kompetensi (X1)	.091	.071	.154	1.280	.205
Koordinasi (X2)	.271	.132	.286	2.059	.044
Teamwork (X3)	.826	.218	.429	3.784	.000

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat konstanta (nilai a) sebesar 8.578 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain. dan untuk Kompetensi (X1) (nilai B) sebesar 0.091, variabel Koordinasi (X2) (nilai B) sebesar 0.271, serta Teamwork (X3) (nilai B) sebesar 0.826. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=8.578 + 0.091X1 + 0.271X2 + 0.826X3$$

1. Nilai koefisien regresi dari Kompetensi (X1) sebesar 0.091 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel efektivitas kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel kompetensi (X1) bertambah 1 satuan, maka Efektivitas kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.091 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
2. Nilai koefisien regresi dari Koordinasi (X2) sebesar 0.271 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel efektivitas kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel koordinasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Efektivitas kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.271 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari Teamwork (X3) sebesar 0.826 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel efektivitas kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Teamwork (X3) bertambah 1 satuan, maka Efektivitas kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.826 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji T- (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T-(Parsial)

Model	Coefficient			t	Sig
	Understanding Coefficient	Std.Error	Standardized Coefficient		
	B		Beta		
(Constant)	8.578	2.992		2.867	.006
Kompetensi (X1)	.091	.071	.154	1.280	.205
Koordinasi (X2)	.271	.132	.286	2.059	.044
Teamwork (X3)	.826	.218	.429	3.784	.000

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikan $0.205 > 0.05$. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Kompetensi berpengaruh pada Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado” ditolak.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Koordinasi (X2) memiliki nilai signifikan $0.044 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama (H2) yang berbunyi “Koordinasi berpengaruh pada Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado” diterima
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Teamwork (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama (H3) yang berbunyi “Teamwork berpengaruh pada Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado” diterima.

Uji F- (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F-(Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.806	3	76.269	27.622	.000 ^b
	Residual	162.908	59	2.761		
	Total	391.714	62			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Teamwork (X3), Kompetensi (X1), Koordinasi (X2)

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan sebanyak 63 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Kompetensi (X1), Koordinasi (X2) dan Teamwork (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu F hitung $27.662 > 2.76$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.563	1.662

a. Predictors: (Constant), Teamwork (X3), Kompetensi (X1), Koordinasi (X2)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan nilai R adalah 0.764 dan nilai R square (R^2) adalah 0.584. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel Kompetensi (X1), Koordinasi (X2) dan Teamwork (X3) adalah sebesar 0.764 atau 76.4%.

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi, Koordinasi dan Teamwork terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel (X1), Koordinasi (X2), dan Teamwork (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) berpengaruh. Karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi yaitu sebesar $0.000 > 0.05$ dan juga F hitung $27.662 > 2.76$ Sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi: “Secara simultan, Kompetensi, Koordinasi dan Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Gapura Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia” dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia. Bisa dilihat seperti indikator penggunaan bahasa baku dalam bekerja dan penampilan, pada beberapa unit kerja atau divisi tertentu seperti unit *ground support equipment*, *aircraft cleaner*, dan *airman*, tidak terlalu diperlukan pada saat bekerja. Yang dimana dalam menjalankan pekerjaan, dalam *pressure* waktu yang cukup tinggi dan ketat, mereka lebih memilih, lebih efektif memakai bahasa sehari-hari agar supaya pekerjaan cepat terkendali. Dan juga dimana rana mereka bekerja lebih memfokuskan dalam penggunaan alat-alat. Dan untuk penampilan mereka hanya di haruskan penggunaan *safety vest* dalam bekerja. Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja, diungkap dalam penelitian Djafar dan Zulqadri (2020) dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektif kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa hasil penelitian dari Djafar,Zulqadri tidak sejalan atau bertolak belakang.

Pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia. Bisa dilihat juga seperti adanya rasa saling percaya, komunikasi antar sesama bisa terjalin dengan baik, adanya juga komunikasi antara pihak karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan tingkat koordinasi sangat diperlukan dalam penanganan penerbangan. Terlebih khusus pada penanganan penerbangan berjadwal penumpang, dimana adanya tekanan waktu yang dituntut demi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh Koordinasi terhadap efektivitas kerja diungkapkan oleh Haninun dan Salviyana (2020) menemukan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian diterima. Oleh karena itu diharapkan PT.Gapura Angkasa Manado selalu dapat mempererat koordinasi agar bisa selalu menciptakan efektivitas kerja.

Pengaruh Teamwork terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT.Gapura Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia. Bisa dilihat dalam bekerja, adanya rasa saling menolong antar sesama karyawan, adanya pengarahan atau briefing yang konsisten yang di berikan demi untuk kelancaran dan mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini sangat jelas dibutuhkan perusahaan, untuk memperoleh efektivitas kerja yang baik, dibutuhkannya *teamwork*. Pengaruh *teamwork* terhadap efektivitas kerja, dalam penelitian Sude dan Asi (2021) menemukan bahwa *teamwork* membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menjadi acuan juga bagi PT.Gapura Angkasa Manado agar terus menjalin dan menciptakan serta meningkatkan kerja sama tim yang baik agar selalu bisa mencapai efektivitas kerja. Hasil penelitian diterima.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Secara simultan, Kompetensi, Koordinasi, dan Teamwork, terhadap Efektivitas berpengaruh
2. Secara parsial Kompetensi tidak signifikan mempengaruhi Efektivitas kerja.
3. Secara parsial Koordinasi signifikan mempengaruhi Efektivitas kerja
4. Secara parsial Teamwork signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja.

Saran

Dengan adanya hasil dari observasi dan hasil data penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mungkin akan sedikit memberikan saran kepada perusahaan objek penelitian yang ada, dalam hal ini PT. Garuda Angkasa Manado yang menangani penerbangan Garuda Indonesia:

1. Berdasarkan perhitungan hasil data yang dihasilkan, dimana kompetensi tidak terlalu berdampak atau tidak signifikan terhadap efektivitas kerja mungkin hal ini bermaksud pada ground staff yang bekerja pada unit *Airside area* (Ground support equipment, aircraft cleaner, airman) dalam hal ini bisa dilihat dalam tentang penggunaan bahasa baku dan penampilan.
2. Berbicara tentang bahasa baku mungkin pada unit kerja *airside area* ini tidak terlalu terpakai ketika dalam menjalankan pekerjaan, karena dengan alasan dalam menjalankan pekerjaan, dalam *pressure* waktu yang cukup tinggi dan ketat, lebih efektif memakai bahasa sehari-hari agar supaya pekerjaan cepat terkendali. Hal tersebut dapat disimak dan diterima. Akan tetapi ada juga hal yang tidak terlalu berpengaruh juga mengenai penampilan, diakrenakan pada unit yang bekerja di *airside area* ini hanya diwajibkan penggunaan rompi atau *safety vest* dalam bekerja untuk penampilan sendiri lebih dominan ke penampilan bebas rapih. Akan tetapi hal tersebut harus di revisi atau diatur kembali mengenai hal berpakaian agar supaya adanya keseragaman yang rapih dan bisa terlihat seperti professional. Apalagi dalam handle perusahaan-perusahaan maskapai penerbangan yang beraliani dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprpto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Arifin, Z. (2011). *Konsep Dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Desmaria, A., Alam, I. A., & Oktaviannur, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Home Credit Indonesia Cabang Lampung. *Visionist*, Vol 7, No 1. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/download/1730/1779>. Diakses pada 9 Februari 2023
- Djafar, A., & Zulqadri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 1-12. https://www.researchgate.net/publication/353151268_PENGARUH_KOMPETENSI_PEGAWAI_DAN_PENGALAMAN_KERJA_TERHADAP_EFEKTIVITAS_KERJA_PEGAWAI_PADAKANTOR_KEMENTERIAN_AGAMA_KABUPATEN_SINJAI. Diakses pada 17 Mei 2023
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Haninun, H., & Salviyana, Y. (2020). Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik (E-JKPP)*, 6(2). <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/ejkpp/article/view/1883>. Diakses pada 1 Juli 2023

Kurniawan, A. (2009). *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta: Mediakom

Lestari, C. (2021). Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, Vol. 1, No. 1. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2361>. Diakses pada 4 April 2023

Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.

Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Rizky, S. (2011). *Konsep Dasar Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: PT. Prestasi Pustakarya

Steers, R. M. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sude, T. A. T., & Asi, L. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 172-175. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11599>. Diakses pada 2 Juni 2023

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta