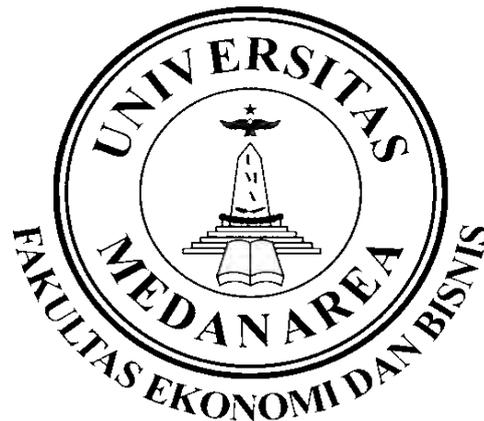


**PENGARUH MORAL KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.WELLING TAPIOKA JAYA,
SERDANG BEDAGAI SUMUT**

SKRIPSI

OLEH:

**JUWITA SARI DEWI HUTAGALUNG
158320111**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

**PENGARUH MODAL KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. WELLING TAPIOKA JAYA
SERDANG BEDAGAI SUMUT**

SKRIPSI

Dipresentasikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**





HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 April 2019



Juwita Sari Dewi Hutagalung
158320111

ABSTRAK

Juwita Sari Dewi Hutagalung, Pengaruh moral kerja dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai, Skripsi, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh moral kerja dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala Interval. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai yang berjumlah 55 orang. Penarikan sampel dengan jenuh. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 55 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel moral kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai; (2) secara parsial variabel koordinasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel moral kerja dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.

Kata kunci : Moral kerja, Koordinasi, Kinerja

ABSTRACT

Juwita sari dewi Hutgalung, Effect of work morale and coordination on Employee Performance at PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai, script, 2019

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of work morale and coordination on Employee Performance at PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai

The research method used is exploratory research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were employees of PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai, amounting to 55 people. Saturated sample withdrawal. In this study the population is relatively small, which is as many as 55 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis.

The results of the study show that: (1) partially the variable work morale influences the Employee Performance at PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai; (2) partially the coordination variables affect the Employee Performance at PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of work morale and coordination on Employee Performance at PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai

Keywords: work morale, coordination, performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala keberkahan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi, ini.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh moral kerja dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai “**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada orang tua saya tercinta dan kepada seluruh keluarga atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesaranya kepada:

1. Bapak Dr. Ihsan Effendi.Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
2. Bapak Hery Syahrial,SE.Msi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
3. Bapak Teddi Pribadi,SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.

4. Dr.Zulkarnain Siregar, Msi. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dan yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Syahriandy,SE.Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kontribusi ilmu dan memberi kemudahan bagi penulis skripsi ini.
6. Seluruh Keluarga Op. Michelle Hutagalung (Jhonny, Hutagalung/Hutasoit, Silalahi/Hutagalung,Hutabarat/Hutagalung,Sinaga/Hutagalung,Hutagalung/Simamora, Aritonang/ Hutagalung, Rommel Hutagalung, Vera Hutagalung, Sitorus/Hutagalung) yang telah memberi nasihat, dukungan ataupun biaya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Untuk Joy Pasaribu yang telah membantu dan memberi semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Gril Squad yang banyak memberi pengalaman dan waktu luang dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin.

Medan, Pebruari 2019

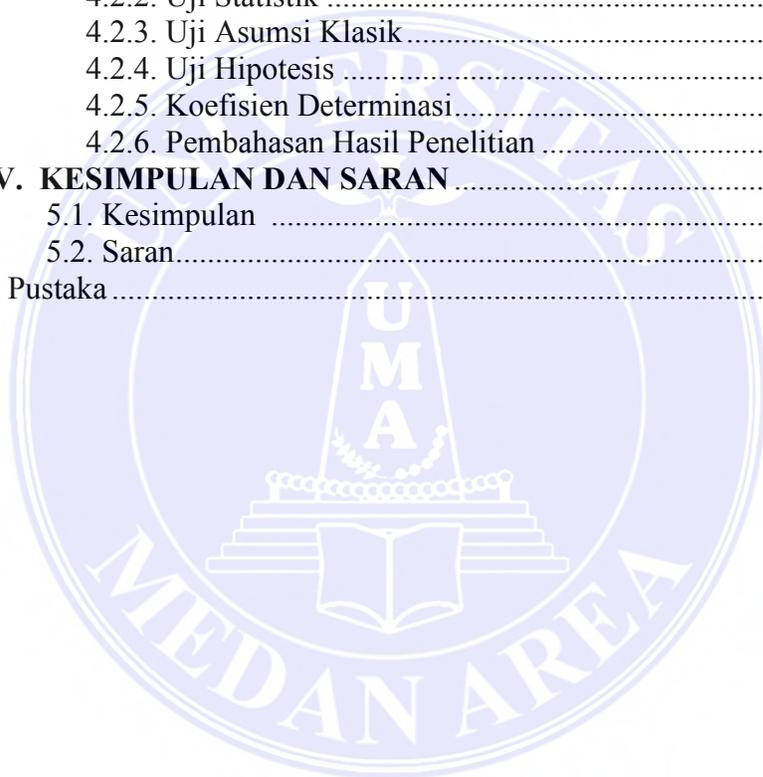
Penulis

Juwita Sari dewi Hutagalung
NPM : 15.832.0111

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	6
2.1. Tinjauan Teori	6
2.1. Kinerja Karyawan	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Tujuan Kinerja.....	7
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..	8
2.1.4. Indikator Kinerja.....	9
2.2. Moral Kerja	9
2.2.1. Pengertian Moral Kerja.....	10
2.2.2. Tanda-Tanda Turunnya Moral Kerja.....	12
2.2.3. Indikator Moral Kerja	14
2.3. Koordinasi	15
2.3.1. Pengertian Koordinasi.....	15
2.3.2. Tipe-Tipe Koordinasi.....	17
2.3.3. Sifat-Sifat Koordinasi	18
2.3.4. Indikator Koordinasi	18
2.4. Penelitian Terdahulu.....	19
2.5. Kerangka Konseptual	20
2.6. Hipotesis	22
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Jenis Penelitian	23
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian	24
3.4. Defenisi Operasional.....	24
3.5. Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.6. Tehnik Pengumpulan Data.....	26
3.7. Tehnik Analisis Data.....	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Hasil penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan	33
4.1.3. Struktur Organisasi	34
4.1.4. Penyajian Data Responden	35
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden	36
4.2. Uji Instrumen Penelitian	46
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	46
4.2.2. Uji Statistik	49
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.4. Uji Hipotesis	54
4.2.5. Koefisien Determinasi	57
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	63
Daftar Pustaka	64





DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian.....	23
Tabel 3.2	Defenisi Operasional	25
Tabel 3.3.	Bobot nilai Angket	27
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	35
Tabel 4.3.	Pertanyaan 1 (X1)	36
Tabel 4.4.	Pertanyaan 2 (X1)	37
Tabel 4.5.	Pertanyaan 3 (X1)	38
Tabel 4.6.	Pertanyaan 4 (X1)	38
Tabel 4.7.	Pertanyaan 5 (X1)	39
Tabel 4.8.	Pertanyaan 6 (X1)	40
Tabel 4.9.	Pertanyaan 7 (X2)	40
Tabel 4.10.	Pertanyaan 8 (X2)	41
Tabel 4.11.	Pertanyaan 9 (X2)	42
Tabel 4.12.	Pertanyaan 10 (X2)	42
Tabel 4.13.	Pertanyaan 11 (X2)	43
Tabel 4.14.	Pertanyaan 12 (X2)	43
Tabel 4.15.	Pertanyaan 13 (Y)	44
Tabel 4.16.	Pertanyaan 14 (Y)	45
Tabel 4.17.	Pertanyaan 15 (Y)	45
Tabel 4.18.	Pertanyaan 16 (Y).....	46
Tabel 4.19.	Pertanyaan 17 (Y).....	46
Tabel 4.20.	Estimasi Uji Validitas	47
Tabel 4.21.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 Dan Y	49
Tabel 4.22.	Analisis Linear Berganda	50
Tabel 4.23.	Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.24.	Uji Parsial (Uji T)	55
Tabel 4.25.	Uji Simultan (Uji F)	57
Tabel 4.26.	Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2. Grafik Histogram	51
Gambar 4.3. Grafik normal probability	52
Gambar 4.4. Scatterplot	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tersebut sebagai suatu bentuk pencapaian hasil atau tingkat pencapaian suatu perusahaan, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan.

Moral kerja mencerminkan sikap keseluruhan terhadap pekerjaan mereka, yaitu, berapa banyak berkomitmen seorang karyawan terhadap organisasinya dan

pekerjaannya, serta dirinya kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi dan pemegang sahamnya.

Karyawan yang memiliki moral kerja yang baik akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Komitmen yang tinggi yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya, akan membuat orang tersebut melakukan apapun. Untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2012).

Moral karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya moral karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa penyebab yang nyata dan terjadinyapun karena proses kausalitas. Lebih lanjut banyak pendapat menyatakan bahwa moral kerja sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT.Welling Tapioka Jaya yang berada diwilayah Kabupaten Serdang Bedagai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri penghasil tepung tapioka. Perusahaan ini sudah lebih 20 tahun beridiri, dengan produksi skala sedang. Namun jika dilihat dari perfoman perusahaan tersebut, PT.Welling Tapioka Jaya Serdang bedagai tetap bisa bertahan meski telah banyak pabrik yang berbisnis yang sama. Semua itu tidak terlepas dari kinerja perusahaan dalam mendorong semua karyawannya agar mampu bekerja dengan baik. Namun kerap kali dalam pelaksanaan operasionalnya, PT.Welling Tapioka Jaya memiliki kendala yang datangnya dari dalam perusahaan itu sendiri, hal tersebut diantaranya akibat ada beberapa moral

kerja yang dimiliki karyawan tersebut kurang baik, masih ada saja karyawan yang suka kerja mengulur-ulur waktu, meski produksi sudah ditargetkan. Kemudian masih ada karyawan yang menghabiskan waktu istirahat lebih lama, walau sudah sering ditegur.

Menurut Hasibuan (2012:85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama karyawan. Demikian pula halnya di lingkungan PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai, bahwa koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari karyawan yang bekerja sama merupakan sesuatu hal yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat dominan, sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan penuh dengan kesadaran yang tinggi serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya pada akhirnya segala tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagaimana mestinya. Namun kesadaran tersebut belum sesuai dengan kenyataan yang ada di lingkungan . PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh moral kerja dan koordinasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai”**.

1.2. Perumusan masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai ?
2. Apakah koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai ?
3. Apakah moral kerja dan koordinasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah moral kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah moral kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh moral kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari moral kerja dan koordinasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja.

2.1.1. Pengertian Kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \quad \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

- a. Faktor Kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (intelligent Quotient) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung Jawab
- e. Inisiatif.

2.2. Moral Kerja.

2.2.1. Pengertian Moral Kerja.

Definisi Moral Kerja Moral kerja sebagai padanan bahasa Inggris *working morale*, dalam tulisan ini diartikan sebagai “kegairahan kerja”.

Moral atau kegairahan kerja adalah: “kesepakatan batiniah yang muncul dari

dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”.

Moral organisasi adalah: “kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional (*Sumber: Sudarwan Danim, 2011*).

Proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja seseorang. Dalam kegiatan manajemen dan leadership pendidikan, moral kerja yang tinggi dari setiap SDM yang terlibat di dalamnya, merupakan faktor yang menentukan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Berbagai faktor itu di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Sebagian orang memandang bahwa minat/perhatian terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap moral kerja. Bilamana seseorang merasa bahwa minat/perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka akan memiliki moral kerja yang tinggi.
2. Sebagian lainnya menempatkan faktor upah atau gaji penting dalam meningkatkan moral kerja. Upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi moral kerja.

3. Disamping itu ada kelompok orang yang memandang faktor status sosial dari pekerjaan dapat mempengaruhi moral kerja. Pekerjaan yang dapat memberikan status sosial atau posisi yang tinggi/baik (misalnya, sebagai kepala, staf pimpinan, kepala bagian dan sebagainya) menurut kelompok ini akan mempertinggi moral kerja.
4. Sekelompok lain memandang tujuan yang mulia atau pekerjaan yang mengandung pengabdian merupakan faktor yang dapat mempertinggi moral kerja. Tujuan dan sifat pengabdian diri dalam suatu pekerjaan mengakibatkan seseorang bersedia mendertia, berkorban harta benda dan bahkan jiwanya demi terwujudnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Kelompok terakhir memandang faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik, sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi moral kerja.

Istilah moral digunakan untuk menerangkan perilaku organisasi pada suatu perusahaan baik skala kecil, menengah maupun besar, dalam organisasi bisnis, tentu saja pengertian moral tersebut dikaitkan dengan aktivitas kerja dan diistilahkan dengan *employee morale*. Beberapa pengertian moral kerja dapat kita lihat dari beberapa uraian teoritis di bawah ini :

Menurut Ito Naoki, *Japan International Cooperation Agency (JICA)*, 2011 bahwa Survei moral kerja merupakan metode investigasi untuk memeriksa kemauan kerja karyawan, kesadaran terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tujuan dilakukannya survei moral kerja adalah untuk

menemukan permasalahan dalam manajemen ketenagakerjaan serta digunakan untuk *improvement* tempat kerja dan sistemnya.

Dari sejumlah pengertian yang dikemukakan di atas, terlihat bahwa moral kerja adalah suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan dan pikiran untuk bekerja dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya.

2.2.2. Tanda-Tanda Turunnya Moral Kerja Karyawan

Apabila naiknya Moral kerja dan kegairahan karyawan banyak memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan maka jika terjadi penurunan Moral kerja tentu akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Sebelum moral dan gairah kerja benar-benar mengalami penurunan, perusahaan perlu mengetahui tanda-tanda atau indikasi penurunan moral kerja. Dengan diketahuinya indikasi tersebut berarti perusahaan mempunyai peluang untuk menghindari kerugian yang timbul dikemudian hari.

Indikasi yang dikemukakan Sudarwan Danim, 2011. dibawah ini merupakan hal yang mutlak adanya penurunan akan tetapi indikasi ini merupakan kecendrungan secara umum, indikasi-indikasi tersebut adalah :

1. Turunnya produktivitas kerja:

Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

2. Labour turnover yang tinggi

Perlu diketahui apabila banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan ini menunjukkan banyak karyawan yang tidak betah.

Apabila dalam perusahaan tersebut sering terjadi keluar dari

perusahaan dan perekrutan karyawan baru maka sesungguhnya sangat merugikan perusahaan. Karyawan yang keluar biasanya sudah memiliki ketrampilan sedangkan perusahaan merekrut karyawan baru maka diperlukan penyesuaian dan pelatihan.

3. **Tingkat kerusakan yang tinggi**

Indikasi lain yang menyebabkan turunnya moral kerja ialah apabila ternyata tingkat kerusakan terhadap bahan baku, bahan setengah jadi, barang jadi maupun terhadap peralatan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang sehingga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan berkurang.

4. **Kegelisahan dimana-mana**

Kegelisahan akan terjadi dimana-mana apabila moral kerja sedang menurun. Kegelisahan itu dapat berwujud ketidaktenangan dalam bekerja. Dan adanya keluhan kesah karyawan. Pemimpin perusahaan harus mengetahui sedini mungkin masalah ini sehingga dapat dilakukan tindakan antisipasi agar tidak terjadi akibat yang lebih parah.

5. **Tuntutan yang seringkali terjadi**

Tuntutan ini merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

2.2.3. Indikator Moral Kerja Karyawan

Moral kerja seseorang tidak berada pada sebuah ruang yang kosong, ibarat munculnya rasa haus karena di dalam tubuh kekurangan zat cair. Akan tetapi rasa haus itu akan semakin cepat datang manakala seseorang bekerja keras dan mengeluarkan banyak keringat. Moral kerja pun demikian adanya.

Menurut Bapak Sudarwan Danim dalam *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, ada beberapa faktor yang mempengaruhi moral kerja karyawan. Diantaranya adalah :

1. *Kesadaran akan tujuan organisasi.* Manusia yang sadar akan tujuan organisasinya biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong mencapai target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. *Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis.* Keharmonisan itu melahirkan suasana atau iklim interaktif yang menyenangkan. Dengan adanya suasana yg menyenangkan itu gairah kerja seseorang secara otomatis akan terangsang.
3. *Kepemimpinan yang menyenangkan.* Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil akan membangkitkan moral kerja karyawan karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan. Kesamaan bahasa, Berbahasalah dengan bahasa orang ! Demikian pernyataan ahli komunikasi. Petunjuk dan perintah kerja harus dapat disampaikan dalam bahasa-bahasa yang mudah dimengerti.
4. *Tingkatan organisasi.* Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukannya akan semakin konseptual. sebaliknya,

semakin rendah posisi manusia dalam organisasional, pekerjaan yang dilakukannya makin teknis. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerjanya akan berbeda pula.

5. *Upah dan gaji*. Secara umum, semakin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula moral kerja karyawan. Hal ini tidaklah mutlak karena pada unit kerja
6. Pemogokan, Pemogokan merupakan indikasi yang kuat untuk menunjukkan adanya penurunan moral kerja. Pemogokan ini merupakan wujud ketidakpuasan dan kegelisahan. Pemimpin perusahaan harus cepat mengambil tindakan pemogokan bisa menimbulkan akibat yang parah yaitu kelumpuhan perusahaan.

2.3. Koordinasi.

2.3.1. Pengertian Koordinasi.

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2012:85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Terry (2012:55) koordinasi adalah suatu usaha yg sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Handoko 2013 : 195).

Berdasarkan pengertian di atas jelaslah bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pencapaian tujuan dan aktifitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kekuatan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai suatu tujuan.

2.3.2. Tipe-Tipe Koordinasi

Umumnya organisasi memiliki tipe koordinasi yang dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas agar pencapaian tujuan tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2012:86) berpendapat bahwa tipe koordinasi di bagi menjadi dua bagian besar yaitu koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Kedua tipe ini biasanya ada dalam sebuah organisasi. Makna kedua tipe koordinasi ini dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

1. Koordinasi vertikal (vertical coordination} adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tegasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada di bawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini secara relatif mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.
2. Koordinasi horizontal (horizontal coordination) adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated. Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya. Sedangkan

interrelated adalah koordinasi antar badan (instansi) beserta unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansi yang satu dengan yang lain saling bergantung atau mempunyai kaitan secara intern atau ekstern yang levelnya setaraf.

2.3.3 Sifat –Sifat Koordinasi

Hasibuan (2012:87), berpendapat bahwa sifat-sifat koordinasi adalah :

1. Koordinasi bersifat dinamis bukan statis.
2. Koordinasi menekankan pandangan menyeluruh oleh seorang koordinator dalam rangka mencapai sasaran.
3. Koordinasi meninjau suatu pekerjaan secara keseluruhan.

2.3.4.Indikator Koordinasi.

Iskandar (2012 : 135) yang mengatakan untuk mencapai koordinasi yang efektif menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

1. Kegiatan perencanaan yaitu rangka penyusunan rencana kerja bersama, penyesuaian rencana kegiatan, pengalokasian sumber daya, dan pengintegrasian rencana kegiatan.
2. Pelaksanaan program yaitu berkaitan dengan hubungan kerjasama setiap pihak, dan keserasian tindakan.
3. Prosedur kegiatan yaitu merupakan kejelasan prosedur kegiatan bersama, kepatuhan terhadap prosedur, dan kepatuhan terhadap jadwal kegiatan.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Boy Suzanto 2014	Pengaruh Motivasi kerja dan Koordinasi terhadap kinerja pegawai Dispenda Kota Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi kerja dan koordinasi pegawai Dispenda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Nadi an Anggraini 2014	KOORDINASI MEMODERASI POSITIF PENGARUH KETRAMPILAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV ABISAI SEMARANG	Hasil penelitian menunjukkan jika ketrampilan kerja dan semangat kerja koordinasi dimoderasi oleh koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Abisai Semarang..
3.	I Wayan Suchya 2016	PENGARUH MORAL KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIO</i>	Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa moral karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.

4.	Ahmad Haikal 2013	ANALISIS PENGARUH MORAL KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. SOCFINDO DAN PTPN IV	Hasil penelitian menunjukkan jika moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada PT.Socfindo dan PTP IV
----	--------------------------	---	---

2.5.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

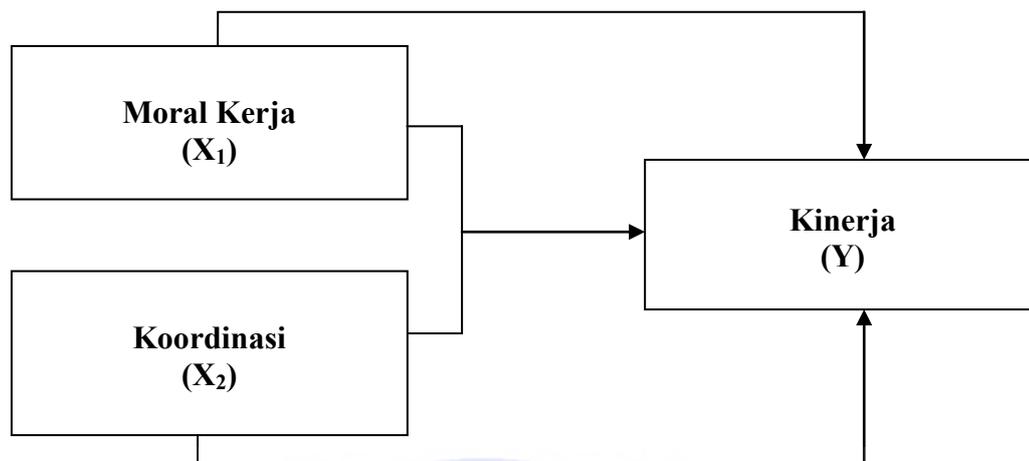
Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Moral kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan. Ini dapat dianggap baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana karyawan berada.

Lebih lanjut William B. & Keith Davis (2013:541-549) menghubungkan moral kerja dengan “*quality of work life effort*”. Menurutnya, moral kerja bermanfaat dan dapat digunakan untuk berbagai kepentingan yang erat kaitannya dengan usaha membina relasi antar karyawan, komunikasi informal dan formal, pembentukan disiplin serta konseling.

Organisasi dan bentuk apapun esensinya terdiri dari sumber daya, proses manajemen dan tujuan organisasi. Seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dimanfaatkan dalam proses manajemen secara terintegrasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis.

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Moral Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai..
2. Koordinasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.
3. Moral Kerja dan koordinasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Welling Tapioka Jaya jalan Raya Dolok Masihul, Dolok Manampang, Dolok Masihul, Baru Titi BesiSerdang Bedagai .

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 30	Des 18	Jan 19	Peb 15	Mar 19	Apr 05
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Welling Tapioka Jaya yang berjumlah 55 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai.menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai Putra yang berjumlah berjumlah 55 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Moral Kerja (X1)	kondisi mental individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas manusia organisasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran akan tujuan organisasi. 2. Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis.. 3. Kepemimpinan yang menyenangkan. 4. Tingkatan organisasi 5. Upah dan gaji. 6. Pemogokan, 	Interval
2.	Koodinasi (X2)	koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan perencanaan yaitu rangka penyusunan rencana kerja bersama, penyalarsan rencana kegiatan, pengalokasian sumber daya, dan pengintegrasian rencana kegiatan. 2. Pelaksanaan program yaitu berkaitan dengan hubungan kerjasama setiap pihak, dan keserasian tindakan. 3. Prosedur kegiatan yaitu merupakan kejelasan prosedur kegiatan bersama, kepatuhan terhadap prosedur, dan kepatuhan terhadap jadwal kegiatan 	Interval
3.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 	Interval

Sumber: Sutrisno (2015), Iskandar (2011), Hasibuan (2011)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glejser, uji glejser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (moral kerja)

X₂ = Variabel bebas (koordinasi)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

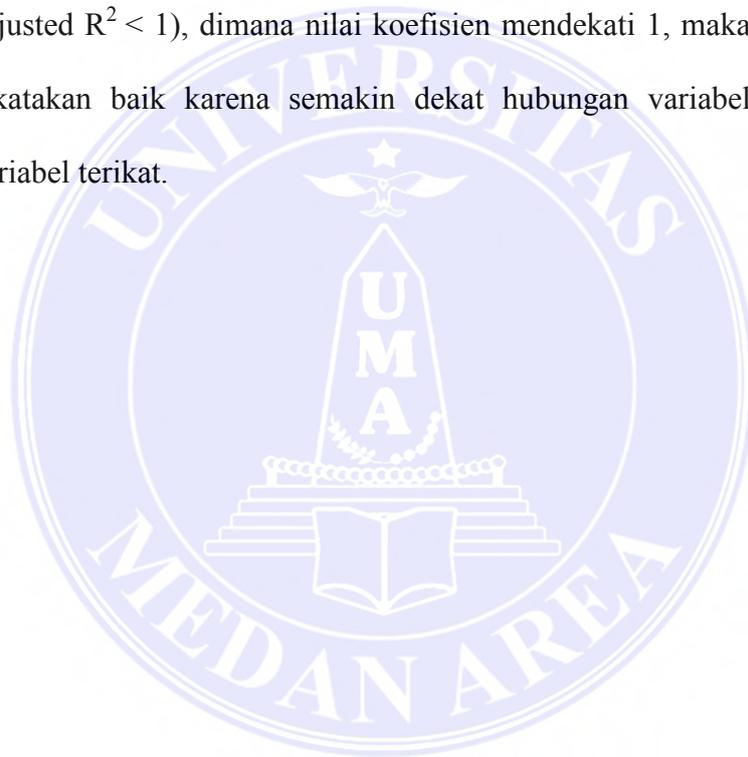
Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Welling Tapioka Jaya

PT. Welling Tapioka Jaya merupakan perusahaan yang pengolahan singkong menjadi tepung tapioka sebagai produk jadi. Perusahaan ini berlokasi di jalan Raya Dolok Masihul, Dolok Manampang, Dolok Masihul, Baru Titi Besi Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. PT. Welling Tapioka Jaya berdiri pada tanggal 8 Agustus 2001 oleh PT. Bangkit Cassava Mandiri Pabrik ini merupakan pengembangan dari pabrik-pabrik yang sudah ada sebelumnya. Banyaknya problema pasang surut perusahaan dan tantangan sosial serta lingkungan sekitar, maka perusahaan tersebut diakuisisi oleh PT. Sumatera Telaga Tapioka pada bulan Februari 2005. PT. Sumatera Telaga Tapioka sebagai kepemilikan baru ternyata tidak mampu menanggulangi masalah perusahaan sehingga kembali diakuisisi oleh PT. Welling Tapioka Jaya. PT. Welling Tapioka Jaya mengakuisisi pada bulan Oktober tahun 2008 dan bertahan sampai saat ini.

PT. Welling Tapioka Jaya terus berusaha mengembangkan daerah pemasaran dalam mendistribusikan produknya. Awalnya produk dipasarkan di daerah Medan dan Serdang Bedagai. Pemasaran produk saat ini sudah mencapai ke daerah Aceh, Padang, Jambi, Pekanbaru, dan Palembang. PT. Welling Tapioka Jaya menggunakan singkong sebagai bahan baku utama pembuatan tepung tapioka. Proses produksi yang dilakukan selalu memperhatikan kualitas yang diperiksa di Departemen Laboratorium. PT. Welling Tapioka Jaya ini berstatus sebagai perusahaan swasta dan berdasarkan akte Departemen Kehakiman C-1336

HT. 0104. TH. 2008. Kapasitas dari perusahaan ini beberapa kali mengalami perubahan. Pada tahun pertama akuisisi, PT. Welling Tapioka Jaya memiliki kapasitas produksi hanya 100 ton/hari. Pada tahun 2012 mengalami peningkatan menjadi 110 ton/hari. Pada tahun 2014 mengalami peningkatan kembali menjadi sekitar 120 ton/hari hingga sekarang ini.

4.1.2 Visi Misi dan Tujuan PT. Welling Tapioka Jaya..

a. Visi PT. Welling Tapioka Jaya.

Visi PT. Welling Tapioka Jaya adalah menjadi perusahaan yang memproduksi tepung tapioka yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu memberi yang terbaik bagi setiap stakeholdernya.

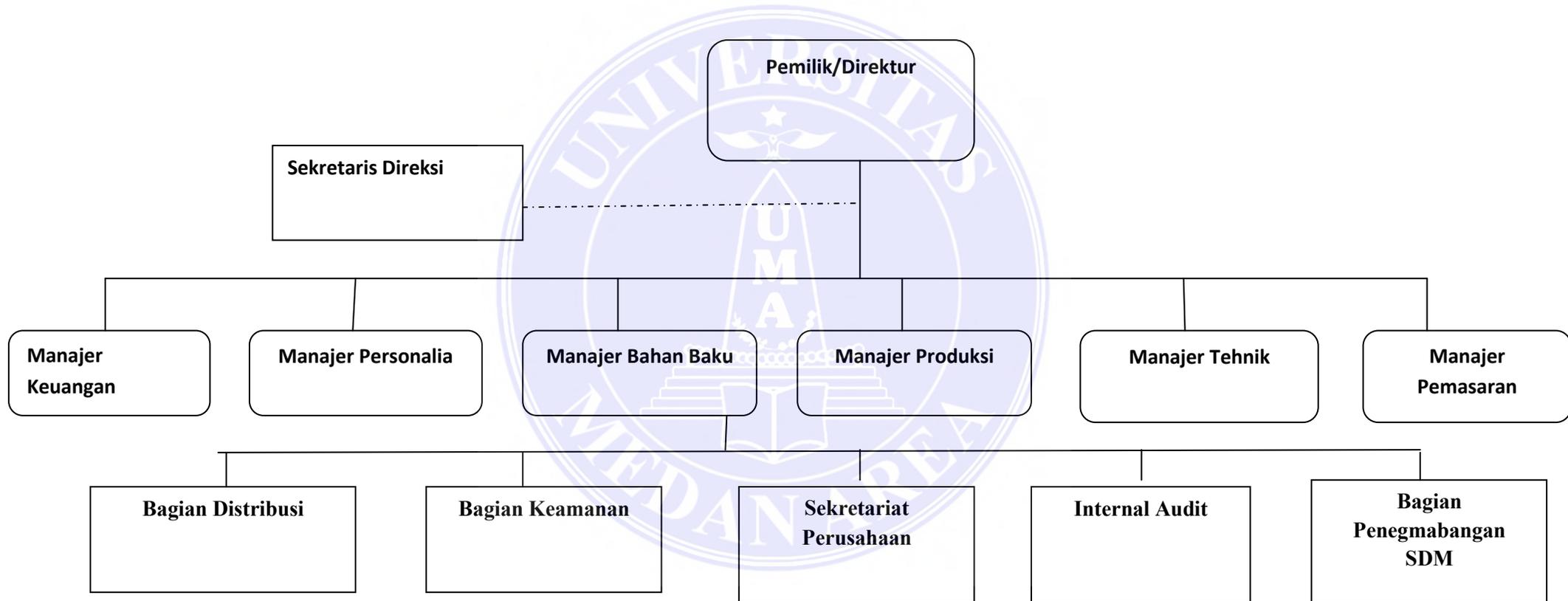
b. Misi PT. Welling Tapioka Jaya.

Misi PT. Welling Tapioka Jaya adalah melayani kebutuhan pasar dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua Stake Holder.

c. Tujuan PT. Welling Tapioka Jaya.:

Adalah turut serta dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya kegiatan usaha dibidang industry tapioca.

4.1.2. Struktur Organisasi



Sumber Data: PT. Welling Tapioka Jaya.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Pada PT. Welling Tapioka Jaya. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	10	18,2%
2	Laki-Laki	45	81,8%
Jumlah		55	100%

Sumber PT. Welling Tapioka Jaya

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 81,8% dan responden perempuan sebanyak 18,2%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	30	54,5%
2.	31 – 40 Tahun	20	36,4%
3.	41-tahun Keatas	5	9,1%
Jumlah		55	100%

Sumber: PT. Welling Tapioka Jaya

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa 54,5% usia responden paling banyak berusia diantara 19 – 30 Tahun, kemudian responden dengan usia 31 – 40 tahun 36,4% dan responden paling sedikit berusia 41 Tahun ke atas sebanyak 9,1%.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh moral kerja dan koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Welling Tapioka Jaya”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 55 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 17 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel bebas X_1 (moral kerja), 6 item X_2 (koordinasi) dan 5 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Moral Kerja (X_1)

Tabel 4.3
Saya selalu memahami apa yang menjadi visi dan misi serta tujuan dari perusahaan
Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	32.7	32.7	32.7
5	37	67.3	67.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Data pada tabel 4.3 di atas menunjukkan 67,3 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “saya memahami apa yang menjadi visi, misi dan tujuan perusahaan”, 32.7 % responden mengatakan setuju, atas di atas. Hal itu mencerminkan jika semua karyawan sudah memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Tabel 4.4
Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan karyawan dan pimpinan yang ada diperusahaan

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	32.7	32.7	32.7
	5	37	67.3	67.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.4. di atas menunjukkan 67,3 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dan jarmonis dengan aryawan dan pimpinan yang ada diperusahaan”, dan 32,7% responden mengatakan setuju atas pernyataan yang sama. Hal tersebut menunjukkan jika semua karyawan memiliki hubungan yang baik dan jarmonis dengan aryawan dan pimpinan yang ada diperusahaan

Tabel 4.5
Saya menyukai pendekatan kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan saya
Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	22	40.0	40.0	45.5
	5	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.5 di atas menunjukkan 54,5% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menyukai pendekatan kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan saya, dan 40% responden mengatakan setuju dan 5,5 % dan karyawan kurang setuju atas pernyataan yang sama. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan yang menyukai pendekatan kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan..

Tabel 4.6
Saya merasa organisasi yang dijalankan sudah baik dan sesuai keinginan
para karyawan

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	4	26	47.3	47.3	50.9
	5	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.6 di atas menunjukkan 49,1% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa organisasi yang dijalankan sudah baik dan sesuai keinginan para karyawan”. Dan 47,3% responden mengatakan

setuju. Dan 3,6% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan setuju terhadap organisasi yang dijalankan.

Tabel 4.7
Saya setuju atas jumlah upah dan gaji yang diberikan perusahaan

Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	2	3.6	3.6	5.5
4	30	54.5	54.5	60.0
5	22	40.0	40.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.7 di atas menunjukkan 40% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya setuju atas jumlah upah dan gaji yang diberikan perusahaan.”. Dan 54.5% responden mengatakan setuju. Dan 3,6% menyatakan kurang setuju. Sedangkan 1,8 % lagi menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan setuju atas jumlah upah dan gaji yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.8
Saya tidak setuju ada pemogokan yang dilakukan oleh karyawan

Pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.5	5.5	5.5
4	24	43.6	43.6	49.1
5	28	49.1	49.1	100.00
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.8 di atas menunjukkan 49,1% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak setuju ada pemogokan yang dilakukan oleh karyawan”. Dan 43,6% responden mengatakan setuju. Dan 5,5% menyatakan kurang setuju.. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan tidak setuju ada pemogokan yang dilakukan oleh karyawan

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Koordinasi (X2)

Tabel 4.9

Perusahaan selalu mensosialisasikan semua perencanaan.

Pertanyaan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	38.2	38.2	38.2
	5	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.9 di atas menunjukkan 61,8% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Perusahaan selalu mensosialisasikan semua perencanaan. “ dan 38,2% sedangkan setuju jika Perusahaan selalu mensosialisasikan semua perencanaan

Tabel 4.10
Saya setuju jika kegiatan dalam perencanaan melibatkan semua unsur yang ada diperusahaan
Pertanyaan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	49.1	49.1	49.1
	5	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.10 di atas menunjukkan 50.9% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya setuju jika kegiatan dalam perencanaan melibatkan semua unsur yang ada diperusahaan ” Sedangkan 49.1% responden mengatakan setuju, jika kegiatan dalam perencanaan melibatkan semua unsur yang ada diperusahaan.

Tabel 4.11
Saya selalu mengikuti semua pelaksanaan program kerja yang diberikan oleh perusahaan

Pertanyaan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	6	10.9	10.9	12.7
	4	30	54.5	54.5	67.3
	5	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.11 di atas menunjukkan 32,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu mengikuti semua pelaksanaan program kerja yang diberikan oleh perusahaan” sedangkan 54,5% responden mengatakan

setuju, 10,9% menyatakan kurang setuju, dan 1,8% tidak setuju atas pernyataan tersebut diatas.

Tabel 4.12
Setiap pelaksanaan program kerja perusahaan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja

Pertanyaan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.1	9.1	9.1
	3	15	27.3	27.3	36.4
	4	24	43.6	43.6	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.12 di atas menunjukkan 20% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Setiap pelaksanaan program kerja perusahaan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja.” sedangkan 43,6% responden mengatakan setuju, 27,3% kurang setuju dan 9,1 % menyatakan tidak setuju jika Setiap pelaksanaan program kerja perusahaan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja.

Tabel 4.13
Saya selalu mengikuti prosedur dlam bekerja

Pertanyaan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	3	3	5.5	5.5	7.3
	4	35	63.6	63.6	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Data pada tabel 4.13 di atas menunjukkan 29,1% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu mengikuti prosedur dalam bekerja” sedangkan 63.6% responden mengatakan setuju, 5,5 % karyawan menyatakan kurang setuju dan 1,8% karyawan menyatakan tidak setuju jika karyawan selalu mengikuti prosedur dalam bekerja..

Tabel 4.14
Prosedur kegiatan yang dibuat perusahaan sangat sesuai dengan keinginan para karyawan

Pertanyaan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	38	69.1	69.1	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Data pada tabel 4.14 di atas menunjukkan 27,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Prosedur kegiatan yang dibuat perusahaan sangat sesuai dengan keinginan para karyawan” sedangkan 69,1% responden mengatakan setuju, 3,6% karyawan menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan jika Prosedur kegiatan yang dibuat perusahaan sangat sesuai dengan keinginan para karyawan.

c. **Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)**

Tabel 4.15

Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesuai target yang dipberikan oleh perusahaan

Pertanyaan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	34.5	34.5	34.5
	5	36	65.5	65.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.15 di atas menunjukkan 65.5% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesuai target yang dipberikan oleh perusahaan dan 34,5% responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut di atas. Hal itu menunjukkan jika semua karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan

Tabel 4.16

Saya memiliki kualitas kerja yang baik

Pertanyaan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	32.7	32.7	32.7
	5	37	67.3	67.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.16 di atas menunjukkan 67,3,% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki kualitas kerja yang baik”, 32,7%

responden menyatakan setuju, Hal tersebut menunjukkan semua karyawan setuju jika memiliki kualitas kerja yang baik.

Tabel 4.17

Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Pertanyaan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.3	7.3	7.3
	4	34	61.8	61.8	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.17 di atas menunjukkan 30,9% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan 61.8% responden menyatakan setuju, 7,3 % karyawan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal itu menunjukkan masih ada karyawan yang belum bisa bekerja sama bekerja dengan karyawan lain.

Tabel 4.18

Saya sependapat jika rasa tanggung jawab dari setiap karyawan akan mendorong kinerja yang tinggi.

Pertanyaan 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	45.5	45.5	45.5
	5	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Dari Data pada tabel 4.18 di atas menunjukkan 54,5% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya sependapat jika rasa tanggung

jawab dari setiap karyawan akan mendorong kinerja yang tinggi..” dan 45,5% setuju atas pernyataan tersebut.

Tabel 4.19
Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja

Pertanyaan 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.8	1.8	1.8
4	31	56.4	56.4	58.2
5	23	41.8	41.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.19 di atas menunjukkan 41,8% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja, dan 56,4% mengatakan setuju dan 1,8% mengatakan kurang setuju.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,361. Jadi,

apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.20
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_t tabel	Keterangan
Moral Kerja (X1)	P1	0.553	0,3	Valid
	P2	0.553	0,3	Valid
	P3	0.559	0,3	Valid
	P4	0.487	0,3	Valid
	P5	0,570	0,3	Valid
	P6	0,550	0,3	Valid
Koordinasi (X2)	P7	0.790	0,3	Valid
	P8	0.749	0,3	Valid
	P9	0.763	0,3	Valid
	P10	0.744	0,3	Valid
	P11	0.763	0,3	Valid
	P12	0,768	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P13	0.678	0,3	Valid
	P14	0.657	0,3	Valid
	P15	0.514	0,3	Valid
	P16	0.568	0,3	Valid
	P17	0.482	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Realibilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbach alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (moral Kerja, Koordinasi, Kinerja) yaitu:

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Moral kerja (X1)	0.692	Reliabel
Koordinasi (X2)	0.795	Reliabel
Kinerja (Y)	0.646	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, maka variabel bebas percaya diri dan kepribadian di nyatakan reliabel dan n sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel Moral kerja (X_1) sebesar $0,692 > 0,60$ untuk variabel koordinasi (X_2) sebesar $0,795 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,646 > 0,60$ untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka

instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Uji Statistik

Teknik analisis data menggunakan uji statistik dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut

Tabel 4.22
Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.908	2.465		4.426	.000		
	Moral kerja	.258	.093	.358	2.774	.002	.803	1.245
	Koordinasi	.183	.082	.288	2.233	.000	.803	1.245

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 10.908 + 0.258X_1 + 0.183X_2 + e$$

- Konstanta diperoleh nilai 10.908 bila mana variabel moral kerja (X_1) dan variabel koordinasi (X_2) bernilai konstan maka variabel kinerja (Y) senilai 10.908.
- Koefisien variabel moral kerja (X_1) diperoleh nilai 0,258, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel moral kerja (X_1) sebesar 1%

maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 25,8% dengan asumsi variabel koordinasi (X_2) dianggap tetap.

- c. Koefisien variabel koordinasi (X_2) diperoleh nilai 0,183, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel koordinasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 18,3 % dengan asumsi variabel moral kerja (X_1) dianggap tetap.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

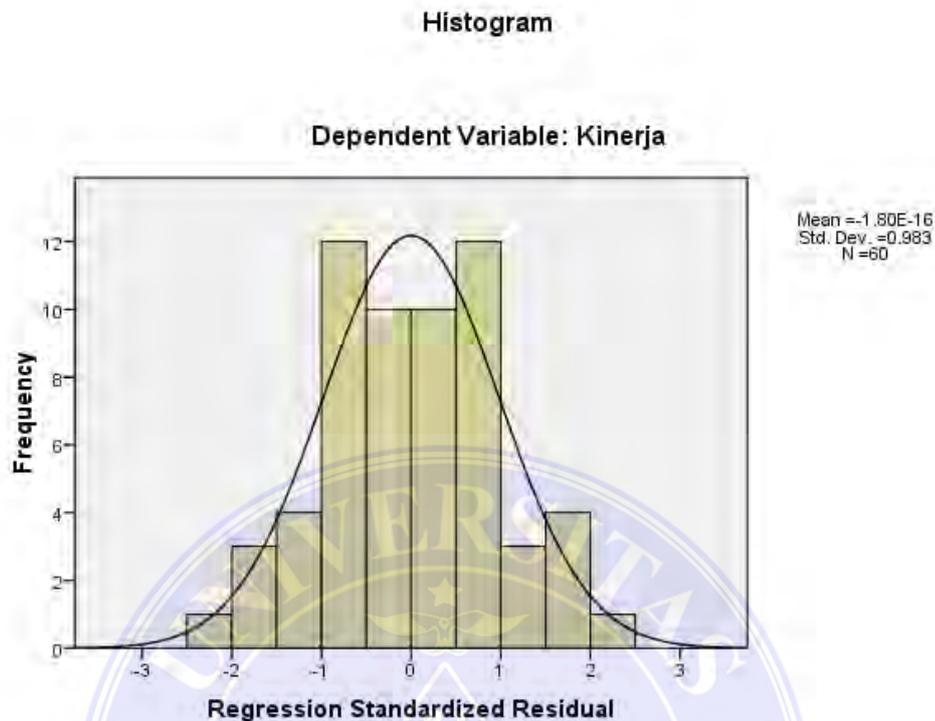
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- b. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini

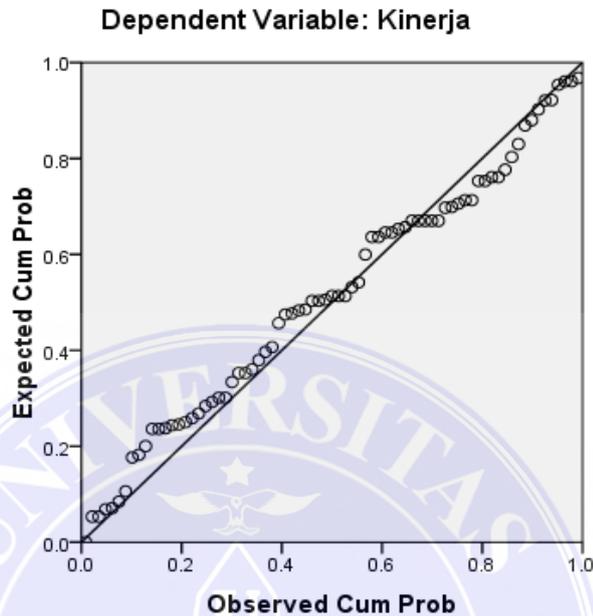


Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018
Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar Gambar 4.2. diatas histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

- a. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.
 2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018
Gambar 4.3. Grafik normal probability

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.23
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Moral kerja	.803	1.245
	Koordinasi	.803	1.245

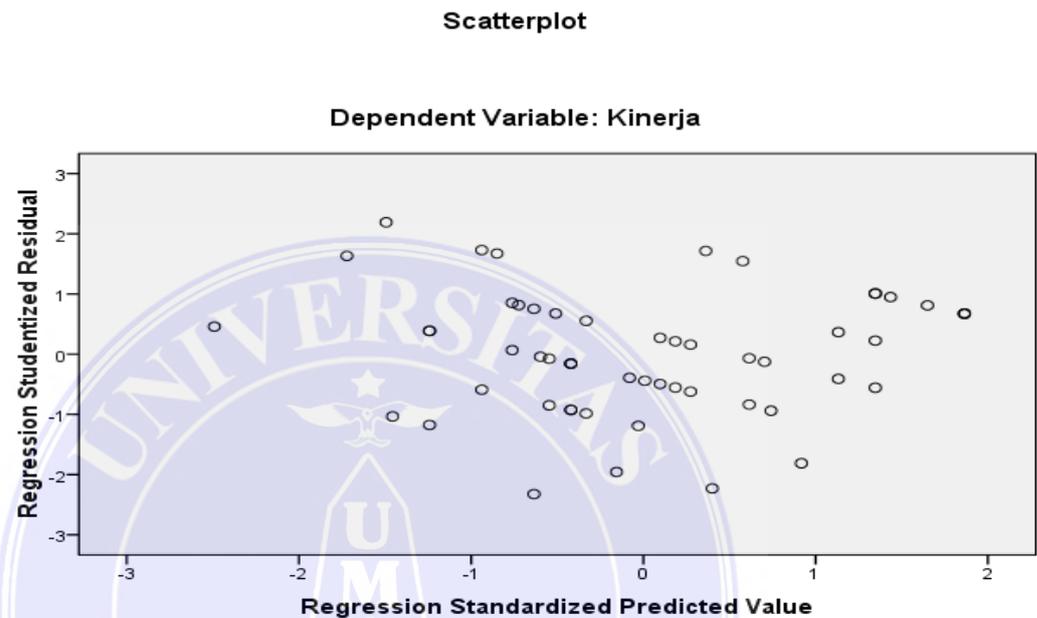
Dari Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance $> 0,1$, hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018
Gambar 4.4 Scatterplot

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain

dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.908	2.465		4.426	.000
	Moral kerja	.258	.093	.358	2.774	.003
	Koordinasi	.183	.082	.288	2.233	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas X_1 (moral kerja)

- a. Nilai t_{hitung} diperoleh 2,774 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2,005 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2,774 $>$ t_{table} 2.005. Hal ini menjelaskan bahwa moral kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya.
- b. Nilai p -value pada kolom sig 0.003 $<$ 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa moral kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya.

2. Variabel Bebas X_2 (koordinasi)

- a. Nilai t_{hitung} diperoleh 2.233 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.005 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.233 $>$ t_{table} 2.005 Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya.
- b. Nilai p -value pada kolom sig 0.000 $<$ 0.005 artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.25
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.288	2	19.644	11.320	.000 ^a
	Residual	90.239	52	1.735		
	Total	129.527	54			

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Moral kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

- c. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $11.320 > 3.18$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa moral kerja dan koordinasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Welling Tapioka Jaya.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.277	1.317

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Moral kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,303. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 27,7 %. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor moral kerja dan koordinasi. Sisanya sebesar 72,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Pengaruh Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa Moral Kerja (X1) memberikan pengaruh yang positif pada Kinerja Karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai Sumut dan dapat dilihat dari hasil Uji t (parsial) dimana $\text{sig } 0.003 < 0.05$ membuktikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Moral kerja, kita selalu mengartikan moral sebagai sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja. Lebih lanjut William B. & Keith Davis (2013:541-549) menghubungkan moral kerja dengan *quality of work life effort*. Menurutnya, moral kerja bermanfaat dan dapat digunakan untuk berbagai kepentingan yang erat kaitannya dengan usaha membina relasi antar karyawan, komunikasi informal dan formal, pembentukan disiplin serta konseling (penyuluhan).

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Sucahya 2016 yang berjudul "Pengaruh moral kerja terhadap *organisasi citizen behavior* pada Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar, dimana nilai t nya terdapat $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Dengan adanya Moral Kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka perusahaan akan jauh lebih berkembang.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Moral Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan kuesioner yang telah disebar. Dan

dalam kajian teori diatas menjelaskan bahwa apabila persepsi mengarah pada keadaan moral yang tinggi, efek positif lain akan dihasilkan. Jika karyawan disuatu perusahaan mempunyai moral yang tinggi juga cenderung akan menunjukkan kemauan dibawa untuk kerja sama, lebih puas dengankondisi yang ada, mau mematuhi peraturan, menunjukkan loyalitas dan bekerja tanpa banyak keluhan. Dan sebaliknya jika moral rendah, maka berbagai efek kebalikan akan hal diatas akan terjadi, karena sekali moral merosot maka dibutuhkan waktu yang akan lama untuk memperbaikinya.

Pemeliharaan bakat yang profesional kiranya akan jauh lebih berkembang bila moral kerja dipertahankan pada suatu tingkat yang tinggi, dan gambaran yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baru yang prospektif dapat menunjang kondisi moral kerja secara luas. Oleh karena itu perlulah untuk terus – menerus menganalisa kekuatan yang mempengaruhi moral kerja dan mengambil langkah-langkah yang tepat guna memeliharanya daripada bereaksi setelah keadaan yang serius muncul.

2. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Welling Tapioka Jaya Serdang Bedagai Sumut, dengan hasil uji t $0.000 < 0.05$, membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Konsep koordinasi sangat menentukan atas terselenggaranya usaha yang telah di programkan untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal pencapaian hasil kinerja karyawan. Koordinasi merupakan bagian terpenting diantara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung dan

koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga akan terjadi negosiasi agar mendapat kesepakatan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Boy Suzanto 2014 yang berjudul “Pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai Dispenda Sukarno Hatta Jakarta. Dimana dari hasil penelitian didapat hasil koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenda Sukarno Hatta Jakarta dan dimana nilai t nya terdapat $0.000 < 0.05$. Koordinasi diperlukan pada semua tingkat organisasi, baik pada tingkat perumusan kebijaksanaan maupun pada tingkat pelaksanaan (Sondang P Siagian, 2010).

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya bila didalamnya terjalin kerjasama yang harmonis, anggota satu dengan lainnya saling berinteraksi secara positif, persepsinya juga positif sehingga disana terdapat kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Koordinasi antar bagian didalam organisasi maupun dalam perusahaan bertujuan agar tidak terjadinya tumpang tindih wewenang, kekacauan dan berbagai masalah lainnya yang tidak diharapkan. Itulah pentingnya Koordinasi dalam sebuah perusahaan adalah untuk memanejemen dan untuk mengusahan terjadinya keselarasan dan keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan yang lainnya didalam perusahaan tersebut. Untuk membuat koordinasi dalam perusahaan dapat berlangsung dengan baik, maka dibutuhkan adanya pemberian wewenang yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Sehingga dengan adanya pembagian tugas dan wewenang yang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dapat menghindari kesimpang siuran dan juga tumpang tindihnya tugas dan tanggung jawab didalam satu bagian dan bagian yang lainnya dalam perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Moral Kerja dan Koordinasi terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji f (simultan) secara bersama-sama maka variabel Moral Kerja (X1) dan Koordinasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

Hal tersebut memberi pengertian bahwa dengan menciptakan adanya moral kerja dan koordinasi secara bersamaan akan memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. Welling Tapioka Jaya, serdang bedagai sumut.

Moral Kerja merupakan suasana batiniah pekerja yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud adalah perasaan senang tidak senang, bergairah tidak bergairah, dan tidak bersemangatnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses koordinasi maka yang terpenting adalah membangun tim kerja yang solid sehingga mampu berkolaborasi dalam merumuskan pembaharuan organisasi, sebab tanpa kualitas kerjasama tim maka sebuah organisasi dapat berjalan lambat dan justru tergerus arus perubahan yang berjalan kencang.

Artinya disini jika moral kerja dan koordinasi digabungkan dalam suatu organisasi ataupun dalam perusahaan akan tercipta suatu kepuasan hasil kerja yang diterima oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel moral kerja (X1) nilai probabilitas pada kolom sig $0.03 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Welling Tapioka Jaya.
2. Berdasarkan variabel koordinasi (X2) nilai probabilitas pada kolom sig $0.00 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Welling Tapioka Jaya.
3. Berdasarkan nilai diperoleh moral kerja (X1) dan koordinasi (X2) dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.03 < 0.05$) artinya positif sehingga dapat disimpulkan bahwa moral kerja dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Welling Tapioka Jaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan sebaiknya meninjau kembali perhitungan sistem penggajian sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah.
2. Disarankan kepada pemimpin perusahaan perlu mengetahui kekurangan dan kelebihan setiap karyawan supaya dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. Welling Tapioka Jaya.
3. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut demi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.
4. Penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut, dengan cara menambah variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta : CV. Haji Masagung

Handoko 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia

Iskandar 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ketiga, Bandung: Alfabeta

Ito Naoki, *Japan International Cooperation Agency (JICA)*, 2011.

Luthans, 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penebit Andi.

Mangkunegara 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan kesepuluh, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung

Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Sutrisno, 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudarwan Danim, 2011. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.

Terry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sepuluh, PT. Indeks Permata Puri Media: Jakarta.

William B. & Keith Davis ,2013. *Strategic management: A stakeholder Approach*. Boston: Pitman

Wan Kamal Mujami , 2017. *Education and Humanities Research (ASSEHR)*, Volume 95, Faculty of Islamic Studies : Malaysia.

Exploring the Coordination of Care for People with Multimorbidities and their Support Networks using Social Network Analysis: A Research Protocol
16th International Conference on Integrated Care, Barcelona 23-25 May 2016