

**PENGARUH KOORDINASI, KOMUNIKASI, PENEMPATAN, BUDAYA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN**

***THE INFLUENCE OF COORDINATION, COMMUNICATION, PLACEMENT, CULTURE, AND WORK SPIRIT ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION PERFORMANCE***

**Herni Widiyah Nasrul<sup>1</sup>, David Nasution<sup>2</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>3\*</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>4</sup>, Alpino Susanto<sup>5</sup>, T. Munzir<sup>6</sup>, Zulkifli<sup>7</sup>, Widodo Ismanto<sup>8</sup>, Mahmud<sup>9</sup>, Regina Antonius Clarensia<sup>10</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>11</sup>**

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>11</sup>Universitas Batam, Indonesia

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh koordinasi kerja, komunikasi kerja, penempatan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dimana populasi dijadikan sampel sebanyak 47 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini adalah Variabel koordinasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2,985 > 2,014$  dan signifikansi  $0,005 < 0,05$  artinya secara parsial koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel komunikasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $5,462 > 2,014$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel penempatan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2,237 > 2,014$  dan signifikansi  $0,031 < 0,05$  artinya secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $4,936 > 2,014$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel semangat kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2,980 > 0,2021$  dan signifikansi  $0,005 < 0,05$  artinya secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Koordinasi Kerja; Komunikasi Kerja; Penempatan Kerja; Budaya Kerja; Semangat Kerja; Kinerja Tenaga Kependidikan

**Abstract**

*The purpose of this study was to examine and analyze the influence of work coordination, work communication, work placement, work culture, and work enthusiasm on the performance of the Riau Islands University teaching staff, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods. The sampling technique uses a census where the population is taken as a sample of 47 people. Data analysis in this study used multiple linear regression with SPSS. The results of this study are the work coordination variable with a  $t$ count value of  $2.985 > 2.014$  and a significance of  $0.005 < 0.05$  meaning that partially work coordination has a positive and significant effect on performance. Work communication variable with a  $t$ count value of  $5.462 > 2.014$  and a significance of  $0.000 < 0.05$  means that partially the work communication variable has a positive and significant effect on performance. The work placement variable with a  $t$ count value is  $2.237 > 2.014$  and a*

*significance of 0.031 < 0.05 means that partially work placement has a positive and significant effect on performance. The work culture variable with a tcount value is 4.936 > 2.014 and a significance of 0.000 < 0.05 means that partially work culture has a positive and significant effect on performance. The morale variable with a tcount value is 2.980 > 0.2021 and a significance of 0.005 < 0.05 means that partially morale has a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** *Work Coordination; Work Communication; Work Placement; Work Culture; Work Enthusiasm; Performance of Education Personnel*

## PENDAHULUAN

Sebuah institusi dapat mengukur kinerja pegawainya dengan cara melihat dari tingkat kematangan seseorang mengenai pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan pada setiap pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan penjabaran, kinerja terjadi karena adanya koordinasi. Selain itu, kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kinerja pegawai ditandai dengan adanya tekad dan kesanggupan untuk menaati, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan penuh dengan tanggung jawab. Pada saat mencapai tujuan yang diharapkan agar menjadi efektif, semua yang ada pada sumber daya di dalam organisasi wajib digunakan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya serta berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai peran utama, sehingga di dalam organisasi diharuskan bisa menyediakan sejumlah pegawai yang sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Menurut Lubis, Pristiyono, dan Zufrie (2021) ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain adalah koordinasi kerja, komunikasi kerja, penempatan kerja, budaya kerja, serta semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa koordinasi kerja, komunikasi kerja, penempatan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pegawai yang sudah ada namun belum maksimal, maka penting suatu komunikasi kerja agar dapat tercipta sebuah keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang mampu dilaksanakan oleh seseorang atau dari bagian yang satu serta bagian lainnya. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2016) 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. Suatu permasalahan yang paling sering terjadi di Universitas Kepulauan Riau adalah koordinasi yang tidak detail, sehingga tidak terjadinya keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan lainnya. Padahal koordinasi sendiri merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Handoko, 2016).

Komunikasi dapat menciptakan sebuah keselarasan antara kerja dengan pegawai sehingga mampu meminimalisir kesimpang siuran dan tumpang tindih terhadap suatu pekerjaan. Komunikasi pada Universitas Riau Kepulauan sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pada saat komunikasi dilakukan, dapat membuktikan setiap pegawai

yang ada di lingkungan organisasi bisa membantu dan mengadakan interaksi. Komunikasi yang dilakukan di Universitas Riau Kepulauan bisa berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama saling memahami dan dapat meningkatkan kinerja.

Proses pertukaran informasi yang dilakukan karyawan di dalam organisasi sekaligus antar individu dapat melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, sekaligus perilaku atau suatu tindakan. Komunikasi bertujuan demi terciptanya dan selalu memberikan pengertian (*understanding*), di dalamnya mengandung hal yang sebenarnya, lengkap, yang meliputi seluruh komunikasi. Menurut Muhammad (2016) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Jika cara penyampaian pesan tidak terdapat suatu kendala dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut, maka bisa dinyatakan komunikasi dapat sesuai yang diharapkan dan berjalan dengan efektif, bahkan hal ini sangat berpengaruh bagi prestasi kerja seorang karyawan karena dapat mengerti dari pesan yang telah disampaikan kepadanya, sehingga mampu meningkatkan dan memprioritaskan kinerja.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja karyawan. Menurut Rivai (2015) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Berdasarkan pengamatan, penempatan tenaga kependidikan di Universitas Riau Kepulauan hanya berdasarkan kepada posisi kosong tanpa berdasarkan pengalaman bekerja dan latar belakang pendidikan.

Selanjutnya faktor lain yang tidak kalah penting bagi karyawan di dalam suatu organisasi yaitu semangat kerja. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Melalui wawancara pra survei, diperoleh informasi bahwa beberapa tenaga pendidik mengeluhkan sudah lama bekerja tetapi belum pernah dirotasi, sehingga hal ini menimbulkan kebosanan dan kejenuhan. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat tenaga pendidik merasa bosan atau tidak

semangat. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik jenuh, yang dapat mengakibatkan tenaga pendidik tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan universitas.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Kaswan (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan dan keyakinan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilaksanakannya dengan baik baiknya serta menampilkan kedisiplinan demi mencapai tujuan kecakapan yang setara. Semangat kerja dapat memacu rangsangan seseorang dalam berkarya dan melakukan segala sesuatu yang memberi nilai positif dalam pekerjaannya. Semangat atau gairah dapat mempengaruhi pekerjaan dengan lebih giat, sudah dipastikan pekerjaan akan sesuai yang diinginkan dapat lebih baik. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja akan berdampak terhadap sikap yang melibatkan dari sebuah keterampilan, konsentrasi penuh dalam bekerja serta skill lain yang dimilikinya agar bisa melaksanakan tugas-tugas dengan cara terbaik yang dimiliki sehingga sangat berpengaruh sekaligus berdampak besar terhadap peningkatan kinerja.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Hartono (2013) menyatakan bahwa metode survei atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu untuk mendapatkan data opini individu. Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden. Dengan ini, peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan berjumlah 47 orang. Menurut Suharsimi (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan yang berjumlah 47 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama dari kuisisioner ini berisi pertanyaan mengenai identitas responden yaitu nama, usia, jenis kelamin, posisi pekerjaan, pendidikan terakhir, lama bekerja di Unrika. Bagian kedua dari kuisisioner berisi indikator pertanyaan yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan tentang variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan skala Likert. Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis instrumen. Uji instrumen yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji realibilitas dan validitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui masing-masing konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik pengelolaan data. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software* SPSS 25. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ( $p = 0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $N$ . Oleh karena  $N = 47$ , maka derajat bebasnya ( $df$ ) adalah  $N - 2$  ( $47 - 2 = 45$ ). Pada buku-buku statistik, nilai  $r$  tabel satu sisi pada  $df = 45$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,273. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Dari hasil *output* di atas bahwa semua pertanyaan dengan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $r_{\text{hitung}} > 0,273$ . Berdasarkan tabel di bawah maka analisis out-put pada pertanyaan dari pertanyaan kuesioner dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > 0,273$  maka dinyatakan valid. Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada semua variabel adalah valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Data**

Indikator	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	.524	.273	Valid
X1.2	.444	.273	Valid
X1.3	.451	.273	Valid
X1.4	.419	.273	Valid
X1.5	.524	.273	Valid
X2.1	.777	.273	Valid
X2.2	.701	.273	Valid
X2.3	.682	.273	Valid
X2.4	.681	.273	Valid
X2.5	.617	.273	Valid
X2.6	.365	.273	Valid
X2.7	.645	.273	Valid
X3.1	.771	.273	Valid
X3.2	.708	.273	Valid
X3.3	.748	.273	Valid
X3.4	.671	.273	Valid
X3.5	.762	.273	Valid
X3.6	.596	.273	Valid
X3.7	.546	.273	Valid
X3.8	.702	.273	Valid
X4.1	.665	.273	Valid
X4.2	.709	.273	Valid
X4.3	.860	.273	Valid
X4.4	.677	.273	Valid
X4.5	.675	.273	Valid
X4.6	.723	.273	Valid
X5.1	.746	.273	Valid

Indikator	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X5.2	.604	.273	Valid
X5.3	.633	.273	Valid
X5.4	.384	.273	Valid
X5.5	.406	.273	Valid
X5.6	.504	.273	Valid
X5.7	.665	.273	Valid
X5.8	.579	.273	Valid
Y.1	.687	.273	Valid
Y.2	.757	.273	Valid
Y.3	.619	.273	Valid
Y.4	.577	.273	Valid
Y.5	.870	.273	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2023

### Uji Reliabilitas

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel pelayanan digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Koordinasi Kerja	.869	Sangat <i>Reliabel</i>
Komunikasi Kerja	.814	Sangat <i>Reliabel</i>
Penempatan Kerja	.913	Sangat <i>Reliabel</i>
Budaya Kerja	.816	Sangat <i>Reliabel</i>
Semangat Kerja	.833	Sangat <i>Reliabel</i>
Kinerja	.834	Sangat <i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom Cronbach's Alpha pada tabel di atas, dimana semua variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya adalah diantara 0,80 s.d 1,00, yang artinya semua variabel penelitian ini adalah sangat reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dilihat dari tabel di bawah bahwa untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan persyaratan data disebut normal jika *probabilitas* atau  $p > 0,05$  pada uji *normalitas*. Dari data di bawah nilai *probabilitas* atau (asympt. Sig (2-tailed) adalah  $0,216 > 0,05$ , maka diketahui bahwa data adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		47
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	11.2222200
	<i>Std. Deviation</i>	1.41988158
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.152
	<i>Positive</i>	.152
	<i>Negative</i>	-.120
<i>Test Statistic</i>		1.152
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.216

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

Sumber: Hasil penelitian, 2023

### Uji Multikolonertias

Dari data di bawah nilai *tolerance* dari variabel X adalah 0,376, 0,240, 0,299, 0,157 dan 0,292, lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X adalah 2,658, 4,166, 3,340, 6,363 dan 3,425, lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

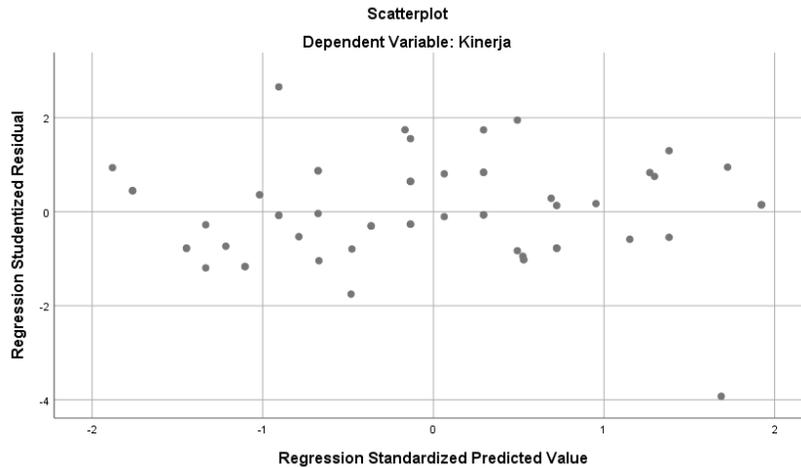
<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Koordinasi	.376	2.658
Komunikasi	.240	4.166
Penempatan	.299	3.340
Budaya	.157	6.363
Semangat	.292	3.425
Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: Hasil penelitian, 2023

### Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variace residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized deleted* residual nilai tersebut.

**Gambar 1**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil penelitian, 2023

**Regresi Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Reregresi Berganda**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.689	1.949
	Koordinasi	.249	.125
	Komunikasi	.630	.115
	Penempatan	.116	.052
	Budaya	.831	.168
	Semangat	.291	.098

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan dari hasil analisa regresi *output* SPSS pada tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

- Dimana
- $\alpha$  = Konstanta
  - $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien Regresi
  - Y = Kinerja
  - $X_1$  = Koordinasi Kerja
  - $X_2$  = Komunikasi Kerja
  - $X_3$  = Penempatan Kerja
  - $X_4$  = Budaya Kerja
  - $X_5$  = Semangat Kerja
  - $\epsilon$  = *error term* (variabel pengganggu)

Maka dapat dibuat persamaan regresi yang terbentuk dalam model yaitu Kinerja = 0,689 + 0,249  $X_1$  + 0,630  $X_2$  + 0,166  $X_3$  + 0,831  $X_4$  + 0,291  $X_5$  +  $\epsilon$

Adapun arti dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien koordinasi kerja artinya, koordinasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 2) Koefisien komunikasi kerja artinya, komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 3) Koefisien penempatan kerja artinya, penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 4) Koefisien budaya kerja artinya, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 5) Koefisien semangat kerja artinya, semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial

**Tabel 6**  
**Uji Parsial**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.354	.725
	Koordinasi	2.985	.005
	Komunikasi	5.462	.000
	Penempatan	2.237	.031
	Budaya	4.936	.000
	Semangat	2.980	.005

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Uji T- test dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (*individual*) terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ . Data di atas diketahui  $df$  (*degree of freedom*) = 45 dengan taraf kepercayaan 5% maka  $t$ -tabel sebesar 2,014.

Tabel di atas menunjukkan hasil parsialnya pada variabel sebagai berikut :

- a) Variabel koordinasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,985 dan signifikansi 0,054 selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $2,985 > 2,014$  dan signifikansi  $0,005 < 0,05$  artinya secara parsial koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didalam sebuah organisasi, koordinasi memang sangat diperlukan oleh pegawai agar dapat bekerja secara lebih terarah dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lubis, Pristiyono, dan Zufrie (2021) yang menyatakan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b) Variabel komunikasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah 5,462 dan signifikansi 0,000 selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $5,462 > 2,014$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komunikasi yang baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik juga dapat menghambat kinerja seorang pegawai. Ini berarti ada pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Massie, Senduk, dan Laloan (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- c) Variabel penempatan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,237 dan signifikansi 0,031 selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $2,237 > 2,014$  dan signifikansi  $0,031 < 0,05$  artinya secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan menempatkan karyawan dengan posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, membuat pegawai lebih nyaman sehingga menjadi produktif. Menempatkan pegawai dengan posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi bagi pegawai itu sendiri. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Samawi dan Cipta (2020) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- d) Variabel budaya kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,936 dan signifikansi 0,000 selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $4,936 > 2,014$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja organisasi yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Darmanto (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- e) Variabel semangat kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,980 dan signifikansi 0,005 selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $2,980 > 0,2021$  dan signifikansi  $0,005 < 0,05$  artinya secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semangat kerja yang baik tentu akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik karena semangat kerja itu merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam diri pegawai tersebut yang membuatnya bergairah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan berkeinginan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan untuk organisasi dan untuk dirinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lubis, Pristiyono, dan Zufrie (2021) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji Simultan

Dari hasil penelitian secara simultan (bersama-sama) akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7**

**Uji Simultan**

	<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	34.020	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Uji *F-test* untuk menguji pengaruh simultan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan, kompetensi dan disiplin yang ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,020 dan signifikansi 0,000 secara statistic  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $34,020 > 1,64$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya koordinasi, komunikasi, penempatan, budaya, dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Determinan

**Tabel 8**

**Uji Determinan**

<b>Model</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	.782

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Dari data di atas angka *Adjusted R Square* sebesar 0,782 atau 78% variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen dan 22% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di

luar model, maupun variabel independen yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja dengan demikian diharapkan tingkat generalisasi dari analisis akan lebih akurat.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Koordinasi, komunikasi, penempatan, budaya, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.

Terdapat beberapa saran dalam penelitian ini, antara lain untuk tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan, koordinasi perlu dijaga dengan begitu dapat meningkatkan kualitas kinerja dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan. Reputasi Universitas Riau Kepulauan yang baik perlu dipertahankan dan apabila perlu sebaiknya manajemen Universitas Riau Kepulauan semakin berinovasi lagi supaya semakin menumbuhkan kepercayaan untuk melakukan keputusan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama dalam meningkatkan sumber daya manusia terutama dibidang peningkatan kinerja. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik, maka perlu dilakukan uji lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan variabel bebas yang lebih banyak.

### **REFERENSI**

- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*: Prenada Media.
- Darmanto, R. F. (2018). Pengaruh Budaya, Disiplin dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(02), 79-94.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Herlambang Susatyo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit KDT.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Kaengke, A.S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Tesis*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jatim. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. Vol:12, No.1. Juni. 2018.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melvin Grandy Lolowang, Adolfina & Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlina Kharisma Pasifik. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 2. 177 – 186.
- Mulyadi Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Universitas Semarang.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktor, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana Multimedia Press & Publishing.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>

- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2013). Determinasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Di BULOG Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* vol.I No.1.Madiun.
- Rivai, Veithzal. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Siagian, Sondang (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyonto Danang. (2013). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Penerbit CAPS (Center Academic Publishing Service).

- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Santoso. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17. No.2.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis SDM*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zainal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.