

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

*Effect of work morale and coordination on Employee Performance at PT.Welling Tapioka
Jaya Serdang Bedagai,North Sumatra.*

Juwita Sari Dewi Hutagalung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Medan Area.

Email: juwitalhutagalung03@gmail.com

ABSTRAK : 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 : *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

PENDAHULUAN

Latar belakang

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. (Prayudi, 2018; Nasution & Prayudi, 2017; Siregar & Nasution, 2010). 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. (Lubis Dkk, 2019; Kesuma & Mulia, 2015).

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. (Sihaloho & Mulia, 2016; Lubis Dkk, 2019).

Koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama karyawan. Demikian pula halnya dilingkungan 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. (Latief Dkk, 2019 ; Berampu, 2014).

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”**. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah moral kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah moral kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Moral Kerja

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. Istilah moral digunakan untuk menerangkan perilaku organisasi pada suatu perusahaan

baik sekala kecil, menengah maupun besar, dalam organisasi bisnis, tentu saja pengertian moral tersebut dikaitkan dengan aktivitas kerja dan diistilahkan dengan *employee morale*.

Koordinasi

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 .Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja Karyawan

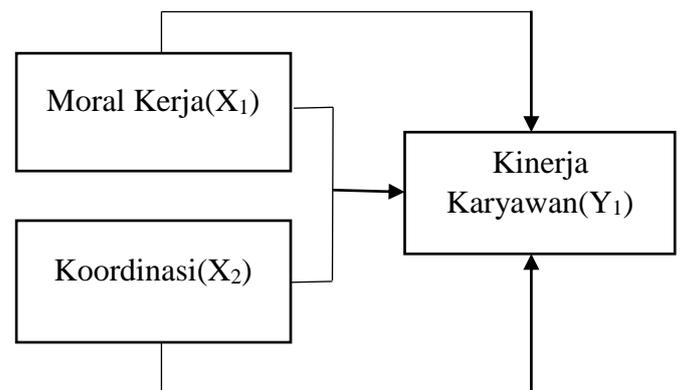
Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

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.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah:

1. Moral Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Welling Tapioka Jaya SerdangBedagai.
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.

METODE PENELITIAN

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.

Populasi dan Sampel

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 Jayayang berjumlah 55 orang.

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.

Definisi Operasional

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, 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 	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)

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, 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.

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.

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 dilakukandengan meregresikan variabel-variabel bebas

terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 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% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s 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.

a. Uji Reliabilitas

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:

Hasil Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel bebas percaya diri dan kepribadian di nyatakan reliabel dan n sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai 9variable Moral kerja (X1) sebesar $0,692 > 0,60$ untuk variabel koordinasi (X2) 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 ($> 0,60$).

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Multikolinearitas

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

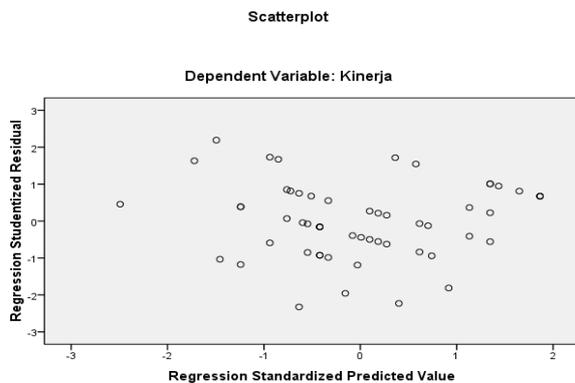
Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai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

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).

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.



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.

Hasil 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 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 X₂ (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.

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 pengujianya 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.

Hasil 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			

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

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.

Koefisien Determinasi.

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

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.

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 Suahya 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 disebarkan. 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 dengan kondisi 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 $t \text{ } 0.000 < 0.05$, 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.

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.

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

Berampu, L. T. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS WAKTU PROYEK DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS BIAYA PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS: PT PAN PASIFIC NESIA SUBANG–JAWA BARAT). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 1(1), 9-20.

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

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

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

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

Kesuma, R. Mulia, U. A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi. 4.(2). 2015. 130-139

Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>

Lubis, A., Dalimunthe, R., & Situmeang, C. (2019). Antecedents Effect of Financial Inclusion for the People of North Sumatera. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 2(4), 401-408.

Lubis, A., Dalimunthe, R., Absah, Y., & Fawzee, B. K. (2019, August). The Effect of the Dimensions of Corporate Communication on Customer Satisfaction of Sharia Mandiri Bank in Medan. In First International Conference on Administration Science (ICAS 2019). Atlantis Press.

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

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

Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.

Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.

Rahmadhani, S.N. (2018). EVALUASI EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL AKUNTANSI ATAS JARINGAN DISTRIBUSI LISTRIK OLEH PT PLN (PERSERO) STUDI KASUS: DI SUMATERA UTARA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 24-30. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1816>

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

Sihaloho, S.H. Mulia, U.A. (2016). Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Carrefour Citra Garden Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2 (2) 2016. 81-96

Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* ISSN, 2407, 2648.

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

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

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

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

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

Wijaya, M. (2017). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(2), 123-130. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.v3i2.417>

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