

Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Master Furniture Dan Elektronik

¹Mela Apriana Lubis, ²Pristiyono, ³Zufrie

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, melaaprianalubis@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, paktiol6@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, zufrieanh@rocketmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work coordination, work communication, work placement, and work culture and morale on employee performance in Master Furniture and electronics, both partially and simultaneously. The population in this study were employees at the Master Furniture and Electronics, the research time was from January to July 2021, the determination of sample techniques using arikunto opinions with a total of 40 people and the analysis methods used were descriptive analysis methods, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of partial hypothesis testing (t test) showed that work coordination (X1), work communication (X2) and work placement (X3) had a positive and significant effect on employee performance in Master Furniture and electronics, with the value of the work coordination variable calculated at 2,813 while T table 1,689 (calculated greater than ttable). work communication variable of 2,905 while T table 1,689 (thitung greater than ttable). As for the work placement variable value of 2,386 While t count 1,689 (t count greater than t count). The results of simultaneous hypothesis testing (F test) showed that work coordination (X1), work communication (X2), work placement (X3), work culture (X4) and, morale (X5) had a positive and significant effect on employee performance in Master Furniture and electronics, with a ftable value of 7.141 while ftable 2.49 (ftable greater than ftable). The results of testing the coefficient of determination (R2) can be seen Adjusted R square value of 0.440 or 44% indicates that the Coordination of work, work communication, work placement, and work culture and morale simultaneously contribute to Employee Performance by 44%.

Keywords : Work Coordination, Work Communication, Work Placement, Work Culture, Morale, Employee Performance.

Pendahuluan

Di dalam sebuah perusahaan dapat mengukur suatu Kinerja seorang karyawan dengan cara dilihat dari tingkat kematangan seseorang, mengenai pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan di setiap pekerjaannya. Artinya beban pekerjaan yang sudah ditentukan tercapai atau realisasi hasil lebih besar dari pada yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pada saat mencapai tujuan yang di harapkan agar menjadi efektif, semua yang ada pada sumber daya didalam organisasi wajib digunakan dan dimanfaatkan sebaik baiknya serta berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai peranan yang utama Sehingga didalam organisasi di haruskan bisa menyediakan sejumlah karyawan yang sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Mengenai karyawan yang sudah ada namun belum maksimal maka pentingnya 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, dengan komunikasi yang paling dibutuhkan. Koordinasi merupakan bentuk kegiatan yang mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan yang saling berkaitan dengan unsur-unsur manajemen dari pelaksanaan pekerjaan pekerjaan agar para staf bawahan dapat mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. komunikasi dapat meniptakan sebuah keselarasan antara kerja dengan anggota organisasi sehingga mampu menangkal situasi kesimpang siuran dan tumpang tindih terhadap suatu pekerjaan.

Komunikasi pada Master Furniture Dan Elektronik sangat penting guna untuk menjalin hubungan kerja sama antara karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Pada saat Komunikasi di lakukan dapat membuktikan setiap karyawan yang ada di lingkungan perusahaan agar dapat membantu dan mengadakan interaksi. Komunikasi yang dilakukan di Master Furniture Dan Elektronik bisa berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama saling memahami dan dapat meningkatkan kinerja terutama dibidang penjualan elektronik.

Proses pertukaran informasi yang di lakukan karyawan di dalam organisasi sekaligus antar individu dapat melalui dari sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, sekaligus perilaku atau suatu tindakan. Komunikasi bertujuan demi terciptanya dan selalu memberikan pengertian (*understanding*) dengan sesama komunikator (pengirim) dan komunikan (penerima),di dalamnya mengandung hal yang sebenarnya, lengkap, yang meliputi seluruh.komunikasi kepada Master Furniture Dan Elektronik jika cara menyampaikan pesan tidak terdapat suatu kendala dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka bisa di nyatakan komunikasi dapat sesuai yang di harapkan dan berjalan dengan efektif bahkan hal ini akan sangat berpengaruh bagi prestasi kerja seorang karyawan karena dapat mengerti dari pesan yang telah disampaikan kepadanya sehingga mampu meningkatkan dan memprioritaskan kinerja

Kinerja ialah kemauan dan keyakinan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilaksanakannya dengan sebaik 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 di pastikan pekerjaan akan sesuai yang di inginkan dapat lebih baik. Karyawan pada Master Furniture Dan Elektronik yang memiliki semangat dalam bekerja akan berdampak terhadap sikap yang melibatkan dari sebuah keterampilan, konsentrasi penuh dalam bekerja serta skil lain yang dimilikinya agar bisa melaksanakan tugas tugas dengan cara terbaik yang dimiliki sehingga sangat berpengaruh sekaligus berdampak besar terhadap peningkatan kinerja.

Master Furniture Dan Elctronik adalah operator penjualan terbesar di sumatera utara. Salah satu sub divisi usahanya adalah *Sales furniture* yang bertugas untuk memasarkan produk produk rumah tangga. pada Master Furniture Dan Elctronik mempunyai tiga jenis sebuah produk unggulannya yaitu sharp samsung, polytron. Untuk *Sales Outlet furniture* Rantauprapat mempunyai wilayah kerja yang meliputi Labuhanbatu, Lauhanbatu Utara (Labura), dan Labuhanbatu Selatan(Labusel). Penjualan *Sales Outlet furniture*) Rantauprapat tersebut dapat dilihat pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1. Penjualan pada Master Furniture Dan Elctronik Rantauprapat

No	Produk	Penjualan (unit)			
		2018	2019	2020	2021
1.	Sharp	715	934	.467	110
2.	Samsung	117	623	427	90
3.	Polytron	795	421	846	100

Sumber : pada Master Furniture Dan Elctronik Rantauprapat, 2021

Dari data tersebut, bisa di artikan bahwa penjualan alat elektronik pada tahun 2019 terjadi penurunan dibandingkan tahun 2020 dan tahun 2021. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja penjualan *Sales furniture* tidak sesuai. Menurunnya penjualan tersebut diakibatkan beberapa faktor baik itu faktor eksternal, seperti kompetitor pandemic virus corona, dan lainnya) maupun faktor internal perusahaan sendiri.

Dilihat dari sisi faktor internal, melalui wawancara pra survey yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa penurunan penjualan tersebut disebabkan kurangnya koordinasi yang baik antar karyawan pada bagian penjualan, hal ini didukung dengan jaranganya dilakukan rapat koordinasi baik secara mingguan, bulanan maupun triwulanan. Selain itu lemahnya komunikasi yang dilakukan karyawan antar unit. Hal ini terlihat dari ketidaktanggapan dalam menerima informasi yang diberikan dan pemahaman terhadap produk.

Melalui wawancara dengan bagian beberapa karyawan, adapun yang dikeluhkan oleh para karyawan adalah terdapat banyak karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum pernah dirotasi, sehingga hal ini menimbulkan kebosanan dan kejenuhan karyawan, seperti dibagian sales ada 20 orang, dibagian kolektor 10 orang, dibagian gudang 5 orang dan dibidang administrasi 5 orang. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan atau tidak semangat. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik jenuh, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Master Furniture Dan Elektronik dengan judul "Pengaruh Kordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Master Furniture Dan Elctronik".

Landasan Teori

Koordinasi Kerja

Koordinasi merupakan tahapan pengintegrasian maksud tertentu dan perbuatan-perbuatan pada elemen-elemen yang terpisah (departemen-departemen atau bagian-bagian fungsional) disetiap instansi guna memperoleh hasil secara mudah dan tepat (Bejo, 2013:18)

Pengertian Komunikasi

Menurut Badriah (2015:34) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. dari pengertian diatas mengaitkan bukan hanya sekedar kata-kata yang dipakai dalam perbincangan, akantetapi mimik wajah, nada, titik koma vokal dan lainnya.

Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Melayu (2012:57) penempatan kerja ialah tahapan pemberian tugas serta pekerjaan kepada tenaga kerja yang sudah diseleksi untuk dilakukan sesuai dengan ruang lingkup yang sudah ditentukan serta bisa mempertanggung jawabkan semua akibat dan kemungkinan yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Budaya Kerja

Secara umum, definisi budaya kerja (Alex, 2012:91) adalah "Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Pengertian Semangat Kerja

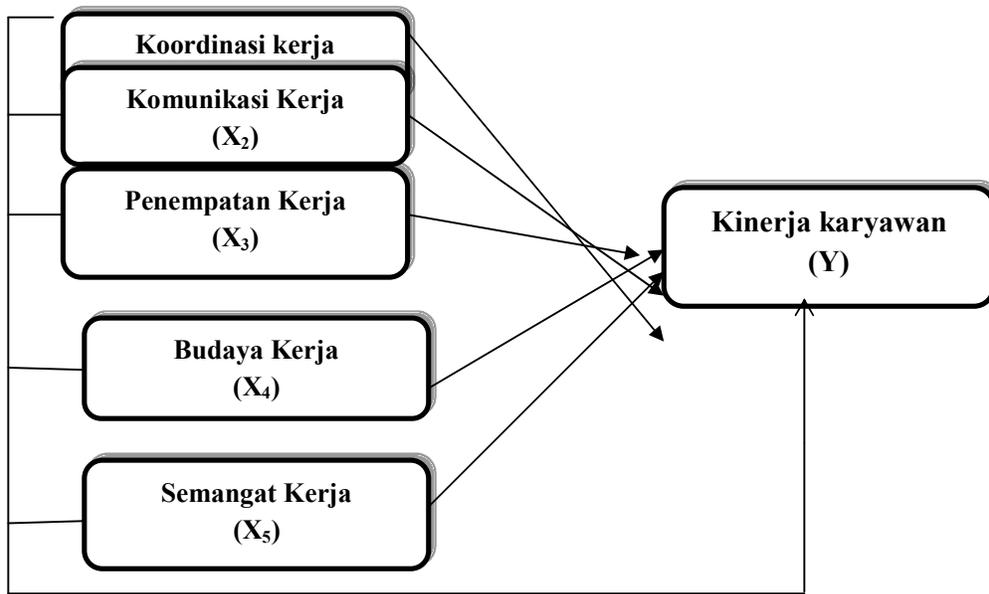
Menurut Dr & Dewi, SE (2012:38) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:177) kinerja adalah hasil sebuah pekerjaan yang dilakukan mengutamakan kualitas dan kuantitas yang di raih oleh seorang pegawai pada saat mengerjakan tugas tugas yang sesuai dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya .

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini diajukan berdasarkan kajian teoritis yang telah di uraikan sebelumnya .untuk lebih memudahkan dalam memahami kerangka pemikiran penelitian maka kerangka penelitian dapat di uraikan dalam gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Kordinasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Master Furniture Dan Electronik.
2. Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Master Furniture Dan Electronik.
3. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Master Furniture Dan Electronik.
4. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Master Furniture Dan Electronik.
5. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Master Furniture Dan Electronik.
6. Kordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Master Furniture Dan Electronik.

Metode Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Master Furniture Dan Elektronik. Yang berada di Jalan SM. Raja no,100 Ab, RantauPrapat, Kabupaten LabuhanBatu Waktu dalam Proses penelitian ini dilaksanakan paling lama sekitar 6 bulan mulai Februari – Juni 2020. populasi adalah seluruh karyawan Master Furniture Dan Elctronik sebanyak 40 orang. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Pengujian validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 for Windows. Pengolahan dalam penelitian ini terdiri statistik deskriptif dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji t) yaitu Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan taraf tingkat signifikansi dibawah 0.005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data statistik deskriptif dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program program SPSS 21 for Windows.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.567	4.642		-.984	.332
koordinasikerja	.311	.111	.358	2.813	.008
komunikasikerja	.376	.129	.379	2.905	.006
penempatankerja	.342	.143	.315	2.386	.023
budayakerja	.225	.124	.230	1.822	.077
semangatkerja	-.016	.140	-.014	-.117	.908

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2021

Berdasarkan Tabel 2 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai konstansta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -4,567 + 0,311X_1 + 0,376X_2 + 0,342X_3 + 0,225X_4 + 0,016X_5 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = -4,567 menunjukkan bahwa jika X (Koordinasi, Kominikasi, Penempatan Kerja, Budaya Kerja Dan Semnagat Kerja) konstan atau X = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar -4,567.
- 2) Koefisien (b₁) = 0.311. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Koordinasi Kerja (X₁), akan menambah Kinerja karyawan sebesar 0.311.
- 3) Koefisien (b₂) = 0,376. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Komunikasi kerja (X₂), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,376.

- 4) Koefisien (b_3) = 0,342. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Penempatan Kerja (X_3), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,342.
- 5) Koefisien (b_4) = 0,225. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Budaya Kerja (X_4), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,225.
- 6) Koefisien (b_5) = 0,016. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Semangat Kerja (X_5), akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,116.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Partial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.567	4.642		-.984	.332
koordinasikerja	.311	.111	.358	2.813	.008
komunikasikerja	.376	.129	.379	2.905	.006
penempatankerja	.342	.143	.315	2.386	.023
budayakerja	.225	.124	.230	1.822	.077
semangatkerja	-.016	.140	-.014	-.117	.908

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

1. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk Koordinasi kerja t_{hitung} sebesar 2,813 sedangkan t_{tabel} 1,689 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain Koordinasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,008 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
2. Untuk Komunikasi Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,905 sedangkan t_{tabel} 1,689 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,006 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
3. Untuk Penempatan Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,386 sedangkan t_{tabel} 1,689 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,023 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
4. Untuk Budaya Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk nilai t_{hitung} sebesar 1,822 sedangkan t_{tabel} 1,689 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak atau dengan kata lain Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,077 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

- Untuk Semangat Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk nilai t_{hitung} sebesar 0,117 sedangkan t tabel 1,689 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak atau dengan kata lain Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,908 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Uji Simultan(Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan $df_1 (6-1 = 5)$ dan $df_2 (40-6 = 34)$. Maka F_{tabel} yang digunakan adalah nilai $F(5;34) = 2,49$ pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.363	5	29.873	7.141	.000 ^b
Residual	142.237	34	4.183		
Total	291.600	39			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), semangatkerja, koordinasikerja, budayakerja, komunikasikerja, penempatankerja

Dari hasil diatas diketahui bahwa $F_{hitung} = 7,141$ dan $F_{tabel} = 2,49$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_6 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel koodinasi kerja, komunikasi kerja, Pempatan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel keputusan pembelian Berikut hasilnya.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.512	.440	2.04535	.716 ^a

a. Predictors: (Constant), semangatkerja, koordinasikerja, budayakerja, komunikasikerja, penempatankerja

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,440 atau 44% menunjukkan bahwa Koordinasi kerja, komunikasi kerja, Pempatan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

- Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Koordinasi kerja terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($2,813 > 1,689$), artinya variabel

- Koordinasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan.
2. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Komunikasi kerja terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($2,905 > 1,689$), artinya variabel Komunikasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan.
 3. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Penempatan kerja terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($2,385 > 1,689$), artinya variabel penempatan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan.
 4. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel budaya kerja terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih kecil dibandingkan dengan t tabel ($1,822 < 1,689$), artinya variabel budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan.
 5. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel semangat kerja terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih kecil dibandingkan dengan t tabel ($0,117 < 1,689$), artinya variabel Komunikasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan.
 6. Dan dari hasil uji simultan diketahui bahwa $F_{hitung} = 7,141$ dan $F_{tabel} = 2,49$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.003 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_6 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kasimpulan

1. Koordinasi Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Koordinasi Kerja t_{hitung} sebesar 2,813 sedangkan t tabel 1,689 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti Koordinasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi Kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Komunikasi Kerja t_{hitung} sebesar 2,905 sedangkan t tabel 1,689 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penempatan kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Penempatan kerja t_{hitung} sebesar 2,386 sedangkan t tabel 1,689 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) yang berarti penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
4. Budaya kerja dapat disimpulkan bahwa untuk Budaya kerja t_{hitung} sebesar 1,822 sedangkan t tabel 1,689 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Semangat kerja dapat disimpulkan bahwa untuk semangat kerja t_{hitung} sebesar 0,117 sedangkan t_{tabel} 1,689 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) yang berarti Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
6. Dari uji simultan diketahui bahwa $F_{hitung} = 7,141$ dan $F_{tabel} = 2,49$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.003 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja dalam upaya mempengaruhi variabel kinerja Karyawan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Saran

1. Untuk Koordinasi Kerja, komunikasi kerja dan Budaya penempatan Terhadap kinerja Karyawan Pada Master Furniture Dan Elektronik, perlu dipelihara dengan begitu dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan Pada Master Furniture Dan Elektronik di mata masyarakat dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Koordinasi Kerja, komunikasi kerja dan penempatan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Master Furniture Dan Elektronik.
2. Untuk budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Master Furniture Dan Elektronik, perlu perlu diadakan inovasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja Karyawan Pada Master Furniture Dan Elektronik di mata Konsumen dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas jasa pelayanan masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan budaya kerja dan Semangat Kerja kurang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Master Furniture Dan Elektronik.
3. Reputasi Master Furniture Dan Elektronik yang dikenal berbeda dari perusahaan lainnya yang dimiliki oleh kota lain perlu dipertahankan dan bila perlu sebaiknya manajemen Master Furniture Dan Elektronik semakin berinovasi lagi supaya semakin menumbuhkan kepercayaan untuk melakukan keputusan manajemen sumber daya manusia.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama dalam meningkatkan sumber daya manusia terutama dibidang peningkatan kinerja di perusahaan.
5. 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.

Daftar Pustaka

- Alex, N. (2012). pengembangan sdm. In . PT. Raja Grafindo Persada (Ed.), Manajemen pengembangan sumber daya manusia (p. 68).
- Amrulloh, A. M. K. (2017). kepemimpinan kepala desa. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Fasilitas Kantor Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukarejo, 13(1), 22–23.
- Andrew. (2013). analisis kinerja pegawai. In Manajemen sumber daya manusia perusahaan (pp. 10–12). karya kencana.
- Anjas Mara, K., & Alsyauki, K. (2016). kesehatan kerja. Pengaruh Kesehatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT.Pertamina, 13(1), 24–33.
- Arikunto. (2013). metodel. In metode penelitian (edisi ke t, p. 213). Cv. Pustaka setia.
- Badriah, M. (2015). kinerja pegawai. In Manajemen sumber daya manusia (Cetakan I, p. 219). Cv. Pustaka setia.
- Bejo, S. (2013). No Title. In Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional (p. 221). Bumi Aksara.
- Daryanto. (2013). manajemen inovasi. In Inovasi pembelajaran efektif (p. 41). Yirma widya.
- Deade Putri Arika. (2016). tingkat keselamatan kerja. Pengaruh KOrdinasi Kerja,Komunikasi Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt.Telkonsel Sales Outlet, 13(1), 21–31.
- Dr, H., & Dewi, SE, M. (2012). pengaturan sdm. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 80). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Kadarisman. (2012). pengembangan sdm. In Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (p. 68). PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2014). KESEHATAN KERJA. In Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional (pp. 161–162). gamedia.
- Melayu, & S.p.d, H. (2012). peningkatan kinerja pegawai. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 102). Bumi Aksara.

- Pebian, R., Ikram, A., & Sari, I. (2016). analisis upah dan tenga kerja. Pengaruh Upah Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di UD. Pakem Sari,Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember, 13(1), 14–33.
- Rambe, R. (2016). manajemen sdm. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung, 13(1), 22–44.
- Rani, D. (2016). expetasi disiplin kerja. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Lingga Tiga Sawit, 13(1), 231.
- Setiawan, K. C. (2013). kinerja pegawai. Pen Garuh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Ka Ryawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang, 13(1), 34.
- Sibarani, M. (2012). kesehatan kerja. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Minat Kerja Di Pertamina, 13(1), 113.
- Sugiono. (2013). metopel. In metode penelitian (p. 117). Cv. Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2010). tipe kinerja pegawai. In Manajemen sumber daya manusia (edisi pert, p. 151). Penerbit Kencana.