

**PENGARUH KOORDINASI KERJA, KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS INDRAMAJAYA
KABUPATEN PIDIE**

Zakaria H M Yusuf ⁽¹⁾, Eka Agustina ⁽²⁾

Universitas Jabal Ghafur

e-mail: zakaria@unigha.ac.id, ekaagustina@gmail.com,

ABSTRACT

This research effort aims to determine the effect of work coordination, communication and work enthusiasm on employee performance at the Indrajaya Health Center, Pidie Regency. Where the independent variables namely Coordination, Communication, Morale and Work Performance (Y) as the dependent variable. The population in this study were all employees at the Indrajaya Health Center in Pidie Regency, namely 171 people. Determining the sample size in this study was carried out using the Slovin formula, the sample size in this study was 63 people. The data collected in this study consisted of primary data and secondary data, both qualitative and quantitative data and through questionnaires filled out by respondents. Then the data obtained were analyzed using multiple regression analysis. This analysis includes Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test Classical Assumption Test, Hypothesis Test through F test and t test, and analysis of the Coefficient of Determination (R^2). Based on the research results, the regression equation is obtained: $Y = 2.368 + 0.272 X_1 + 0.249 X_2 + 0.413 X_3$. The results of the analysis based on the t test show that the Variables Coordination (X_1), Communication (X_2) and Work Enthusiasm (X_3) have a positive and significant effect on employee performance at the Indrajaya Health Center in Pidie Regency. The results of the analysis show that the variable Work Spirit (X_3) has the most dominant influence, namely 0.413 or 41.3% on employee performance at the Indrajaya Health Center, Pidie Regency. The relationship between the dependent and independent variables, namely each variable Coordination (X_1), Communication (X_2) and Morale (X_3) on employee performance at the Indrajaya Health Center in Pidie Regency with a correlation coefficient of 0.982. This means that the relationship is very strong. Then the coefficient of determination of the variables Coordination (X_1), Communication (X_2) and Work Enthusiasm (X_3) is $0.9642 = 0.929$, this means that there is an influence on employee performance at the Indrajaya Health Center in Pidie Regency by 92.9%, while the remaining 7.1 % is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Coordination, Communication, Morale, Work Performance

ABSTRAK

Upaya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja, komunikasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Dimana variabel independen yaitu Koordinasi, Komunikasi, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie yaitu sebanyak 171 orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Data yang

dihimpun dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, baik data kualitatif maupun data kuantitatif dan melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 2,368 + 0,272 X_1 + 0,249 X_2 + 0,413 X_3$. Hasil analisis berdasarkan uji t diketahui bahwa Variabel Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) mempunyai pengaruh paling dominan yaitu sebesar 0,413 atau 41,3 % terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie dengan koefisien korelasi sebesar 0,982. Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian koefisien determinasi variabel Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) sebesar $0,964^2 = 0,929$, ini berarti terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie sebesar 92,9 %, sedangkan sisanya 7,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Koordinasi, Komunikasi, Semangat Kerja, Prestasi Kerja*

1. Pendahuluan

Masalah Pembangunan kesehatan merupakan salah satu unsur kesejahteraan umum yang harus diwujudkan sesuai dengan tujuan nasional bangsa Indonesia. Pembangunan dalam bidang kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, agar terwujud kesehatan yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari tujuan pembangunan nasional. Salah satu bentuk keseriusan pemerintah dalam melakukan pembangunan pada bidang kesehatan, pemerintah membentuk Pusat Kesehatan Masyarakat atau biasa disebut Puskesmas. Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu pada masyarakat di wilayah kerjanya.

Pelayanan kesehatan yang langsung menyentuh pada lapisan masyarakat yang paling bawah dan sangat diperlukan oleh masyarakat adalah sangat penting hal ini dikarenakan pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh puskesmas akan memberikan perlindungan kesehatan kepada warga masyarakat khususnya bagi warga kurang mampu. Puskesmas diharapkan mampu memberikan jaminan bagi warga masyarakat sekitarnya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang sangat dibutuhkan.

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu organisasi terdiri dari sekelompok orang yang kompeten bekerja dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang membentuk sebuah hierarki dan dikepalai oleh seorang pimpinan yang membawahi para manajer, departemen, bagian dan sub bagian/unit lainnya.

Dalam suatu organisasi manajemen menjadi penting seiring dengan

perkembangan zaman, keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan, faktor manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan. Tanpa adanya koordinasi kerja sulit bagi organisasi untuk mencapai sukses terutama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, organisasi sudah seharusnya turut membantu menciptakan prestasi kerja pegawai. Dalam upaya mencapai prestasi kerja pegawai yang tinggi, sangat diperlukan terjalinnya suatu komunikasi yang baik antar unit yang ada dalam organisasi tersebut, baik komunikasi antara pimpinan dan bawahan secara timbal balik yang dapat terlihat dalam penilaian prestasi kerja pegawai, maupun komunikasi antara pegawai yang dapat terlihat dari koordinasi yang dilakukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan secara efektif, seluruh pegawai (sumber daya manusia) yang ada di dalam organisasi harus dapat di manfaatkan sebaik mungkin karena sumber daya manusia merupakan alat utama dalam suatu organisasi, maka dari itu organisasi dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai yang sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada.

Untuk mencapai hasil kerja yang efektif pimpinan atau pegawai dalam organisasi haruslah melakukan koordinasi kerja untuk menciptakan terjadinya keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan seseorang/unit/bagian yang satu dengan yang lainnya. Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang

terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya koordinasi kerja akan terciptanya keselarasan kerja antar anggota organisasi sehingga tidak terjadi tumpang tindih dan kesimpang siuran pekerjaan. Dalam koordinasi dimana suatu organisasi bekerja sama dengan baik dalam mekanisme kerja, sangat tergantung pada hubungan timbal balik antar pimpinan dengan para pegawai maupun sesama pegawai.

Komunikasi sangat penting dalam menjalin hubungan kerja sama antara pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi dan mempunyai pengaruh yang besar dalam proses kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi sumber utama interaksi antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai yang berada dalam organisasi untuk saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi akan berjalan dengan lancar/berhasil apabila pengirim informasi dan penerima informasi mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan informasi yang dimaksud dan yang sebenarnya di sampaikan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan berdampak pada sikap yang ingin sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, waktu, konsentrasi pekerjaan dan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian ini adalah "Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi

dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie”.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah Koordinasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie”.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja, komunikasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie

2. Studi Literatur

Koordinasi

Dalam suatu organisasi bila kegiatan-kegiatan dibagi dan didepartemenlisasikan, pimpinan perlu mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan itu untuk mencapai tujuan. Dengan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh pimpinan maka setiap individu bawahan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai wewenang yang diterimanya. Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan organisasi, karena masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk tercapainya tujuan, karena tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu pegawai maka tujuan oeganisasi tidak akan tercapai. Koordinasi ini merupakan tugas penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

Menurut Hasibuan (2011; 86) koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedemikian rupa, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan

saling melengkapi. Koordinasi kerja sangat menentukan terlaksanakannya usaha yang diprogramkan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Koordinasi adalah usaha untuk mengharmonisasikan atau menserasikan seluruh kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keharmonisan dan keserasian ini haruslah selalu diciptakan baik terhadap tugas-tugas yang bersifat teknis, komersial, finansial, personalia maupun adminstrasidengan terciptanya koordinasi kerja tersebut maka beban-beban antar bagian akan menjadi seimbang, dan dengan adanya keseimbangan beban maka keadaan atau suasana organisasi sebagai keseluruhan akan menjadi selaras.

Menurut Handoko (2010; 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas didalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan didalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu koordinasi diartikan sebagai suatu usaha kearah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran, tumpang tindih pekerjaan. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide, konsep, gagasan atau informasi dari si pengirim kepada si penerima informasi. Informasi yang diterima oleh si penerima diharapkan sama dengan informasi yang disampaikan atau

diberikan oleh si pengirim. Si pengirim informasi biasanya disebut sebagai komunikator sedangkan yang menerima informasi disebut komunikan. Dengan komunikasi yang baik maka segala rencana tersebut akan dapat ditangkap dengan baik dan kemudian akan memberikan jaminan yang lebih besar akan keberhasilan pelaksanaannya.

Menurut Handoko (2010; 272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi meliputi transfer maupun pemahaman makna. Tidak ada organisasi yang dapat eksis tanpa komunikasi, perpindahan (transfer) makna diantara anggota-anggotanya. Melalui transfer makna dari satu orang ke orang lain sajalah informasi dan ide dapat disampaikan. Tetapi, komunikasi tidak sekedar berarti transfer makna tetapi makna itu juga harus dimengerti (Robbins dan Judge, 2008; 5). Menurut Purwanto (2006; 20) komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi menggunakan media yaitu bahasa atau simbo-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi

sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis yang dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga bisa disebut rantai pertukaran informasi

3. Metodologi Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Objek penelitian adalah Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010; 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie yaitu sebanyak 171 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). (Sugiyono, 2016: 118). Penentuan ukuran sampel dalam penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut: Sugiyono (2010: 57).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Kesalahan (eror) sebesar 0.10 (10%)

Dari rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{171}{1 + 171(0.10)^2}$$

$$n = \frac{171}{1 + 1.71}$$

$$n = \frac{171}{2.71} = 63.10 = 63$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie

Untuk menganalisis pengaruh koordinasi kerja, komunikasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Dimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
 Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan

		ro				
		r				
(Constant)	2	0		4	1,	0.
	.	.		.	6	0
Koordinasi	0	0	0	3	1,	0
	.	.	.	.	6	.
Komunikasi	0	0	0	4	1,	0
	.	.	.	.	6	.
Semangat Kerja	0	0	0	7	1,	0
	.	.	.	.	6	.

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari output SPSS diatas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,368 + 0,272 X_1 + 0,249 X_2 + 0,413 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,368 artinya jika variable Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) tidak ada atau sama dengan nol, maka prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie nilainya sebesar 2,368.

Nilai koefisien regresi Koordinasi (X_1) sebesar 0,272 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden terhadap variabel Koordinasi (X_1), maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie sebesar 27,2 %. Ini berarti variabel Koordinasi berpengaruh terhadap mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,249 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden terhadap variabel Komunikasi (X_2), maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie sebesar 24,9 %. Ini berarti variabel Komunikasi berpengaruh terhadap prestasi

kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,413 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan persepsi responden terhadap variabel Semangat Kerja (X_3), maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie sebesar 41,3 %. Ini berarti variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari variabel-variabel yang diteliti ternyata variabel Semangat Kerja (X_3) mempunyai pengaruh paling dominan yaitu sebesar 0,413 atau 41,3 % terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie dengan koefisien korelasi sebesar 0,982. Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian koefisien determinasi variabel Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) sebesar $0,964^2 = 0,929$, ini berarti terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie sebesar 92,9 %, sedangkan sisanya 7,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	622.479	3	207.493	533.431	.000 ^a
Residual	22.950	59	.389		
Total	645.429	62			

Sumber: Data Primer diolah (2018)

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi, Koordinasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 533.431 > F_{tabel} 2,76$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel Koordinasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Uji t

Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan
(Constant)	20	.		4	1,6	0

Koordinasi	0	0	0	3	1,	0
i	.	.	.	.	6	.
Komunikasi	0	0	0	4	1,	0
asi	.	.	.	.	6	.
Semangat	0	0	0	7	1,	0
Kerja	.	.	.	.	6	.

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka dapat dijelaskan seperti berikut ini.

Variabel Koordinasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} 3.706 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Koordinasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Variabel Komunikasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4.274 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie.

Variabel Semangat Kerja (X_3) diperoleh $t_{hitung} 7.011 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie..

5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah hasil penelitian ini diinterpretasikan dan dianalisis, maka dalam bab ini penulis dapat menarik kesimpulan yang menjadi inti dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Koordinasi

Kerja, Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Uji F atau serempak bahwa variabel koordinasi, komunikasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($533.431 > 2,76$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan Uji t secara parsial bahwa variabel Koordinasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000$) lebih kecil dari $0,005$ dan nilai $t_{hitung} 3,076 > t_{tabel} 1,671$.

Berdasarkan Uji t secara parsial bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000$) lebih kecil dari $0,005$ dan nilai $t_{hitung} 4,274 > t_{tabel} 1,671$.

Berdasarkan Uji t secara parsial bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000$) lebih kecil dari $0,005$ dan nilai $t_{hitung} 7,011 > t_{tabel} 1,671$.

Dari variabel-variabel yang diteliti ternyata variabel Semangat Kerja (X_3) mempunyai pengaruh paling dominan yaitu sebesar $0,413$ atau $41,3\%$ terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Indrajaya Kabupaten Pidie

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Disarankan kepada Puskesmas Indrajaya sebaiknya dapat melibatkan seluruh pegawai dalam rapat koordinasi, menciptakan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan dan lebih memperhatikan pegawai dengan melakukan pendekatan secara langsung oleh pimpinan yang sifatnya membina atau mengajak serta menjadi contoh bagi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan agar dapat menimbulkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semangat kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja sehingga perlu mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan bidang tugas yang lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih dalam tentang penelitian ini agar menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas lainnya sehingga dapat mengukur prestasi kerja pegawai lebih mendalam

Daftar Pustaka

- Akhmad Swandi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Ekonomi. Vol. 3 No. 3. Samarinda: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Devi Khosyalia. 2012. *Pengaruh Koordinasi Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditima.
- Moenir, H. A. S. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bandung: Bapak/Ibu Maju
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2014. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Septi Rindawati. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Bengkulu*.



- Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius).Vol. 3 No. 3. Bengkulu: Sekolah Ilmu Administrasi
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, Cetakan Ke-24. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zulfikar, Z., Rozaili, R., & Hansyar, R. M. (2022). Kebijakan dan Implementasi Administrasi Kependudukan di Indonesia.
- Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94-104.