

ANALISA PENGARUH KINERJA SDM DAN KOORDINASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI SWASTA

Yohanes Parmin
STIE Bhakti Pembangunan
Yohanes.parmin@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of HR Performance, and Organizational Coordination on Organizational performance, especially at Private Higher Education Institutions in the writer's environment as part of the academic community. The data collection method was carried out through the distribution of questionnaires to 54 educators and employees. Data analysis in this research uses SPSS VERSION 24. The sampling technique used is a survey and the distribution of questionnaires in the form of google forms that are distributed in the work environment using the Simple Random Sampling method. Data analysis in this research using Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Test, t-Test, and F-Test. From the results of the t-test, the calculated values for the HR Performance and Organizational Coordination variables are 2,496 and 2,210 respectively, which are greater than the ttable of 2,009 with a significance level of 0.016, 0.032 respectively, smaller than 0.05, so Partially, the HR Performance and Organizational Coordination variables have a significant effect on organizational performance. While in the F test, the value of Fcount 81,474 is greater than Ftable 2,79, with a significance level of 0,000 smaller than the alpha probability level of 0,05 so that simultaneously the variables of HR performance and organizational coordination have a significant effect on organizational performance in private higher education.

Keywords: HR Performance, Organizational Coordination, Organizational Performance

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kinerja SDM, dan Koordinasi Organisasi terhadap kinerja Organisasi terutama pada Lembaga Pendidikan Tinggi Swasta di lingkungan penulis sebagai bagian dalam civitas akademika. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga pendidik dan karyawan sebanyak 54 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS VERSI 24. Teknik sampling yang dipakai adalah dengan survey dan penyebaran kuesioner dalam bentuk google form yang didistribusikan dalam lingkungan kerja dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Analisa data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, serta Uji F. Dari hasil penelitian pada uji t nilai thitung untuk variabel Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi masing masing sebesar 2,496 dan 2,210, yang lebih besar dari ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi masing-masing 0.016, 0,032, lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial variabel Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Sementara pada uji F dihasilkan nilai Fhitung 81,474 lebih

besar dari Ftabel 2,79, dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas α 0,05 sehingga secara simultan variabel kinerja SDM dan koordinasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada pendidikan tinggi swasta.

Kata kunci : Kinerja SDM, Koordinasi Organisasi, Kinerja Organisasi

INTRODUKSI

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta mendukung pembangunan suatu bangsa melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menghadapi perkembangan lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif, perguruan tinggi dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan akademik maupun nonakademik agar mampu mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saingnya.

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sebagai bagian dari sistem pendidikan tinggi nasional menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Persaingan antarperguruan tinggi yang semakin meningkat, perubahan kebutuhan masyarakat, perkembangan teknologi informasi, serta tuntutan akreditasi dan mutu pendidikan mengharuskan PTS memiliki tata kelola organisasi yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Selain kinerja SDM, koordinasi organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan perguruan tinggi. Struktur organisasi yang kompleks dalam PTS membutuhkan koordinasi yang baik antara pimpinan, program studi, unit kerja, dosen, dan tenaga kependidikan. Koordinasi yang efektif dapat mengurangi hambatan komunikasi, meningkatkan keterpaduan pekerjaan, mempercepat pengambilan keputusan, serta menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang berperan terhadap peningkatan kinerja organisasi adalah kualitas sarana dan prasarana. Ketersediaan fasilitas pendidikan yang memadai, seperti ruang pembelajaran, laboratorium, perpustakaan, teknologi informasi, serta fasilitas pendukung lainnya, menjadi faktor pendukung dalam menciptakan proses pendidikan yang berkualitas. Sarana prasarana yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja, mendukung produktivitas sivitas akademika, serta meningkatkan kualitas layanan kepada mahasiswa.

Namun demikian, pada praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh sebagian Perguruan Tinggi Swasta, seperti belum optimalnya kinerja sebagian SDM, koordinasi antarunit yang belum berjalan efektif, serta keterbatasan kualitas dan pemanfaatan sarana prasarana. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap efektivitas operasional dan pencapaian kinerja organisasi perguruan tinggi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kajian yang menganalisis sejauh mana faktor kinerja SDM, koordinasi organisasi, dan kualitas sarana prasarana memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi Perguruan Tinggi Swasta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Kinerja SDM (X_1)

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian seseorang dalam menghasilkan pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam organisasi modern, pengelolaan kinerja SDM tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku, proses kerja, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Armstrong dan Taylor** dalam konsep *Human Resource Management*, kinerja merupakan hasil dari hubungan antara kemampuan individu, motivasi, serta dukungan lingkungan organisasi. Manajemen kinerja dipandang sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui penetapan tujuan, pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik, serta evaluasi hasil kerja. Dalam perspektif ini, karyawan yang memiliki kemampuan yang baik perlu didukung oleh motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan kinerja secara optimal.

Sejalan dengan pendapat tersebut, **Mangkunegara** dalam kajian *Manajemen Kinerja* menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan teori tersebut, kinerja individu dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Individu yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih produktif, memiliki inisiatif, serta berusaha mencapai target yang telah ditentukan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan sikap kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan pekerjaan, termasuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan menunjukkan komitmen, kesungguhan, serta kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, maupun budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja SDM.

Indikator Kinerja SDM

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diukur melalui berbagai indikator yang menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Indikator kinerja menjadi alat penting untuk menilai sejauh mana seorang pegawai mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja tidak hanya melihat hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga mencakup aspek perilaku kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan individu dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan pihak lain.

Menurut konsep manajemen kinerja, penilaian kinerja SDM perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan kualitas maupun kuantitas hasil kerja, efektivitas waktu penyelesaian tugas, serta sikap dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator kinerja SDM yang dapat digunakan meliputi:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan tingkat kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketelitian, ketepatan, kerapian, kompetensi, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu menghasilkan pekerjaan yang bermutu, minim kesalahan, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh individu dalam periode tertentu. Indikator ini menunjukkan produktivitas pegawai dalam memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban kerja secara efektif, maka semakin baik tingkat kinerja yang ditunjukkan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu mengelola waktu secara efektif, menentukan prioritas pekerjaan, serta menyelesaikan tugas tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Ketepatan waktu juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

4. Disiplin

Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin dapat terlihat dari kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, penggunaan waktu secara efektif, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Tingkat disiplin yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menggambarkan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang bertanggung jawab akan menunjukkan komitmen, kesungguhan, dan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi. Sikap tanggung jawab

juga tercermin dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri maupun ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

6. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan rekan kerja maupun pihak lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi, kemampuan bekerja sama sangat diperlukan karena pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sinergi antaranggota organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja sama yang baik akan mampu membangun komunikasi yang efektif, menghargai pendapat orang lain, dan berkontribusi secara positif dalam tim.

Koordinasi Organisasi (X_2)

Koordinasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang bertujuan menyelaraskan berbagai aktivitas, sumber daya, dan unit kerja agar seluruh kegiatan organisasi berjalan secara efektif dan efisien. Dalam organisasi yang memiliki struktur kompleks, koordinasi menjadi mekanisme untuk menghubungkan berbagai bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda sehingga seluruh aktivitas dapat diarahkan pada pencapaian tujuan yang sama. Tanpa koordinasi yang baik, organisasi berpotensi mengalami tumpang tindih pekerjaan, kesenjangan komunikasi, keterlambatan penyelesaian tugas, serta ketidakefisienan dalam penggunaan sumber daya.

Salah satu tokoh yang memberikan perhatian terhadap pentingnya koordinasi adalah **Henri Fayol** melalui teori prinsip-prinsip manajemen. Fayol menjelaskan bahwa koordinasi merupakan upaya untuk menyatukan, mengharmonisasikan, dan menyelaraskan seluruh aktivitas organisasi agar setiap unit kerja dapat menjalankan fungsinya secara terpadu. Menurut Fayol, koordinasi diperlukan agar setiap bagian organisasi tidak bekerja sendiri-sendiri, tetapi saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui koordinasi yang efektif, hubungan antarunit menjadi lebih harmonis, konflik dapat diminimalkan, serta pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara teratur dan efisien.

Selanjutnya, **James D. Thompson** menjelaskan bahwa organisasi terdiri atas berbagai aktivitas yang saling bergantung (*interdependence*), sehingga memerlukan mekanisme koordinasi yang mampu menghubungkan setiap aktivitas tersebut. Menurut Thompson, semakin tinggi tingkat ketergantungan antarunit dalam organisasi, semakin besar pula kebutuhan terhadap koordinasi. Oleh karena itu, organisasi harus membangun sistem komunikasi, prosedur kerja, pembagian tugas, serta mekanisme pertukaran informasi yang mampu mendukung keterpaduan antarbagian. Dengan adanya koordinasi yang baik, setiap unit dapat memahami perannya masing-masing dan bekerja secara selaras dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks perguruan tinggi, teori Fayol dan Thompson sangat relevan karena penyelenggaraan pendidikan tinggi melibatkan berbagai unit, seperti fakultas, program studi, biro administrasi, dan unit pendukung, yang memiliki hubungan kerja saling bergantung. Keberhasilan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sangat ditentukan oleh kemampuan seluruh unit untuk membangun koordinasi yang efektif sehingga proses akademik maupun administrasi dapat berjalan secara terpadu.

Indikator Koordinasi Organisasi

Koordinasi organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yang menunjukkan tingkat keterpaduan hubungan kerja antarindividu maupun antarunit dalam organisasi. Adapun indikator koordinasi meliputi:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, maupun instruksi antaranggota organisasi untuk menciptakan kesamaan pemahaman. Komunikasi yang efektif akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi.

2. Pembagian Tugas

Pembagian tugas menunjukkan kejelasan mengenai wewenang, tanggung jawab, dan fungsi setiap individu maupun unit kerja. Pembagian tugas yang jelas akan menghindarkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan efisiensi kerja, serta memudahkan koordinasi antarbagian dalam organisasi.

3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan individu maupun unit kerja untuk saling mendukung dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Koordinasi yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta mendorong kolaborasi yang produktif di antara anggota organisasi.

4. Sinkronisasi Pekerjaan

Sinkronisasi pekerjaan adalah keselarasan waktu, proses, dan pelaksanaan aktivitas antarunit organisasi sehingga seluruh pekerjaan dapat berjalan secara terpadu. Sinkronisasi yang baik akan mengurangi keterlambatan, mencegah duplikasi pekerjaan, dan memastikan setiap aktivitas saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Arus Informasi

Arus informasi menggambarkan kelancaran penyampaian informasi, baik secara vertikal maupun horizontal, di dalam organisasi. Informasi yang akurat, tepat waktu, dan mudah diakses akan membantu proses pengambilan keputusan, mempercepat koordinasi, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan teori Henri Fayol dan James D. Thompson, dapat disimpulkan bahwa koordinasi merupakan proses penyelarasan aktivitas organisasi melalui komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, kerja sama antarunit, sinkronisasi pekerjaan, dan kelancaran arus informasi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, koordinasi yang efektif menjadi faktor penting untuk mengintegrasikan seluruh unit organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas tata kelola, efektivitas pelayanan, serta pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan.

Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, dan visi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan seluruh sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi tidak hanya berorientasi pada hasil akhir (outcome), tetapi juga mencerminkan kualitas proses pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, informasi, serta sistem kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi menjadi indikator penting untuk menilai kemampuan organisasi dalam mempertahankan

keberlangsungan, meningkatkan daya saing, dan memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

Menurut **Daft (2021)**, kinerja organisasi merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategis melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Efektivitas menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan keluaran yang maksimal. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki kinerja tinggi adalah organisasi yang mampu menghasilkan output berkualitas sekaligus mengelola sumber daya secara produktif.

Sejalan dengan itu, **Robbins dan Judge (2023)** menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil keseluruhan dari aktivitas organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, struktur organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja, serta efektivitas proses operasional. Menurut mereka, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian target organisasi, tetapi juga dari kemampuan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga seluruh anggota organisasi mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, **Kaplan dan Norton** melalui konsep **Balanced Scorecard** menjelaskan bahwa pengukuran kinerja organisasi tidak cukup hanya menggunakan indikator keuangan, tetapi harus dilakukan secara menyeluruh (*balanced*). Mereka mengemukakan bahwa kinerja organisasi perlu diukur melalui empat perspektif utama, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*). Pendekatan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberikan kepuasan kepada pelanggan, menjalankan proses internal secara efektif, mengembangkan kompetensi sumber daya manusia, dan mencapai tujuan strategis secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi sektor publik maupun perguruan tinggi, pendekatan Balanced Scorecard banyak digunakan karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja organisasi dari berbagai aspek, tidak hanya aspek finansial.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan melalui pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja organisasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi bisnis karena tujuan utamanya adalah penyelenggaraan pendidikan tinggi melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengukuran kinerja organisasi perguruan tinggi tidak hanya berorientasi pada aspek keuangan, tetapi juga pada kualitas layanan akademik, efektivitas tata kelola, produktivitas sumber daya manusia, pencapaian sasaran strategis, kepuasan mahasiswa, serta kemampuan institusi dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

Indikator Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi pada perguruan tinggi dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator.

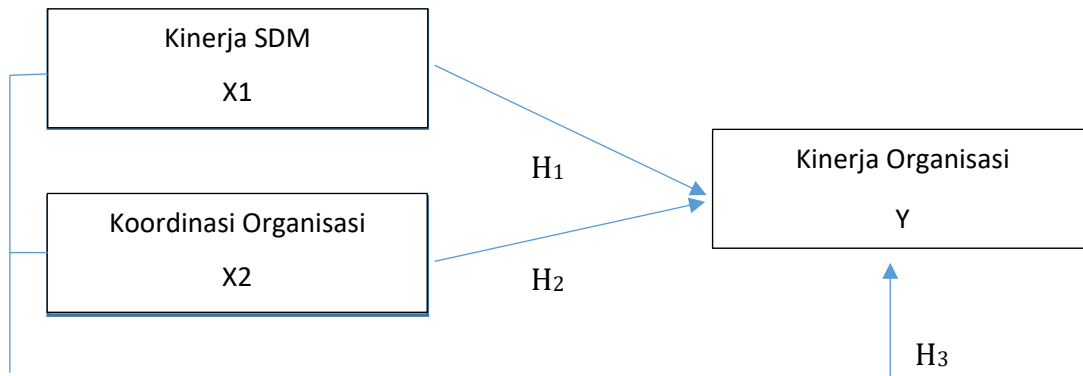
1. **Kualitas layanan akademik**, yaitu kemampuan institusi dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas melalui proses pembelajaran, bimbingan akademik, penyediaan kurikulum yang relevan, serta fasilitas pembelajaran yang memadai.
2. **Efektivitas administrasi**, yaitu kemampuan organisasi dalam memberikan layanan administrasi yang cepat, akurat, transparan, dan akuntabel sehingga mampu mendukung seluruh proses akademik maupun nonakademik.
3. **Produktivitas sumber daya manusia**, yang menunjukkan kemampuan dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara optimal melalui peningkatan kualitas kerja, inovasi, penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta pelayanan kepada mahasiswa.
4. **Pencapaian target institusi**, yaitu tingkat keberhasilan perguruan tinggi dalam memenuhi sasaran strategis yang telah ditetapkan, seperti pencapaian akreditasi, indikator kinerja utama (IKU), peningkatan jumlah publikasi ilmiah, kerja sama kelembagaan, maupun peningkatan daya saing lulusan.
5. **Kepuasan mahasiswa**, yaitu tingkat penilaian mahasiswa terhadap kualitas layanan yang diterima selama proses pendidikan. Kepuasan mahasiswa menjadi salah satu indikator penting karena mencerminkan kemampuan perguruan tinggi dalam memenuhi harapan pengguna layanan pendidikan.
6. **Keberlanjutan organisasi**, yaitu kemampuan perguruan tinggi dalam mempertahankan eksistensi organisasi, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan kapasitas kelembagaan, serta mengembangkan inovasi secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Dengan demikian, kinerja organisasi dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat keberhasilan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan institusional melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja organisasi dilakukan berdasarkan enam indikator, yaitu kualitas layanan akademik, efektivitas administrasi, produktivitas sumber daya manusia, pencapaian target institusi, kepuasan mahasiswa, dan keberlanjutan organisasi. Keenam indikator tersebut memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keberhasilan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsi organisasi, memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan, serta mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang unggul dan berkelanjutan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kinerja organisasi perguruan tinggi swasta merupakan hasil dari pengelolaan berbagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja SDM sebagai penggerak utama dalam melaksanakan tugas akademik dan administratif, koordinasi organisasi yang memastikan terjalannya komunikasi, sinkronisasi, dan kerja sama yang efektif antarunit kerja, serta kualitas sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. SDM yang berkinerja tinggi, koordinasi organisasi yang efektif, dan sarana prasarana yang memadai akan meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, efektivitas operasional, serta pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kinerja SDM, koordinasi organisasi, dan kualitas sarana prasarana, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi swasta dengan asumsi bahwa semakin baik ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi dalam mencapai tujuan

institusional secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Dari uraian tersebut diatas maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran berikut.



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang akan diuji kebenarannya melalui analisis data empiris.

H1: Kinerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

H2: Koordinasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

H3: Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

METODOLOGI

Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian, diperlukan data yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan dan analisis. Sumber data dalam penelitian menurut Sugiyono (2014: 130) terdiri dari:

1). Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

2). Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2014:131) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta dan data sekunder yang bersumber dari *database* karyawan PT Proteksi Antar Nusa di Jakarta.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini adapun metode yang digunakan peneliti untuk melakukan pengumpulan data sebagai sumber data penelitian ini adalah dengan melakukan studi pustaka, studi dokumentasi dan kuesioner.

1) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengolah data, artikel, jurnal maupun media tertulis lain yang berkaitan dengan topik pembahasan dari penelitian ini.

2). Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari sebuah perusahaan. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan *wabsite* yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

3). Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden.

Untuk pengolahan data digunakan alat bantu statistik, dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel "X1, dan X2 dengan variabel "Y" dan seberapa besar pengaruhnya, yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator. Jawaban dari setiap item *instrument* yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk kategori penilaian dalam kuesioner, skala tersebut dapat berupa:

Table 3.2
Kategori penilaian dalam kuesioner

SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Sumber :Sugiyono (2014:93)

Unit Analisis Data

Menurut Maholtra (2014:75), unit analisis merupakan individu, peneliti perusahaan serta pihak-pihak lain yang memberikan respon terhadap perlakuan ataupun tindakan yang dilakukan peneliti dalam penelitiannya. Dalam sebuah penelitian, menentukan unit analisis diperlukan agar peneliti dapat mengetahui dan menentukan masalah dari penelitian tersebut. Oleh karena itu, peneliti harus dapat menentukan apakah unit analisis yang digunakan dalam peneliti tersebut adalah individu, kelompok, pasangan, atau budaya.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. Karyawan yang dijadikan sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan tempat dimana penulis bekerja. Adapun alasan dipilihnya tempat tersebut sebagai unit analisis adalah karena penulis memiliki kemudahan akses untuk memperoleh data yang dibutuhkan

untuk peneliti sekaligus kesadaran bahwa menjaga dan membentuk keharmonisan kerja antar bagian adalah mutlak untuk disadari oleh semua pihak.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi menurut Sugiono (2014:80), menyatakan bahwa : "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di institusi dimaksud yang berjumlah 54 orang.

Sampel

Sugiono, (2014:81), menyatakan bahwa : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara insidental. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014: 85), teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 54 orang.

Variabel dalam penelitian

Variabel penelitian menurut sugiyono (2014: 38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Maka variabel umumnya dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu :

1). *Independent variable* (X), identik dengan variabel bebas atau variabel independen. Variabel independen sebagai penjelas dianggap sebagai variabel predikto atau penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel independen adalah Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi..

2). *Dependent variable* (Y), identik dengan variabel terikat atau variabel dependen, yang dijelaskan. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel dependen adalah kinerja organisasi.

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kualitatif, karena di dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan harus diuji terlebih dahulu tingkat ke-validannya melalui uji alat data atau uji instrument penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Sementara menurut Sugiyono (2013:455), validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada proyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Apabila alat ukur yang digunakan pada kuesioner mampu mengukur kinerja SDM dan Koordinasi organisasi serta kinerja organisasi, maka kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dianggap valid atau sah. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Sugiyono (2013:455) menyatakan uji realibilitas sebagai penguji atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach* yang dapat diartikan sebagai hubungan positif antara pertanyaan satu dengan yang lainnya. Reabilitas suatu instrumen variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *alpha cronbach* ≥ 0.60 .

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kinerja SDM dan koordinasi organisasi terhadap kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta dimana penulis bekerja yaitu dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi dalam suatu institusi dimaksud, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS 24. Model regresi berganda yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja organisasi)

X_1 = Variabel bebas (kinerja SDM) X_2 = Variabel bebas (koordinasi organisasi)

a = Nilai konstanta

b_1 = Nilai koefisien regresi variabel kinerja SDM

b_2 = Nilai koefisien regresi variabel koordinasi organisasi

e = Pengganggu (error)

Analisis Koefisien Korelasi

Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 1) Variabel bebas (X) adalah kinerja SDM dan koordinasi organisasi.
- 2) Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Organisasi.

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak.

Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah, yang berarti jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik yang berarti jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3
Nilai Koefisien Korelasi

Nilai	Keterangan
0.00 - 0.199	Korelasi sangat rendah
0.200 - 0.399	Korelasi rendah
0.400 - 0.599	korelasi sedang
0.600 - 0.799	korelasi kuat
0.800 - 1.00	korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap perubahan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai R^2 memiliki range 0 sampai 1, yang berarti apabila nilai R^2 adalah 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Sementara jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Karena penyaji menggunakan dua variabel X ganda maka hasil koefisien Determinasi yang digunakan adalah Adjusted R^2 .

Uji Statistik/Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:140). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansinya $>$ dari 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara X terhadap Y.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansinya $<$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara X terhadap Y.

Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:140). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tingkat signifikansinya $>$ dari 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara X terhadap Y.
- 3) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan tingkat signifikansinya $<$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara X terhadap Y.

HASIL

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: bila hasil perhitungan r hitung $>$ r table, maka kuisioner tersebut adalah valid. Nilai r table untuk signifikansi alpha 5% dengan degree of freedom (df) = $n-1$ = 54 dan $\alpha = 0,05$, didapat nilai sebesar 0.2681 Dengan menggunakan SPSS dikatakan valid karena nilai-nilai korelasi (*corrected item-total correlation*) berada diatas standarnya. *Corrected Item-Total Correlation* merupakan korelasi pearson antara setiap item dengan item lainnya yang ada dalam skala pengukuran.

Hasil Uji Validitas

No pertany	R hitung Empat Variabel			R Tabel	Keterangan
	Knerja SDM	Koordinasi Organisasi	Kinerja Organisasi		
1	.510	.544	.415	0.2681	Valid
2	.708	.686	.608	0.2681	Valid
3	.732	.774	.674	0.2681	Valid
4	.760	.747	.703	0.2681	Valid
5	.620	.598	.707	0.2681	Valid
6	.695	.764	.663	0.2681	Valid
7	.675	.607	.594	0.2681	Valid
8	.786	.697	.737	0.2681	Valid
9	.825	.718	.704	0.2681	Valid
10	.674	.813	.696	0.2681	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel tampak bahwa hasil uji adalah valid karena nilai-nilai dari korelasi (*corrected Item-Total Correlation*) berada diatas standarnya, menurut table r (*product moment*) untuk n sebesar 54, dan alpha sebesar 5%, ditetapkan $r = 0,2681$ dan ke empat puluh pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap beberapa butir pertanyaan variabel kepuasan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk uji reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien Alpha atau Croanboach Alpha sebesar 0,6 sebagai patokan. Jika nilai Alpha Croanbach lebih besar dari 0,6 maka dinilai reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Croanbach Alpha hitung	Croanbach Standar	Ket
1	Kinerja SDM	.885	> 0,6	Reliabel
2	Koordinasi Organisasi	.891	> 0,6	Reliabel
3	Kinerja Organisasi	.866	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan pada tabel pengujian reliabilitas variabel motivasi dengan SPSS dihasilkan Croanbach Alpha variabel Kinerja SDM sebesar 0,885, Variabel Koordinasi Organisasi dengan Croanbach Alpha sebesar 0,891. dan variabel kinerja Organisasi dengan Croanbach Alpha 0,866. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk ketiga variabel dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data

Analisi Regresi Berganda

Berikut hasil ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.357	2.094		3.514	.001
1 Kinerja SDM	.264	.106	.314	2.496	.016
Koordinasi Organisasi	.295	.134	.344	2.210	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Dari tabel apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,357 + 0,264X_1 + 0,295X_2.$$

Dimana :

Y = Kinerja Organisasi

X₁ = Kinerja SDM

X₂ = Koordinasi Organisasi

Keterangan :

- 1) Jika Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi bernilai 0, maka $Y = \text{Kinerja Organisasi}$ akan bernilai sebesar Konstanta yaitu 7,357
- 2). Jika Kinerja SDM naik sebesar satu satuan, dan variabel Koordinasi Organisasi (X_2) tetap, maka Kinerja akan bertambah sebesar 0,264 satuan.
- 3) Jika Koordinasi Organisasi naik sebesar satu satuan dan Kinerja SDM (X_1) tetap, maka kinerja Organisasi akan naik sebesar 0,295 satuan.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah koefisien yang menggambarkan tingkat keeratan hubungan antar dua peubah atau lebih. Besaran dari koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua peubah atau lebih, tetapi semata-mata menggambarkan keterkaitan linier antar peubah.

Koefisien Korelasi Correlations

Kinerja SDM			Koordinasi Organisasi	Kinerja Organisasi
Kinerja SDM	Pearson Correlation	1	.883**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	54	54	54
Koordinasi Organisasi	Pearson Correlation	.883**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	54	54	54
Kinerja Organisasi	Pearson Correlation	.861**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel besarnya korelasi antara Kinerja SDM dengan kinerja Organisasi adalah 0.861, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Kinerja SDM dengan Kinerja Organisasi.

Besarnya korelasi antara Koordinasi Organisasi dengan kinerja organisasi adalah 0.885, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Koordinasi Organisasi dengan kinerja Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Hasil Tes Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	.911 ^a	.830	.820	2.131

a. Predictors: (Constant), Kinerja SDM, Koordinasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Deskripsi dari tabel 4.3.5 tersebut adalah sebagai berikut:

Angka R^2 atau koefisien determinan dari tabel diatas adalah sebesar 0.830. Nilai *adjusted* R^2 digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan *adjusted* R^2 bisa mengeliminir naik turunnya nilai R^2 karena adanya penambahan variabel independen kedalam model. Nilai *adjusted* R^2 pada tabel sebesar 0,820. Hal tersebut berarti variabel Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi bisa menjelaskan variabel kinerja Organisasi sebesar 82% dan sisanya 18% dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya kompetensi, disiplin dan lain-lain.

Uji Statistik t

Uji statistik t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial dan individual terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan dalam menguji uji statistik t yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan (df) = $n - k = 54 - 4 = 50$, di dapat $t_{tabel} = 2,009$.

Tabel 4.3.6
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.35	2.09		3.51	.00
1 Kinerja SDM					
Koordinasi	.29	.134	.344	2.21	.03

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Pada tabel 4.3.6 menunjukan bahwa :

1) Pengaruh Kinerja SDM (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Variabel Kinerja SDM memiliki nilai t_{hitung} 2,496 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dan tingkat signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05. Maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja SDM terhadap kinerja Organisasi.

2) Pengaruh Koordinasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Variabel Koordinasi Organisasi memiliki nilai t_{hitung} 2,210 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dan tingkat signifikan 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Koordinasi Organisasi terhadap kinerja Organisasi.

Uji F

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan maka dilakukan uji F. Dari perhitungan diperoleh sebagaimana pada tabel berikut:

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1110.2	3	370.07	81.47	.000
1 Residual	227.11	50	4.54	4	b
Total	1337.3	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kinerja SDM, Koordinasi Organisasi

Hasil data yang tertera pada tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 81,474 sedangkan untuk nilai Ftabel dengan taraf signifikansi (α) – 0,05 dan jumlah sampel 54 maka diperoleh Ftabel sebesar 2,79. Karena nilai Fhitung = 81,474 > Ftabel = 2,79 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda sudah tepat dan dapat dinyatakan jika H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang berarti semua variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan/bersama-sama. Kedua variabel independen yang digunakan dinilai mewakili beberapa variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kinerja SDM terhadap Kinerja Organisasi secara parsial, menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja SDM terhadap Kinerja Organisasi. dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,496 lebih besar dari ttabel 2,009 dengan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{11} diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja SDM terhadap kinerja organisasi.
2. Pengaruh Koordinasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi secara parsial menunjukkan bahwa dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,210 lebih besar dari ttabel 2,009 dengan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{2} diterima.
3. Pengaruh Kinerja SDM dan Koordinasi Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Organisasi menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja SDM dan koordinasi organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan adanya hasil perhitungan statistik yang menunjukan nilai thitung 81,474 dan Ftabel 2,79. Dengan menggunakan batas signifikan maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000 dengan demikian H_{03} ditolak dan H_3 diterima yang berarti secara simultan variabel kinerja SDM dan Koordinasi organisasi mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Bafadal, I. (2014). *Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard—Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Chichester: Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, S. (2021). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2019). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Revisi). Depok: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.
-