



The Influence of Leadership and Coordination on Employee Performance at Bali Bird Park, Gianyar Regency

Ni Kadek Ari Santi^{1*}, Ni Made Tirtawati², Ida Bagus Gede Agung Widana³
Program Studi Destinasi Pariwisata, Politeknik Pariwisata Bali
Corresponding Author: Ni Kadek Ari Santi dektiarisanti492@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Leadership, Coordination, Employee Performance

Received : 01 December 2024
Revised : 20 December 2024
Accepted: 23 January 2025

©2025 Santi, Tirtawati, Widana: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving a company's success because of its strong relationship to employee productivity. Work time discipline at Bali Bird Park is an indication of low employee performance. Coordination that is not yet optimal between leaders and employees, lack of direction and attention from leaders to the division of work and low cooperation between employees creates a bad image. This study aims to determine the effect of leadership and coordination on employee performance. Research data were obtained through a survey of all 86 employees. Data analysis was carried out using SPSS with Multiple Linear Regression Test, Classical Assumption Test and Determination Coefficient Test. It was found that the leadership variable positively and significantly influenced 6.0836% of employee performance. The coordination variable positively and significantly influenced 21.864% of employee performance. Simultaneously, the leadership and coordination variables positively and significantly influenced employee performance by 27.8%.

Pengaruh Kepemimpinan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Bali Bird Park Kabupaten Gianyar

Ni Kadek Ari Santi^{1*}, Ni Made Tirtawati², Ida Bagus Gede Agung Widana³

Program Studi Destinasi Pariwisata, Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: Ni Kadek Ari Santi dektilarisanti492@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, Koordinasi, Kinerja Karyawan

Received : 01 Desember 2024

Revised : 20 Desember 2024

Accepted: 23 Januari 2025

©2025 Santi, Tirtawati, Widana: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang berperan krusial dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan karena adanya hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan. Kedisiplinan waktu kerja di Bali Bird Park menjadi indikasi kinerja karyawan yang rendah. Koordinasi yang belum maksimal antara pimpinan dan karyawan, kurangnya pengarahan dan perhatian pimpinan terhadap pembagian kerja serta kerjasama antar karyawan yang rendah menciptakan adanya citra yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan. Data penelitian didapatkan melalui survey kepada seluruh karyawan yang berjumlah 86 orang. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Koefisien Determinasi. Ditemukan bahwa variable kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh sebesar 6,0836% terhadap kinerja karyawan. Variabel koordinasi secara positif dan signifikan berpengaruh sebesar 21,864% terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kepemimpinan dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,8%.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Kit et al., 2023) yang menyatakan bahwa:

The performance of organizations in today's highly competitive environment largely depends on the productivity of their employees. As such, organizations need to implement effective management practices and systems that encourage employees to perform at their best.

Pelaksanaan roda organisasi dilakukan oleh manusia sebagai aktor, sehingga kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh SDM organisasi yang bersangkutan (Winahyu Pawestri & Puspitadewi, 2022). Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peranan aktif dari karyawan. (Samsuni, 2017). Kinerja karyawan adalah faktor yang berperan krusial dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja merupakan komitmen setiap karyawan sebagai prestasi yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja organisasi yang berasal dari kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan dalam perusahaan itu baik, maka kinerja organisasi juga baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja organisasi dinilai buruk, maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu penjabaran kerja yang terjadi karena adanya koordinasi dan pengamalan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan oleh pemimpinnya (Lubis, 2022).

Berdasarkan pra-survei melalui observasi partisipatif, ditemukan beberapa fenomena yang menjadi indikasi kinerja karyawan di Bali Bird Park rendah. Kedisiplinan waktu kerja menjadi salah satu fenomena kinerja yang rendah. Ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat dari jam kerja dan pulang lebih awal dari jam yang sudah ditetapkan. Pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendasar seperti tidak mengikuti jadwal kehadiran yang telah disiapkan mengakibatkan terjadi ketimpangan dalam jadwal kehadiran yang berpengaruh terhadap operasional daya tarik wisata. Pemanfaatan jam istirahat yang melebihi waktu yang seharusnya juga sering ditemukan, hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Koordinasi dan komunikasi antar karyawan bahkan antar departemen yang belum maksimal menyebabkan ritme operasional tersendat. Implementasi tata tertib karyawan juga masih belum berjalan dengan optimal sehingga karyawan memiliki celah untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran. Terjadinya pelanggaran ini juga dipengaruhi karena kesadaran diri karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku masih tergolong rendah. Dalam pelaksanaan roda perusahaan di Bali Bird Park, koordinasi yang dilakukan antara pimpinan departemen dengan karyawan masih kurang optimal. Ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya pengarahan dan perhatian dari pimpinan terkait pembagian kerja yang berdampak pada citra departemen yang kurang baik akibat pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Beberapa ahli mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor paling krusial dalam suatu organisasi (Darma et al., 2020). Handoko (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk

mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Koordinasi adalah faktor yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan keselarasan antara tugas dan pekerjaan dalam organisasi (Uli Nainggolan et al., 2021). Koordinasi berperan dalam mengintegrasikan kesatuan kerja, komunikasi, disiplin, dan pembagian kerja dalam organisasi sehingga mempermudah pencapaian prestasi yang diharapkan organisasi (Sari & Singgih, 2022). Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Darma et al., 2020) mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih banyak mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dari itu, melihat fenomena-fenomena permasalahan yang ditemukan di Bali Bird Park yang didukung dengan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, serta terdapat beberapa model penelitian yang cenderung sesuai dengan kondisi eksisting di industri, melalui penelitian ini dilakukan pengujian model penelitian pengaruh kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan di Bali Bird Park, Kabupaten Gianyar. Melalui penelitian ini, akan ditemukan kondisi nyata terkait pengaruh kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut peneliti akan memberikan saran sebagai upaya pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan koordinasi di Bali Bird Park, Kabupaten Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Handoko, 2019). Pemimpin memiliki tugas untuk memberikan dukungan secara fisik maupun psikis kepada bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Imron dan Suhardi, 2019). Nanus (dalam Yaqub et al., 2019) menyatakan terdapat beberapa hal yang menjadi indikator kepemimpinan diantaranya communication, Networking, dan personifying the Vision. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasni, dkk (2020) Dimana variable kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park

Koordinasi

Koordinasi merupakan proses penyatuan tujuan dan kegiatan pada satuan terpisah (departemen atau bidang fungsional) suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien. Koordinasi secara langsung tergantung pada perolehan, penyebaran, dan pemrosesan informasi. Koordinasi dalam organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Handayani dalam Lubis (2022) yang terdiri atas Komunikasi, Kesadaran Pentingnya Koordinasi, Kompetensi Partisipan, dan Kesepakatan Komitmen dan Insentif Koordinasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Abdullah, 2023) Dimana koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja relawan PMI Kota Depok.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park

Kinerja Karyawan

Rivaldo (2022) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.. Kinerja Karyawan bisa diukur melalui beberapa dimensi menurut Samsuddin (2018) diantaranya Kualitas kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan Karyawan dan Komunikasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Darma et al., (2020) ditemukan bahwa kepemimpinan dan koordinasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Bali Bird Park, Kabupaten Gianyar dengan objek penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan melakukan survey kepada seluruh karyawan Bali Bird Park sejumlah 86 orang. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan alat analisis berupa SPSS versi 26. Sebagai Upaya memastikan validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dilakukan uji instrument berupa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas terhadap 30 responden pertama. Teknik Analisis Data yang diterapkan adalah Uji Regresi Linear Berganda yang didahului dengan Uji Asumsi Klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis berupa Uji t dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrimen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian dilakukan berdasarkan Uji Validitas dan Reliabilitas yang diambil dari 30 responden. Berdasarkan Uji Validitas, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner mendapatkan nilai lebih dari 0,361 sehingga tergolong valid. Hasil Uji Validitas disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		Keterangan
		R tabel	R Hitung	
Kepemimpinan X1	X1.1	0,361	.816	Valid
	X1.2	0,361	.699	Valid
	X1.3	0,361	.816	Valid
	X1.4	0,361	.840	Valid
	X1.5	0,361	.825	Valid
	X1.6	0,361	.830	Valid
	X1.7	0,361	.858	Valid
	X1.8	0,361	.825	Valid
	X1.9	0,361	.741	Valid

Koordinasi X2	X2.1	0,361	.690	Valid
	X2.2	0,361	.899	Valid
	X2.3	0,361	.734	Valid
	X2.4	0,361	.578	Valid
	X2.5	0,361	.880	Valid
	X2.6	0,361	.899	Valid
	X2.7	0,361	.686	Valid
	X2.8	0,361	.670	Valid
	X2.9	0,361	.870	Valid
	X2.10	0,361	.853	Valid
	X2.11	0,361	.782	Valid
Kinerja Y	Y1	0,361	.758	Valid
	Y2	0,361	.612	Valid
	Y3	0,361	.536	Valid
	Y4	0,361	.795	Valid
	Y5	0,361	.838	Valid
	Y6	0,361	.713	Valid
	Y7	0,361	.800	Valid
	Y8	0,361	.804	Valid
	Y9	0,361	.800	Valid
	Y10	0,361	.778	Valid
	Y11	0,361	.780	Valid
	Y12	0,361	.822	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Uji Reliabilitas, seluruh variable yang telah diuji memiliki nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,6 sehingga dinyatakan reliabel atau saling berkorelasi. Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Rules of Tumb</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	.928	0.6	Reliabel
Koordinasi (X2)	.933	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	.927	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 86 orang karyawan Bali Bird Park yang menjadi sampel dalam penelitian. Karakteristik responden penelitian ini ditinjau dari beberapa kriteria diantaranya jenis kelamin, usia, lama kerja, dan Pendidikan terakhir responden yang disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase %
Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	58,1%
	Perempuan	36	41,9%
Usia	23 - 28 Tahun	21	24,4%
	29 - 34 Tahun	40	46,5%
	35 - 40 Tahun	10	11,6%
	41 - 45 Tahun	8	9,3%
	46 - 50 Tahun	7	8,2%
Pendidikan	SMA/Sederajat	15	17%
	S1	65	75%
	S2	6	7%
Departemen	Sales & Marketing	11	13%
	Guest Engagement	14	16%
	F&B Service	14	16%
	Avian	17	20%
	Infrastructure, Facility and Maintenance Service	11	13%
	Human Resources	8	9%
	Finance and Accounting	8	9%
	Executive Office	2	2%
	Retail	1	1%
Lama Kerja	≤ 1 tahun	15	17%
	1-5 Tahun	33	38%
	6-10 Tahun	20	23%
	≥10 tahun	18	21%

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Ditinjau dari jenis kelamin, responden penelitian didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 50 orang. Dari segi usia, responden merupakan karyawan yang berada pada kategori usia produktif dengan rentang usia 29-34 tahun dengan jumlah 40 orang dan rentang usia 23-28 tahun dengan jumlah 21 orang. Ditinjau dari Pendidikan terakhir responden, karyawan Bali Bird Park mengenyam Pendidikan terakhir S1 yang mendominasi. Karyawan Bali Bird Park tersebar dalam beberapa departemen diantaranya *sales & marketing, guest engagement, F&B Services, Avian, IFMS, Human Resources, Finance & Accounting, Executive Office* dan Retail. Ditinjau dari lama kerja, responden

dengan persentase terbesar telah bekerja antara 1-5 tahun dengan persentase 38% dan disusul oleh responden dengan lama kerja 6-10 tahun dengan persentase 23%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan beberapa uji diantaranya Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.11740271
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.051
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Berdasarkan Tabel 4, nilai Asimp Sig (2-tailed) menghasilkan nilai sebesar 0,200 sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.629	5.146		3.037	.003		
	Kepemimpinan (X1)	.187	.203	.134	.922	.000	.411	2.431
	Koordinasi (X2)	.532	.186	.417	2.867	.000	.411	2.431

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Berdasarkan Tabel 5, Variabel Kepemimpinan dan Koordinasi mendapatkan nilai Tolerance sebesar 0,411 dan VIF sebesar 2.431, sehingga dapat diketahui bahwa kedua variable ini tidak terikat atau berkaitan.

Tabe 6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.629	5.146		3.037	.003
	Kepemimpinan (X1)	.187	.203	.134	1.992	.000
	Koordinasi (X2)	.532	.186	.417	2.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Ditinjau dari Tabel 6, Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan koordinasi mendapatkan nilai kurang dari atau sama dengan 0,000 sehingga tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan di Bali Bird Park. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Koordinasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi linear berganda disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a						
Model		Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.629	5.146		3.037	.003
	Kepemimpinan (X1)	.187	.203	.134	1.992	.000
	Koordinasi (X2)	.532	.186	.417	2.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan linier sebagai berikut

$$Y = 15.629 + 0.187 X1 + 0.532 X2 \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan linier tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 15.629 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja (Y) akan tetap konstan sebesar 15.629, apabila nilai variabel kepemimpinan (X1) dan variabel koordinasi (X2) bernilai 0.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar 0,187. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Yang artinya jika variabel kepemimpinan (X1) naik sebesar 1 satuan, sedangkan variabel koordinasi (X2) tetap, maka nilai kinerja (Y) karyawan Bali Bird Park akan mengalami kenaikan sebesar 0,187 poin. Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif yang terjadi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja wisatawan karyawan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel koordinasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,532. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel koordinasi (X2) terhadap kinerja (Y). Yang artinya jika variabel koordinasi (X2) naik sebesar 1 satuan, sedangkan variabel kepemimpinan (X1) tetap, maka nilai kinerja (Y) karyawan Bali Bird Park akan mengalami kenaikan sebesar 0,532 poin. . Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif yang terjadi pada pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika koordinasi mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan menggunakan Uji t dan Uji F. Berdasarkan Uji t untuk mencari pengaruh variable secara parsial, digunakan taraf kepercayaan sebesar 5% yang hasilnya disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.629	5.146		3.037	.003
	Kepemimpinan (X1)	.187	.203	.134	1.992	.000
	Koordinasi (X2)	.532	.186	.417	2.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Berdasarkan hasil Uji t, dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.992 dan t-tabel sebesar 1,989. Dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 1.992 >

1,989 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0.00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja (Y) yang berarti H1 diterima.

2. Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.867 dan t-tabel sebesar 1,989. Dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 2.867 > 1,989 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0.00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel koordinasi memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) yang berarti H1 diterima.

Ditinjau dari Uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh variable kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan secara simultan, digunakan taraf kepercayaan sebesar 5% yang disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1656.212	2	828.106	15.963	.000 ^b
	Residual	4305.881	83	51.878		
	Total	5962.093	85			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Kepemimpinan (X1)						

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel yaitu 15,963 > 3,11 dan nilai sig < 0,05 yaitu 000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel kepemimpinan (X1) dan variabel koordiansi (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) yang berarti H3 diterima. Sehingga dapat diartikan, varaibel kepemimpinan dan varaibel koordinasi mempengaruhi kinerja karyawan Bali Bird Park.

Uji Koefisien Determinasi

Sebagai upaya mengetahui koefisien determinasi penelitian ini, hasil pengujian koefisien determinasi disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.278	.260	7.203	1.755
a. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber : Hasil Penelitian (diolah,2024)

Berdasarkan Tabel 10, diketahui besarnya nilai R square sebesar 0,278. Berdasarkan hasil tersebut dapat dihitung determinasinya yaitu sebesar 0,278 x

100% = 27,8%. Secara parsial, determinasi variabel kepemimpinan yaitu sebesar $0,134 \times 0,454 \times 100\% = 6,0836\%$ dan determinasi variabel koordinasi secara parsial adalah $0,417 \times 0,520 \times 100\% = 21,684\%$. Berdasarkan hasil tersebut, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan koordinasi mempengaruhi 27,8% dari kinerja karyawan di Bali Bird Park dan sisanya sebesar 72,2% dari kinerja karyawan di Bali Bird Park dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park tergolong lemah.

PEMBAHASAN

Variabel Kepemimpinan (X1) secara umum tergolong dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 berdasarkan hasil survei. Nilai tertinggi berada pada butir pernyataan keempat yaitu "Pimpinan memiliki jaringan kerjasama dengan lembaga atau institusi lain yang memiliki visi yang sama dengan Bali Bird Park." Yang memiliki nilai rata-rata 4,31 yang tergolong da sangat baik. Pernyataan ini merupakan indikator dari Dimensi Networking yaitu Jaringan Kelembagaan. Dalam upaya membina kepercayaan dan konsisten terhadap visi perusahaan, seorang pimpinan harus menginvestasikan banyak waktu untuk membangun jaringan atau networking dengan orang dalam maupun luar organisasi, salah satunya dengan membangun jaringan dengan instansi atau kelembagaan yang memiliki visi yang sama dengan Bali Bird Park. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah butir pernyataan ke Sembilan yaitu "Pimpinan membuat kebijakan dan program yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan" dengan nilai rata-rata 3,33 yang tergolong dalam kategori netral. Kebijakan dan program yang sesuai dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan yang dicanangkan oleh pimpinan masih belum dilaksanakan dengan maksimal. Seorang pemimpin hendaknya dapat mempengaruhi karyawannya untuk dapat melaksanakan dan mencapai visi, misi dan tugas-tugas yang akan membawa perusahaan menjadi lebih maju dan Bersatu (Syahril, 2019). Apabila pembuatan program untuk mencapai tujuan perusahaan belum dilaksanakan secara maksimal, perlu dilakukan penancangan program secara berkala yang bertujuan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara bertahap.

Variabel Koordinasi (X2) secara keseluruhan berdasarkan hasil survei kepada karyawan tergolong baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Rata-rata tertinggi berada pada butir pernyataan keenam belas yaitu "Bali Bird Park mempekerjakan tenaga ahli yang sesuai dengan bidangnya untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 dengan kategori sangat baik. Pernyataan ini merupakan ekstraksi dari dimensi kompetensi karyawan dengan indikator terdapat tenaga ahli di bidangnya dalam pelaksanaan kerja. Ketersediaan tenaga ahli yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi di bidangnya menjadi faktor penentu dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kerja (Dara Cita et al., 2019). Sedangkan nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke empat belas yaitu "Pimpinan dan karyawan memiliki ketaatan terhadap hasil koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan" dengan nilai rata-rata 3,43 dengan kategori baik. Ketaatan terhadap

hasil koordinasi di Bali Bird Park diimplementasikan dengan selalu menerapkan hasil koordinasi yang biasanya disebarkan melalui Internal Memorandum yang disebarkan ke masing-masing departemen maupun disebarkan oleh pihak terkait melalui media komunikasi Whatsapp Group. Ketaatan yang diimplementasikan oleh seluruh pihak terkait bertujuan agar visi dan misi yang sudah ditentukan dapat tercapai, sehingga setiap pegawai diwajibkan untuk dapat menaati kebijakan yang ditetapkan melalui hasil koordinasi karena akan berdampak pada kegiatan yang dilaksanakan (Fasol, 2024)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan berdasarkan hasil survei tergolong Baik dengan skor rata-rata sebesar 3,70. Nilai rata-rata tertinggi diraih oleh butir pertanyaan "Karyawan Bali Bird Park melakukan komunikasi dengan pimpinan sebagai upaya pemecahan masalah" dengan skor rata-rata sebesar 4,17. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa sebagai upaya pemecahan masalah, karyawan Bali Bird Park selalu berkomunikasi dengan pimpinannya sehingga masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cara yang sebijak-bijaknya. Melakukan komunikasi dengan pimpinan akan menimbulkan rasa saling pengertian dalam mencapai tujuan tertentu (Budiyanto, 2013). Dengan itu, pemecahan masalah yang dihadapi dapat diselesaikan melalui komunikasi. Sedangkan nilai terendah ditemukan pada butir pernyataan "Karyawan Bali Bird Park melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati" dengan skor rata-rata 3,10 yang termasuk dalam kategori netral.

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bali bird Park. Hal ini dibuktikan melalui hasil Uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > t tabel yakni $1.992 > 2.884$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yakni $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil Uji t, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa nilai β variabel Kepemimpinan adalah 0,187 yang menandakan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 0,187, Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif yang terjadi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja wisatawan karyawan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel koordinasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bali bird Park. Hal ini dibuktikan melalui hasil Uji t variabel koordinasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > t tabel yakni $2.867 > 2.884$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yakni $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil Uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa nilai β variabel koordinasi (X_2) memiliki nilai sebesar 0,532. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel koordinasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif yang terjadi pada pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika koordinasi mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan dan koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $15.963 > 3.11$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yakni $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil Uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan dan Koordinasi memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji koefisien determinasi bahwa variabel kepemimpinan dan koordinasi hanya berkontribusi sebesar 27,8% terhadap kinerja karyawan. Sementara kinerja karyawan sebesar 72,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun tergolong ke dalam kategori lemah, namun variabel kepemimpinan dan koordinasi tetap berpengaruh ke kinerja karyawan di Bali Bird Park.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan diantaranya:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Bird Park dengan persentase sebesar 6,0836% yang berarti H_0 ditolak dan h_1 diterima
2. Koordinasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Bird Park dengan persentase sebesar 21,864% yang berarti H_0 ditolak dan h_2 diterima.
3. Kepemimpinan dan Koordinasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Bird Park sebesar 27,8% dan tergolong memiliki pengaruh yang lemah.

Dari Kesimpulan tersebut, terdapat beberapa hal yang direkomendasikan yaitu perlu dilakukan Upaya untuk membuat kebijakan dan program yang sesuai untuk mencapai tujuan Perusahaan. Perlu dilakukan evaluasi terhadap kebijakan dan program-program yang telah berjalan serta mencanangkan program secara berkala yang lebih efektif untuk mencapai tujuan Perusahaan secara bertahap. Perlu dilakukan Upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan agar dapat menaati hasil koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan dan disiplin dengan jadwal pelaksanaan kerja yang ditetapkan oleh masing-masing departemen. Setiap pengumuman terkait hasil koordinasi dan jadwal kerja yang harus dilaksanakan hendaknya ditambahkan dengan sanksi yang harus diterima apabila karyawan tidak dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan. Serta perlu dilakukan penyelidikan terhadap hal yang menyebabkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja. Apabila beban kerja karyawan yang terlalu banyak menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tanggungjawabnya, maka perlu dilakukan upaya pengurangan beban kerja. Apabila karyawan memiliki tingkat disiplin yang kurang sehingga tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya, maka perlu dikenakan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.

PENELITIAN LANJUTAN

Mengingat pengaruh kepemimpinan dan koordinasi terhadap kinerja karyawan Bali Bird Park sebesar 27,8% dan tergolong lemah, dapat disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bali Bird Park. Hal ini dikarenakan variabel yang diteliti pada penelitian ini hanya mencakup 27,8% dan masih terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Salah satu topik yang disarankan untuk dilakukan penelitian selanjutnya adalah topik mengenai Motivasi mengingat motivasi merupakan suatu hal yang digunakan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan yang ingin didapatkan (Widodo dan Yandi, 2022). Motivasi dan Kinerja karyawan juga merupakan hal yang memiliki hubungan yang berbanding lurus dan diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tidak henti-hentinya penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada Kedua Pembimbing Tugas Akhir, Orang Tua, dan rekan-rekan seperjuangan yang telah membantu dalam penulisan penelitian, memberikan dukungan dan motivasi setinggi-tingginya sehingga penelitian ini dapat dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (n.d.). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5(1), 2456–8678. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1>
- Darma, Y., Muin, A. N., Suryadi, D. F., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Makassar, Y. (2020). Analisis Kepemimpinan Dan Kordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Kcu Makassar. In *MACAKKA Journal STIE YPUP Makassar 59 MACAKKA* (Vol. 01, Issue 02).
- Kit, O., Kilag, T., Tiongzon, B. D., Paragoso, S. D., Ompad, E. A., Bibon, M. B., Gay, G., Alvez, T., & Sasan, J. M. (2023). *High Commitment Work System And Distributive Leadership On Employee Productive Behavior* <https://gospodarkainnowacje.pl>. 36–2023. <https://orcid.org/0000-0001-8750-3169>
- Sari, M. P., & Singgih, R. P. (2022). *Pengaruh prestasi Kerja, Koordinasi dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat*.
- Uli Nainggolan, M., Rosita, S., pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Jambi, S., Magister Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Jambi, U. (2021). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (The Effect of Coordination on Performance With Satisfaction as InterveningVariable). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(02).
- Winahyu Pawestri, & Puspitadewi, I. S. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dna Bisnis Indonesia*, 8(1), 1–11.
- Yaqub, R., Suradinata, E., Ngadisah, & Wildan, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Koordinasi Terhadap Epektifitas Tugas dan Fungsi DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Visioner*, 11(2), 177–194.