

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

ADE IRMA SEPTIANI
NPM: 1405160621



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 29 maret 2023, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : ADE IRMA SEPTIANI
 NPM : 1409160621
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

PENGUJI II

M. ELFLAZHAR, S.E., M.Si

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ADE IRMA SEPTIANI
 NPM : 1405160621
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20/03/18	<p>Pembaca dan penyusunan kembali halaman judul</p> <p>Pembaca dan penyempurnaan daftar isi</p> <p>Buat halaman daftar isi dan no. halaman, caption.</p> <p>Penelitian berpedoman pada KKM dan panduan KKM (KBM) Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara</p> <p>Periksa kembali seluruh halamannya dan kelengkapan dengan EYD dalam kearifan.</p>		
26/03/18	<p>Pembaca dan penyempurnaan penulisan dan melengkapi keabsahannya dari hal. paragraf</p> <p>Pembaca dan penyempurnaan pre- & kesimpulan dan saran, di susun pada dan format dan arif.</p>		
27/03/18	<p>Periksa kembali seluruhnya dan kelengkapan</p> <p>Atas & terima kasih</p>		

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si

ABSTRAK

ADE IRMA SEPTIANI, NPM 1405160621, Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Komunikasi adalah “proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindak yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan .

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang berjumlah 88 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan daftar pertanyaan (*questioner*), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan dimana r_{hitung} sebesar 0,209. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara Komunikasi dan Koordinasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $R_{x_1x_2y} = 0,568$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika Komunikasi dan Koordinasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari uji F diperoleh 20,259 dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,323 atau 32,3%, menunjukkan sekitar 32,3% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 32,3%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan penelitian secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan antara koordinasi terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Koordinasi, KinerjaKaryawan

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkat limpahan rejeki, kesehatan, rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dan penyelesaian skripsi ini penulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini dapat di selesaikan sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Yang teristimewa keluarga penulis. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Syaiful Bahri dan Ibunda Gemiarti tercinta, kakak tersayang Desi Khairunnisah, dan adik-adik tersayang Satria Abimanyu Bahri dan Ragil Utama Putra Bahri, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
8. Seluruh Staf Biro Manajemen, Kak Titin, Bang Rudy, Bang Dian, Bang Usman, yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
9. Bapak Sri Suyono, Selaku Senior Manajer Umum, di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang telah memberikan perizinan untuk penulis dalam menjalankan riset.

10. Seluruh pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang telah memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis berikan.
11. Paklek Indra Pamulihan dan Buklek Mestika Fitri yang menyangi serta membantu penulis selama ini, dan sepupu-sepupu yang baik hati.
12. Sahabat yang selalu hebring untuk penulis Rani Dwita, yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman kelas Manajemen I-Pagi dan C-Sore Stambuk 2014 yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman serta waktu. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk kelanjutan dari skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, penulis dan pembaca khususnya.

Medan, Maret 2018

Penulis,

ADE IRMA SEPTIANI
NPM :1405160621

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	5
C. Batasan dan Rumusan masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	9
c. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Komunikasi	12
a. Pengertian Komunikasi	12
b. Faktor yang mempengaruhi Komunikasi	12
c. Proses Komunikasi	13

d. Fungsi – Fungsi Komunikasi	17
e. Indikator Komunikasi	17
3. Koordinasi	18
a. Pengertian Koordinasi	18
b. Bentuk – Bentuk Koordinasi	20
c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Koordinasi	20
d. Indikator Koordinasi	23
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Defenisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data	42
2. Karakteristik Responden	42
3. Deskripsi Variabel Penelitian	45
B. Analisis Data	50
1. Uji Asumsi Klasik	50
2. Regresi Linier Berganda	53
C. Pembahasan	58

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	58
2. Pengaruh koordinasi Terhadap Kinerja	58
3. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN – LAMPIRAN	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Model Komunikasi	16
Gambar III.1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ...	24
Gambar III.2. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar III.3. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar IV.1. Normalitas	51
Gambar IV.2 Heterokedastisitas	53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel III.2 Indikator Komunikasi	29
Tabel III.3 Indikator Koordinasi	29
Tabel III.4 Rencana Jadwal Penelitian	30
Tabel III.5 Jumlah Populasi	31
Tabel III.6 Populasi dan Sampel	33
Tabel III.7 Skala Likert	34
Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X1)	36
Tabel III.9 Uji Validitas Instrumen Koordinasi (X2)	36
Tabel III.10 Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	36
Tabel III.11 Uji Reliabilitas Variabel (X1, X2 dan Y)	37
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel IV.2 Usia Responden	43
Tabel IV.3 Masa Kerja Responden	44
Tabel IV.4Tingkat Pendidikan	44
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Komunikasi)	45
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel X2 (Koordinasi)	47
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	49
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV.9 Koefisien Regresi	54
Tabel IV.10 Uji Parsial (Uji T)	55
Tabel IV.11 Uji Simultan (Uji F)	57
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	64
Lampiran 2. Hasil Angket Variabel Komunikasi	64
Lampiran 3. Hasil Angket Variabel Koordinasi	65
Lampiran 4. Hasil Angket Variabel Kinerja	66
Lampiran 5. Karakteristik Responden	67
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	68
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Koordinasi	70
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	72
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi	75
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Koordinasi	76
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	77
Lampiran 12. Regression X1 dan X2 Terhadap Y	78
Lampiran 13. Hasil kinerja karyawan	82
Lampiran 14. Hasil Wawancara	87
Lampiran 15. Jumlah karyawan	89

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, peranan dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Peranan manusia juga sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Proses pencapaian tujuan organisasi, harus dilakukan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dibutuhkan suatu kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, antara satu bagian dengan bagian yang lain, antara satu pegawai dengan pegawai lain dan antara satu pegawai dengan pegawai lain diluar perusahaan, hal ini sering disebut dengan istilah komunikasi dan koordinasi.

Untuk tercapainya tujuan instansi banyak masalah yang dihadapi oleh instansi, salah satunya adalah disebabkan oleh komunikasi yang belum efektif. Persoalan yang berkaitan dengan komunikasi, kinerja karyawan, terbentuknya pemahaman bersama, kerjasama antar karyawan dan lain sebagainya, sering mendorong dijadikannya komunikasi sebagai kambing hitam apabila capaian pelayanan belum sempurna.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Kinerja karyawan akan bagus apabila adanya komunikasi yang baik pula. Karena apabila kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi baik maka akan lebih mudah tercapainya tujuan. Oleh karena itu komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok, tanpa disadari komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia, komunikasi adalah cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan. Komunikasi (Edy Sutrisno) adalah suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat lain. Komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan “siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa pengaruhnya ? (Mangkumanegara). Komunikasi adalah “ proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.” (Everett M. Rogers dalam Maraeni 2009).

Komunikasi sangat penting bagi perusahaan karena komunikasi mampu mendatangkan efektifitas yang lebih besar, menempatkan orang-orang pada tempat yang seharusnya terlibat dalam organisasi untuk meningkatkan motivasi

agar mendapat kinerja yang baik, dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, serta menghasilkan hubungan dan pengertian yang lebih baik antara atasan dan bawahan, sesama karyawan, kolega, dan orang-orang didalam dan diluar perusahaan.

Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. (Effendy, 2015)

Selain komunikasi, yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan adalah koordinasi. Koordinasi adalah usaha sistematis yang mengusahakan keselarasan, keseimbangan antara pekerja seseorang dengan orang lain, antara bagian satu dengan bagian yang lain. sehingga diharapkan tidak akan terjadi kesimpangsiuran, ketidaktepatan dalam bekerja bersama-sama, hal ini memungkinkan terjadinya kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan. Koordinasi adalah satu usaha yang sinkron teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindak yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan (Handyaningrat, 2002:54). Koordinasi adalah pengaturan tata hubungan dari usaha bersama untuk memperoleh kesatuan tindakan dalam usaha mencapai tujuan bersama pula agar pembagian kerja dari berbagai orang atau kelompok dapat tersusun menjadi satu kebulatan yang terintegrasi dengan cara seefisien mungkin. (Sondang P. Siagian, 2001:110).

Koordinasi sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan mempunyai karakteristik-karakteristik yaitu mempunyai struktur, tujuan, dan saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain. Sifat ketergantungan antar bagian menandakan bahwa perusahaan adalah suatu sistem, sehingga jika ada bagian yang terpecah atau ada masalah, maka akan ada missskomunikasi dan perusahaan itu tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan awal.

Koordinasi terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan, dimana untuk menghindari terjadinya penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan itu dilakukan. Dan untuk memperbaiki kesalahan serta penyimpangan yang mungkin akan terjadi sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan rencana yang ada dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi Pemerintah. (Beni Utoro, 2012).

Komunikasi dan Koordinasi menjadi satu kesatuan kerja dalam menjalankan program kerja. Karena komunikasi sangat penting dalam suatu perusahaan untuk membantu memahami informasi yang disampaikan secara lisan maupun media lainnya dari orang yang menyampaikannya. Komunikasi juga tidak terlepas dari koordinasi karena koordinasi merupakan hubungan manusia dalam menjalankan tugasnya. jika komunikasi kurang baik maka dapat menimbulkan koordinasi antar sesama berjalan kurang baik dalam menjalankan tugas, hal ini menyebabkan kurang baiknya kinerja karyawan.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) kantor pusat yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa yang menyelenggarakan perusahaan pelayanan jasa kepelabuhanan dan usaha lainnya

yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Dengan tujuan memberikan kepuasan kepada pengguna jasa dan pendorong pertumbuhan ekonomi.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka manajemen SDM sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang handal harus ada disetiap perusahaan. Dimana keberhasilan operasi, kinerja dan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang tergantung pada tim manajemen. Selain itu manajemen juga perlu melakukan penilaian atas kinerja karyawan per periode sehingga berdasarkan hasil kinerja tersebut tim manajemen dapat mengetahui maju mundurnya perusahaan tersebut. Yang nantinya akan berguna bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

Di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) ditemukan beberapa permasalahan yaitu kurang baiknya komunikasi antar karyawan dalam bertugas, jika komunikasi kurang baik maka dapat menimbulkan koordinasi antar sesama berjalan kurang baik dalam menjalankan tugas, hal ini menyebabkan kurang baiknya kinerja karyawan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, belum baiknya komunikasi yang di karenakan tidak terjalinnya komunikasi yang baik, yaitu kurangnya rasa keterbukaan, empati, dan masih di temukan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan. Dan ditemukan koordinasi yang belum baik dikarenakan belum baiknya komunikasi, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya koordinasi, kurangnya kesepakatan dan komitmen seperti tidak menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama, serta kinerja yang kurang baik dikarenakan kurang baiknya komunikasi dan koordinasi, dan

kurangnya memaksimalkan ketepatan waktu yang di sepakati dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya kemandirian karyawan melakukan fungsi kerjanya untuk menghindari hasil yang merugikan. hal itu juga menyebabkan kurang baiknya komunikasi dan koordinasi tersebut. Hasil kinerja karyawan dapat di lihat pada lampiran.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Masih ditemukannya komunikasi yang belum baik, seperti kurangnya rasa keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan antar sesama karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Kurangnya komunikasi, kesadaran akan pentingnya koordinasi, komitmen dan kesepakatan dalam menjalankan tugas yang membuat koordinasi antar sesama karyawan kurang baik pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
3. Kinerja karyawan yang belum baik disebabkan karena komunikasi dan koordinasi yang kurang baik pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Peneliti hanya meneliti pada komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Apakah ada pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
3. Secara simultan apakah ada pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

3. Untuk mengetahui seberapa besar komunikasi dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat bagi peneliti.

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu SDM, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang komunikasi, koordinasi, dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam kantor yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi kantor sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan komunikasi dan koordinasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

- c. Manfaat bagi pembaca.

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang dilakukan selanjutnya.

- d. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Waldman dalam Rani Mariam (2009); kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Rani Mariam (2009); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995:275) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Soeprihantono dalam Rani Mariam (2009); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka panjang maupun jangka pendek, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja juga dapat merupakan tindakan ataupun pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Sementara itu Anderson (1997) menyatakan bahwa kinerja mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak).

b. Faktor-faktor kinerja karyawan

Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi sejumlah faktor antara lain:

- 1) Faktor-faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen
- 2) Faktor-faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan tim.

- 3) Faktor-faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh kolega atau rekan kerja.
- 4) Faktor sistem kerja dan fasilitas (instrumen tenaga kerja) yang diberikan oleh organisasi.
- 5) Faktor-faktor kontekstual (situasional) yaitu tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Agar mampu menunjukkan kinerja yang produktif maka seorang pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Erich dan Gilmore seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri tersebut antara lain:

1. Tindakan yang konstruktif
2. Kepercayaan diri
3. Rasa tanggung jawab
4. Rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Pandangan ke depan
6. Mampu menyelesaikan persoalan
7. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
8. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
9. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

c. Indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur

sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin (1993) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi secara bersama. Para ahli komunikasi menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan orang-orang yang menerima pesan. Bahkan fakta yang ada menunjukkan bahwa kata komunikasi berasal dari bahasa latin *comunis* yang artinya bersama. Komunikator atau pengirim pesan, berusaha mencari kebersamaan dengan si penerima pesan.

Menurut (Handoko, hal 272) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Menurut (Ivancevich, 2007 hal 116) menyatakan komunikasi adalah transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi itu adalah suatu kegiatan untuk membentuk persamaan antara si pemberi pesan dan si penerima pesan dalam menyampaikan informasi, ide, pengetahuan, sikap dan tingkah laku.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi komunikasi dalam organisasi, dimana menurut (Silalahi, 2011 hal. 277) ada beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas

Dimana kualitas informasi ditentukan oleh akurasi dan realibilitas informasi, makin besar akurasi dan realibitas, makin tinggi kualitas dari informasi.

2. Ketepatan Waktu

Informasi yang secara tepat waktu tersedia ketika hal itu dibutuhkan bagi tindakan manajerial, bukan setelah keputusan telah dibuat.

3. Kelengkapan

Informasi yang lengkap member pimpinan semua informasi yang mereka butuhkan untuk pelaksanaan kontrol, mencapai koordinasi, atau membuat keputusan efektif.

4. Relevansi

Informasi yang relevan berguna dan bermanfaat bagi kebutuhan khusus pimpinan. Informasi yang tidak relevan adalah tidak berguna dan mungkin secara aktual.

C. Proses Komunikasi

Proses komunikasi adalah proses penyampaian lambang-lambang yang mengandung arti. Dengan berkomunikasi orang dapat menyampaikan pengalamannya kepada orang lain sehingga pengalaman ini “menjadi milik” orang lain pula, tanpa mengalaminya sendiri. Melalui komunikasi orang juga dapat merencanakan masa depannya, membentuk kelompok-kelompok dan lain-lain.

Proses komunikasi yang dilakukan manusia, sebenarnya merupakan proses penting dalam kehidupan bermasyarakat. Melalui komunikasi orang dapat

mempengaruhi dan mengubah sikap orang lain. Komunikasi memungkinkan suatu ide baru atau ide lama tersebar dan dihayati orang, diterima atau ditolak orang.

Informasi, gagasan serta sikap itu dapat disampaikan melalui lambang-lambang yang mengandung pengertian disampaikan oleh sumber yang harus dimengerti oleh penerima, sehingga dapat menghasilkan respon atau tanggapan. Dengan adanya tanggapan tersebut dapat dilihat seberapa jauh berhasil atau tidaknya serta efektifitas sesuatu komunikasi.

Tidaklah cukup apabila hanya melihat proses komunikasi dan pengertian dari komunikasi saja, tanpa melihat makna atau arti dari unsur-unsur yang terkandung didalamnya. Untuk itu dirasakan perlu, melihat lebih jauh lagi makna dan arti dari pada unsur-unsur komunikasi tersebut, sebagaimana disajikan berikut ini:

1. Sumber (Source)

Yang dimaksud dengan sumber adalah individu atau gabungan dari beberapa individu, instansi atau organisasi yang menyampaikan pesan. Dengan perkataan lain sumber, dinyatakan juga sebagai individu atau kelompok yang mengambil prakarsa ataupun sedang mengadakan komunikasi dengan individu ataupun kelompok yang lain.

2. Pesan (Message)

Yang dimaksud dengan pesan adalah stimulus yang disampaikan oleh sumber kepada penerima. Pesan dapat berupa gagasan atau ide, informasi serta sikap. Pesan dapat dicetuskan melalui simbol-simbol, bahasa atau dapat pula berbentuk non-verbal seperti gerak-gerik, gambar dan lain sebagainya.

3. Penerima (Receiver)

Yang dimaksud dengan penerima adalah individu atau gabungan dari beberapa individu, instansi atau organisasi yang menerima pesan. Dengan perkataan lain, penerima dinyatakan juga sebagai individu atau kelompok yang sedang menerima pesan melalui komunikasi dengan individu ataupun kelompok yang lain.

4. Saluran (Channel)

Yang dimaksud dengan saluran adalah berupa tempat berlalu atau mengalirnya pesan-pesan yang dari sumber ke penerima. Banyak cara-cara yang digunakan untuk saluran komunikasi, baik melalui saluran media massa maupun saluran antar pribadi.

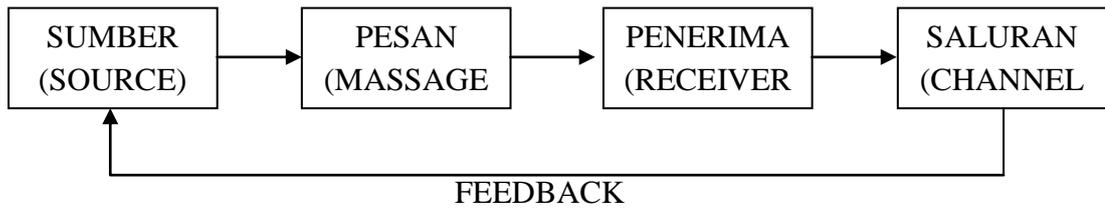
5. Pengaruh (Effect)

Yang dimaksud dengan pengaruh adalah perubahan dalam tingkah laku pihak penerima sebagai suatu hasil pemindahan pesan-pesan yang disampaikan. Ada 3 (tiga) tipe pengaruh komunikasi yang dikemukakan oleh Rogers, yaitu:

- a) Perubahan-perubahan dalam pengetahuan penerima.
- b) Perubahan-perubahan dalam sikap penerima.
- c) Perubahan-perubahan dalam tindakan penerima.

6. Umpan Balik (Feedback)

Yang dimaksud dengan umpan balik adalah suatu respon dari pihak penerima pesan kepada sumber. Umpan balik dapat digunakan oleh sumber lebih lanjut untuk merubah pesan-pesan yang telah disampaikan. Umpan balik adalah suatu cara untuk melihat atau mawas diri dari pihak sumber atas respon pihak penerima.



Gambar II.1. Model Komunikasi

Berdasarkan unsur-unsur diatas maka Rogers membuat suatu model komunikasi, berupa penyebaran kesamping dan sekaligus melihat pula adanya unsur-unsur yang sama didalam proses penyebaran. Model dari proses komunikasi tersebut berjalan demikian , yaitu : sumber penyampaian pesan melalui saluran kepada penerima.

Kemudian pesan yang disampaikan dapat menimbulkan pengaruh kepada penerima yang selanjutnya akan mengembalikan jawaban-jawaban kepada sumber, dengan perkataan lain penerima melakukan umpan balik kepada sumber.

Untuk itu dalam meneliti sumber, kita dapat terlepas membicarakan penerima, karena antara sumber dan penerima harus ada kesamaan kepentingan agar upaya komunikasi akan berhasil apabila kepentingan bersama itu ditemukan.

Antra sumber penerima terdapat suatu hubungan sosial, dan dalam hubungan inilah proses komunikasi terjadi. Komunikasi yang demikian disebut sebagai komunikasi sosial.

d. Fungsi – Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, menurut Silalahi (2011, hal 274) komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi yaitu:

1. Fungsi Kontrol

Melalui komunikasi dapat dikontrol perilaku atau kegiatan anggota kelompok dengan cara tertentu.

2. Fungsi Motivasi

Melalui komunikasi dapat ditingkatkan motivasi pegawai dengan menjelaskan apa yang harus dikerjakan, seberapa baik yang mereka kerjakan dan apa yang dapat dikerjakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

3. Fungsi Ekpresi Emosi

Melalui komunikasi, tiap anggota dapat mengungkapkan perasaan mereka, seperti rasa puas atau tidak puas, dan pemenuhan kebutuhan sosial mereka.

4. Fungsi Informasi

Komunikasi menyampaikan informasi dari pimpinan ke bawahan ataupun sebaliknya. Fungsi ini juga memberi petunjuk, dan pedoman bagi pegawai.

e. Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi, maka harus mengetahui cara mendapatkan komunikasi yang efektif. Menurut (Husein Umar, 2012 hal 26-27) ada empat indikator diantaranya:

1. Keterbukaan

Keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2. Empati

Mencoba merasakan apa yang sama dengan lawan, suatu kemampuan memahami perasaan lawan sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

3. Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walaupun hanya tepukan atau sekedar mengangguk – angguk kepala.

4. Kesamaan

Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan. Karena dalam komunikasi yang baik efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar kesamaan yang baik dalam hubungan interpersonal.

3. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Arti lain koordinasi adalah menyatukan berbagai departemen atau

bidang yang ada didalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan secara efektif dan efisien..

Menurut (Ndraha, 2003 hal 290) mendefinisikan bahwa koordinasi secara normatif sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan – kegiatan yang spesifik atau berbeda – beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan sebagai untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektikan pembagian kerja.

Menurut (Awaluddin Djamin 2011 hal 86) koordinasi diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas – tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko, koordinasi adalah 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. Tanpa koordinasi, individu – individu dan departemen – departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi.

Menurut definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah proses kesepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur pemerintahan yang berbeda – beda pada dimensi waktu, tempat, komponen, fungsi, dan kepentingan antar pemerintah dan yang diperintah, sehingga disatu sisi semua kegiatan dikedua belah pihak terarah pada tujuan pemerintah yang

ditetapkan bersama dan disisi lain keberhasilan pihak yang satu tidak dirusak keberhasilan pihak yang lain.

b. Bentuk Koordinasi

Menurut Inu Kencana (2011, 35) bentuk koordinasi ada 3 yaitu:

1. Koordinasi Horizontal

Koordinasi horizontal adalah penyelarasan kerja sama secara harmonis dan sinkron antar lembaga lembaga yang sederajat.

2. Koordinasi Vertikal

Koordinasi vertikal adalah penyelarasan kerja sama secara harmonis dan sinkron dari lembaga yang derajat yang lebih tinggi kepada lembaga yang derajatnya lebih rendah.

3. Koordinasi Fungsional

Koordinasi fungsional adalah penyelarasan kerja sama secara harmonis dan sinkron antar lembaga – lembaga yang memiliki kesamaan dalam fungsi kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi

Menurut Hasibuan (2006, 88) faktor – faktor yang mempengaruhi koordinasi ada empat yaitu:

1. Faktor Kesatuan Tindakan

2. Faktor Komunikasi

3. Faktor Pembagian Kerja

4. Faktor Disiplin

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi koordinasi tersebut adalah:

1) Faktor Kesatuan tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lain agar tidak berjalan sendiri sendiri. Oleh sebab itu konsep kesatuan tindakan merupakan inti dari pada koordinasi. Kesatuan dari pada usaha, berarti bahwa pemimpin harus mengatur sedemikian rupa usaha – usaha dari pada tiap kegiatan individu sehingga terdapat adanya keserasian didalam mencapai hasil tujuan. Kesatuan tindakan ini merupakan suatu kewajiban dari pemimpin untuk memperoleh suatu koordinasi yang baik dengan mengatur jadwal waktu dimaksudkan bahwa kesatuan usaha itu dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

2) Faktor Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota organisasi akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas pada karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

3) Faktor Pembagian Kerja

Dalam suatu organisasi tiang dasarnya adalah pembagian kerja. Prinsip dari pembagian kerja ini adalah maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya, maka hendaknya lakukan pembagian kerja. Dengan melakukan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Jadi pembagian kerja menyebabkan kenaikan efektifitas kerja secara dramatis, karena tidak seorang pun dapat menyelesaikan semua tugas atau kegiatan yang rumit sendirian.

4) Faktor Disiplin

Menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Jadi jelasnya disiplin menyangkut pada suatu sikap dan tingkah laku, apakah itu perorangan atau kelompok yang tunduk dan patuh terhadap peraturan suatu organisasi. Dengan demikian disiplin itu sangat penting artinya dalam proses pencapaian tujuan, ini merupakan suatu syarat yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang dimaksud.

d. Indikator Koordinasi

Adapun indikator dari koordinasi (Handayani, 2000 hal 80) mengemukakan sebagai berikut:

1.) Komunikasi

- a) Ada tidaknya informasi
- b) Ada tidaknya alur informasi
- c) Ada tidaknya teknologi informasi

2.) Kesadaran Pentingnya Koordinasi

- a) Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
- b) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi

3.) Kompetensi Partisipan

- a) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
- b) Ada tidaknya ahli di tiap bidang yang terlibat

4.) Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

- a) Ada tidaknya bentuk kesepakatan
- b) Ada tidaknya pelaksanaan kegiatan
- c) Ada tidaknya sanksi bagi pelanggar kesepakatan
- d) Ada tidaknya insentif bagi pelaksanaan koordinasi

5.) Kontinuitas Perencanaan

- a) Ada tidaknya umpan balik dari objek dan subjek pembangunan
- b) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas

(Komunikasi dan Koordinasi) terhadap independent variabel atau terkait dengan (Kinerja Karyawan).

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

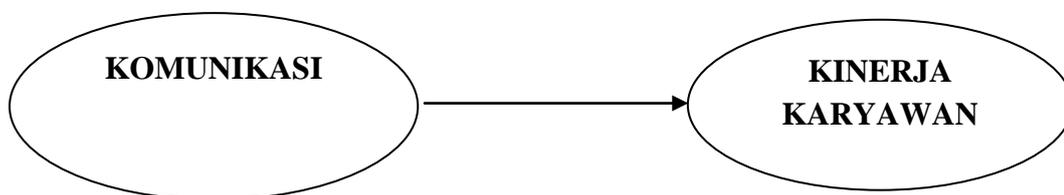
Komunikasi sangat erat kaitannya dengan kinerja, semakin baik komunikasi yang dilakukan baik bersifat horizontal maupun vertikal, maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat Rogers dan Kincaid (2005) mengemukakan, bahwa Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk/melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian.

Hasil penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi.

Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkolerasi erat dengan kinerja karyawan.



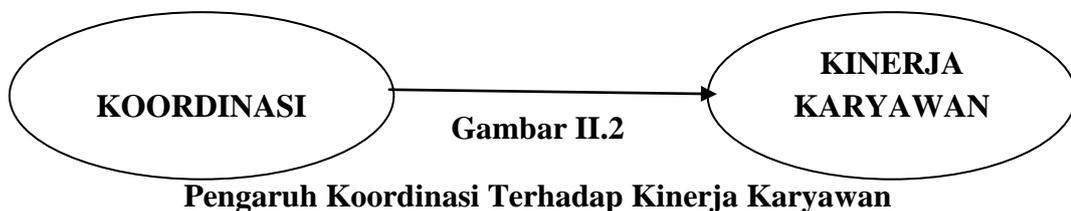
Gambar II.1

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Selain komunikasi, koordinasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Koordinasi disebut juga dengan hubungan yang terjalin atau kerja sama. Suatu organisasi haruslah memastikan koordinasi antara atasan dan bawahan, antara satu bagian dengan bagian yang lain, antara satu pegawai dengan pegawai lain berjalan dengan baik, karena semakin baik koordinasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

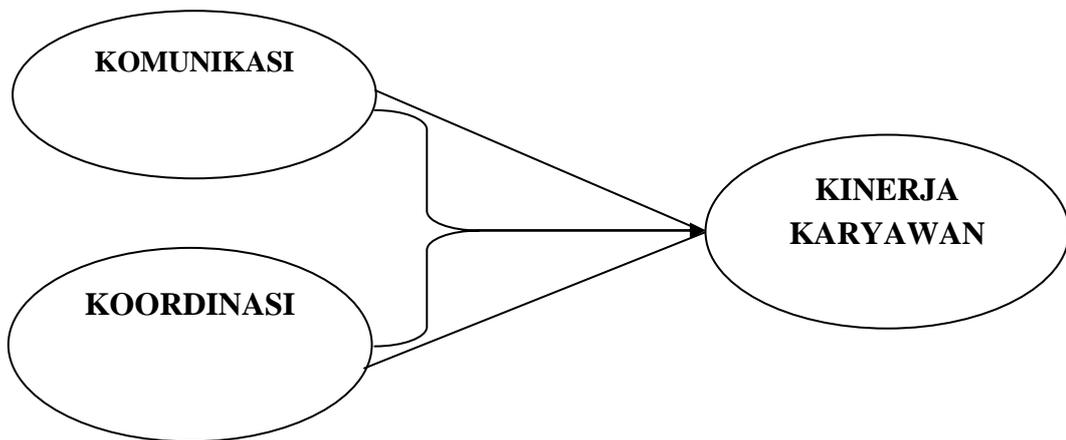
Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gittel (2008), Cheng and George (2008), Boella and Torre (2005), Bruns (2013), Vahabi (2009), Faraj and Xiao (2006), Ayu dan Salit (2006), dan Trianto (2013), dimana semua penelitian tersebut menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



3. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik komunikasi dan koordinasi suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Karena untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dibutuhkan suatu kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, antara satu bagian dengan bagian yang lain, antara satu pegawai dengan pegawai lain dan antara satu pegawai dengan pegawai lain diluar perusahaan, hal ini yang disebut dengan komunikasi dan koordinasi.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian dilakukan (Herman, 2015) dengan judul pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa komunikasi dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3

Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. HIPOTESIS

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013 hal 45) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesi 1 (Persero).
2. Ada pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesi 1 (Persero).
3. Secara simultan ada pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesi 1 (Persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan Asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013: hal. 14) mengatakan bahwa pendekatan asosiatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

B. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya terdapat tiga variabel yang akan diteliti antara lain:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Raani Mariam, 2009)

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Kualitas	19, 20
2	Kuantitas	21, 22
3	Ketepatan waktu	23, 24
4	Efektifitas	25, 26
5	Kemandirian	27, 28

(Bernadin, 1993)

2. Komunikasi

Komunikasi adalah “proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.” (Husein Umar, 2012 hal 26-27)

Tabel III.2
Indikator Komunikasi

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Keterbukaan	1, 2
2	Empati	3, 4
3	Dukungan	5, 6
4	Kesamaan	7, 8

(Husein Umar, 2012 hal 26-27)

3. Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindak yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan . (Handyaningrat, 2002:54)

Tabel III.3
Indikator Koordinasi

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Komunikasi	9, 10
2	Kesadaran Pentingnya Koordinasi	11, 12
3	Kompetensi Partisipan	13, 14
4	Kesepakatan	15, 16
5	Kontinuitas Perencanaan	17, 18

(Handyaningrat, 2000 hal 80)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) di jalan.Krakatau Ujung No. 100 Medan - 20241.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel III.4
Rencana Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Bulan/Minggu															
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■												
2	Pengajuan Judul				■												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar Proposal													■			
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■
6	Pengelolaan Data													■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012 : hal, 115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang tersedia atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pada karyawan tetap pada kantor Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 200 orang.

Adapun beberapa bagian-bagian atau tempat karyawan di perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) medan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.5
Jumlah Populasi**

No	DIREKTORAT	BIDANG	JUMLAH
1	NON DIREKTORAT	Biro Logistik	13
2	NON DIREKTORAT	Biro Manajemen risiko	6
3	NON DIREKTORAT	Corporate Secretary	15
4	NON DIREKTORAT	Pmo Change Manajemen	3
5	NON DIREKTORAT	Satuan Pengawasan Intern	35
6	Direktorat SDM & Umum	Balai Pendidikan dan Latihan	6
7	Direktorat SDM & Umum	Bidang Administrasi & Kesejahteraan SDM	7
8	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Keuangan	13
9	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Manajemen	9
10	Direktorat Bisnis	Bidang Bina Usaha	8
11	Direktorat Bisnis	Bidang Fasilitas	13
12	Direktorat SDM & Umum	Bidang Hukum	7
13	Direktorat Keuangan	BidangKemitraan dan Bina Lingkungan	5
14	Direktorat Keuangan	Bidang Manajemen Aset	5
15	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Manajemen Mutu	6
16	Direktorat Bisnis	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	7
17	Direktorat Bisnis	Bidang Pemasaran	13
18	Direktorat SDM & Umum	Bidang Pemasaran Anak Perusahaan	3
19	Direktorat Bisnis	Bidang Peralatan	12
20	Direktorat Keuangan	Bidang Perbendaharaan	12
21	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9
22	Direktorat SDM & Umum	Bidang Perencanaan Organisasi & SDM	41
23	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Teknologi Informasi	13
24	Direktorat SDM & Umum	Bidang Umum	12
25	Direktorat Keuangan	PMO Implementasi Enterprice Resource Planing	28
26	Direktorat Bisnis	PMO Pembenahan Pelabuhan Belawan	4
27	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	1
28	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Bisnis I,I,I,I,II,III,III,III	8
29	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3
30	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4
31	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	3
32	Direktorat SDM & Umum	PMO Penyelesaian Permasalahan & Hukum	4
33	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	7
34	Direktorat SDM & Umum	Shared Service Unit	51
JUMLAH			386 KARYAWAN

2. Sampel

Menurut (Azuar dan Irfan, 2013 hal 50) Mengatakan sampel adalah wakil – wakil dari populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Proportional Random Sampling*. Proportional Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan anggota populasi yang dilakukan secara proporsional. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

dimana diketahui :

$$n = \frac{386}{1+386(0,01)} = \frac{386}{1+3,86} = 79$$

Rumus Proportional Random Sampling adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{Ni}{n} \times N$$

Keterangan :

s = Ukuran sampel

Ni = Ukuran populasi

N = Ukuran (total) sampel

n = Ukuran (total) populasi

Sampel yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel III.6
Populasi dan Sampel

No	DIREKTORAT	BIDANG	JUMLAH
1	NON DIREKTORAT	Biro Logistik	13/386*79=3
2	NON DIREKTORAT	Biro Manajemen risiko	6/386*79=1
3	NON DIREKTORAT	Corporate Secretary	15/386*79=3
4	NON DIREKTORAT	Pmo Change Manajemen	3/386*79=1
5	NON DIREKTORAT	Satuan Pengawasan Intern	35/386*79=7
6	Direktorat SDM & Umum	Balai Pendidikan dan Latihan	6/386*79=1
7	Direktorat SDM & Umum	Bidang Administrasi & Kesejahteraan SDM	7/386*79=1
8	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Keuangan	13/386*79=3
9	Direktorat Keuangan	Bidang Akuntansi dan Manajemen	9/386*79=2
10	Direktorat Bisnis	Bidang Bina Usaha	8/386*79=2
11	Direktorat Bisnis	Bidang Fasilitas	13/386*79=3
12	Direktorat SDM & Umum	Bidang Hukum	7/386*79=1
13	Direktorat Keuangan	BidangKemitraan dan Bina Lingkungan	5/386*79=1
14	Direktorat Keuangan	Bidang Manajemen Aset	5/386*79=1
15	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Manajemen Mutu	6/386*79=1
16	Direktorat Bisnis	Bidang Pelayanan Kapal dan Barang	7/386*79=1
17	Direktorat Bisnis	Bidang Pemasaran	13/386*79=3
18	Direktorat SDM & Umum	Bidang Pemasaran Anak Perusahaan	3/386*79=1
19	Direktorat Bisnis	Bidang Peralatan	12/386*79=2
20	Direktorat Keuangan	Bidang Perbendaharaan	12/386*79=2
21	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Usaha	9/386*79=2
22	Direktorat SDM & Umum	Bidang Perencanaan Organisasi & SDM	41/386*79=8
23	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Bidang Teknologi Informasi	13/386*79=3
24	Direktorat SDM & Umum	Bidang Umum	12/386*79=2
25	Direktorat Keuangan	PMO Implementasi Enterprice Resource Planing	28/386*79=6
26	Direktorat Bisnis	PMO Pembinaan Pelabuhan Belawan	4/386*79=1
27	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengelolaan Alur Pelayaran	1/386*79=0
28	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Bisnis I,I,I,I,II,III,III,III	8/386*79=2
29	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Pelabuhan Kuala Tanjung	3/386*79=1
30	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	PMO Pengembangan Selat Malaka di Batam	4/386*79=1
31	Direktorat Bisnis	PMO Pengembangan Terminal Petikemas Perintis	3/386*79=1
32	Direktorat SDM & Umum	PMO Penyelesaian Permasalahan & Hukum	4/386*79=1
33	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	Project Organization Pengembangan Kuala Tanjung	7/386*79=1
34	Direktorat SDM & Umum	Shared Service Unit	51/386*79=10
JUMLAH			88

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.) Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2.) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.) Angket

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap mengenai objek yang diteliti kepada responden. Dalam penyebaran angket jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.7
Skala Likert

ITEM	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan tidaknya reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas

digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrument dapat dinyatakan tidak valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi sederhana yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\} \{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012 hal 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas ini adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X₁)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,751	0,209	Valid
2	0,561	0,209	Valid
3	0,604	0,209	Valid
4	0,544	0,209	Valid
5	0,482	0,209	Valid
6	0,625	0,209	Valid
7	0,531	0,209	Valid
8	0,708	0,209	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Koordinasi (X₂)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,587	0,209	Valid
2	0,573	0,209	Valid
3	0,654	0,209	Valid
4	0,456	0,209	Valid
5	0,700	0,209	Valid
6	0,724	0,209	Valid
7	0,698	0,209	Valid
8	0,519	0,209	Valid
9	0,486	0,209	Valid
10	0,407	0,209	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,401	0,209	Valid
2	0,396	0,209	Valid
3	0,403	0,209	Valid
4	0,646	0,209	Valid
5	0,508	0,209	Valid
6	0,422	0,209	Valid
7	0,658	0,209	Valid
8	0,491	0,209	Valid
9	0,532	0,209	Valid
10	0,340	0,209	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

b. Realibilitas

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian realibilitas ini dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right)$$

(Juliandi dan Irfan 2013 : 86)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = varians total

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Komunikasi (X1)	0,745	Reliable
Koordinasi (X2)	0,74	Reliable
Kinerja (Y)	0,706	Reliable

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda atau Teknik data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak, jika, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independent). Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi mutikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik

scatter plot antarlain prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Sugiyono 2010 : 188)

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 : Komunikasi

x_2 : Koordinasi

e : error

3. Uji Hipotesis

a. Uji statistik t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan criteria pengambilan keputusan adalah:

1.) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a\ 5\ \%$
(Tidak berpengaruh).

2.) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\ \%$
(Berpengaruh).

b. Uji statistik F

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) atau sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

1.) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
(tidak berpengaruh).

2.) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$
(berpengaruh).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2010 : 257)

Keterangan :

D : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X₁ (Komunikasi), 10 pertanyaan untuk variabel X₂ (Koordinasi), dan 10 Pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja), dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Komunikasi, variabel X₂ adalah Koordinasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan sebagai sample yang berjumlah 88 orang.

Data penyebaran angket, penulis membutuhkan daftar khusus responden seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden dan tingkat pendidikan responden yang bergabung dengan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan, Tabel dibawah ini menjelaskan karakteristik responden penelitian ini.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan sebanyak 88 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan berikut :

a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 88 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 50 karyawan laki-laki dan 38 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	56,8	56,8	56,8
	Perempuan	38	43,2	43,2	43,2
	Total	88	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS, (2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 50 orang (56,8%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 38 orang (43,2%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan adalah laki-laki dengan jumlah 50 karyawan dari total 88 karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

b. Usia

Tabel IV.2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-26 tahun	32	36,4	36,4	36,4
	27-30 tahun	27	30,7	30,7	30,7
	31-40 tahun	12	13,6	13,6	13,6
	>40 tahun	17	19,3	19,3	19,3
	Total	88	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 23-26 tahun adalah 32 orang atau (36,4%), usia 27-30 tahun adalah 27 orang atau (30,7%), usia 31-40 tahun adalah 12 orang atau (13,6%), usia >40 tahun adalah 17 orang atau (19,3%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan adalah 23-26 dengan jumlah 32 karyawan dari total 88 karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

c. Masa Kerja

Tabel IV.3
Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	35	39,8	39,8	39,8
	4-7 tahun	31	35,2	35,2	35,2
	8-10 tahun	13	14,8	14,8	14,8
	>10 tahun	9	10,2	10,2	10,2
	Total	88	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 1-3 tahun adalah 35 orang atau (39,8%), masa kerja 4-7 tahun adalah 31 orang atau (35,2%), masa kerja 8-10 tahun adalah 13 orang atau (14,8%), dan masa kerja >10 tahun adalah 9 orang atau(10.2%)

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan adalah 1-3 tahun dengan jumlah 35 karyawan dari total 88 karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	6,8	6,8	6,8
	S1	75	85,2	85,2	85,2
	S2	7	8	8	8
	Total	88	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan D3 adalah 6 orang atau (6,8%), sedangkan yang berasal dari lulusan S1 adalah 75 orang atau (85,2%) dan yang berasal dari lulusan S2 adalah 7 orang atau (8%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan adalah berasal dari lulusan S1 dengan jumlah 75 karyawan dari total 88 karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel X₁ (Komunikasi)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table IV.5
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Komunikasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	11,3	32	36,4	43	48,9	3	3,4	0	0	88	100
2	8	9,1	55	62,5	25	28,4	0	0	0	0	88	100
3	7	8	38	43,2	40	45,4	2	2,3	1	1,1	88	100
4	24	27,3	59	67,1	1	1,1	4	4,5	0	0	88	100
5	24	27,3	58	65,7	5	5,9	1	1,1	0	0	88	100
6	24	27	59	67,1	5	5,9	0	0	0	0	88	100
7	20	22,7	59	67,1	8	9,1	1	1,1	0	0	88	100
8	13	14,7	41	46,6	32	36,4	2	2,3	0	0	88	100

Sumber : Data Diolah,2016

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya akan memberikan informasi yang detail terhadap suatu pekerjaan yang ditanyakan pimpinan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 48,9%.
- b. Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka untuk memberikan informasi terkait pekerjaan dengan rekan sejawat maupun bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,5%.

- c. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa permasalahan dibagian lain adalah permasalahan bersama, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 45,4%.
- d. Jawaban responden tentang Saya selalu bersedia memberikan waktu dan pikiran untuk membantu permasalahan tugas rekan sejawat baik di unit sendiri maupun bagian lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,1%.
- e. Jawaban responden tentang Saya selalu mendengarkan dengan baik setiap arahan dan petunjuk dari atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,7%.
- f. Jawaban responden tentang Saya selalu menjalankan instruksi yang disampaikan oleh pimpinan dan mensosialisasikannya dengan rekan sejawat dan bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,1%
- g. Jawaban responden tentang Saya selalu merasa semua informasi penting sekalipun itu datang dari rekan sejawat maupun bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67,1%.
- h. Jawaban responden tentang Saya selalu menganggap penting dan selalu memperhatikan bila yang memberi informasi adalah atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,6%.

b. Variabel X₂ (Koordinasi)

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Koordinasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	17,1	53	60,2	12	13,6	8	9,1	0	0	88	100
2	9	10,3	61	69,3	17	19,3	1	1,1	0	0	88	100
3	5	5,6	57	64,8	8	9,1	18	20,5	0	0	88	100
4	9	10,3	70	79,5	7	7,9	2	2,3	0	0	88	100
5	8	9,1	56	63,6	22	25	2	2,3	0	0	88	100
6	8	9,1	55	62,5	22	25	3	3,4	0	0	88	100
7	8	9,1	61	69,3	18	20,5	1	1,1	0	0	88	100
8	22	25	60	68,2	5	5,7	1	1,1	0	0	88	100
9	8	9,1	40	45,5	33	37,5	5	5,6	2	2,3	88	100
10	13	14,9	34	38,6	35	39,8	5	5,6	1	1,1	88	100

Sumber : Data Diolah,(2016)

- a. Jawaban responden tentang Proses koordinasi di tempat saya bekerja bertujuan untuk memperlancar proses kerja dan tercapainya tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,2%.
- b. Jawaban responden tentang Dalam berkoordinasi saya selalumenyampaikan informasi, baik dengan lisan maupun tulisan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,3%.
- c. Jawaban responden tentang Saya merasa dengan berkoordinasi, pekerjaan menjadi mudah dan lancar, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,8%.
- d. Jawaban responden tentang Di perusahaan tempat saya bekerjamenganggap bahwa koordinasi antar bagian penting, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 79,5%.

- e. Jawaban responden tentang Ditempat sayabekerja tiap karyawan memahami kepada siapa berkoordinasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,6%.
- f. Jawaban responden tentang Pegawai di tempat saya bekerjamemahami tugas pokok dan fungsinya dan memahami hirarki di perusahaan., sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
- g. Jawaban responden tentang Dalam proses koordinasi di tempatsaya bekerja selalu melibatkan atasan, bawahan dan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,3%.
- h. Jawaban responden tentang Dalam melakukan koordinasi di perusahaan tempat saya bekrja memiliki S.O.P, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68,2%.
- i. Jawaban responden tentang Di perusahaan tempat saya bekerja selalu dilakukan evaluasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,5%.
- j. Jawaban responden tentang Di perusahaan tempat saya bekerja proses koordinasi dilakukan dengan prinsip – prinsip manajemen, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 39,8%.

c. Variabel Y (Kinerja)

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	23,9	49	55,7	11	12,5	7	7,9	0	0	88	100
2	25	28,1	49	55,7	11	12,5	3	3,7	0	0	88	100
3	20	22,7	42	47,7	17	19,3	9	10,3	0	0	88	100
4	12	13,7	33	37,5	26	29,5	17	19,3	0	0	88	100
5	26	29,5	15	17	29	33	18	20,5	0	0	88	100
6	15	17	43	48,9	16	18,2	14	15,9	0	0	88	100
7	12	13,5	36	41	19	21,6	21	23,9	0	0	88	100
8	12	13,6	48	54,5	18	20,4	10	11,5	0	0	88	100
9	19	21,6	44	50	16	18,2	7	7,9	2	2,3	88	100
10	25	28,4	35	39,8	19	21,6	6	6,8	3	3,4	88	100

Sumber : Data Diolah,(2016)

- a. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan target yang di tetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
- b. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,7%.
- c. Jawaban responden tentang Saya selalu menyusun rencana kerja sehingga pekerjaan saya dapat terencana dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,7%.
- d. Jawaban responden tentang Saya merasa semua karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 37,5%.

- e. Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya dengan baik dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 33%.
- f. Jawaban responden tentang Saya selalu menyusun rencana-rencana kerja secara detail sehingga target dan tujuan kerja tercapai tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,9%.
- g. Jawaban responden tentang Saya tidak suka menunda – nunda pekerjaan yang harus diselesaikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 41%.
- h. Jawaban responden tentang Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif., sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
- i. Jawaban responden tentang Saya mampu mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- j. Jawaban responden tentang Saya selalu mampu mencari solusi terbaik terhadap permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 39,8%.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

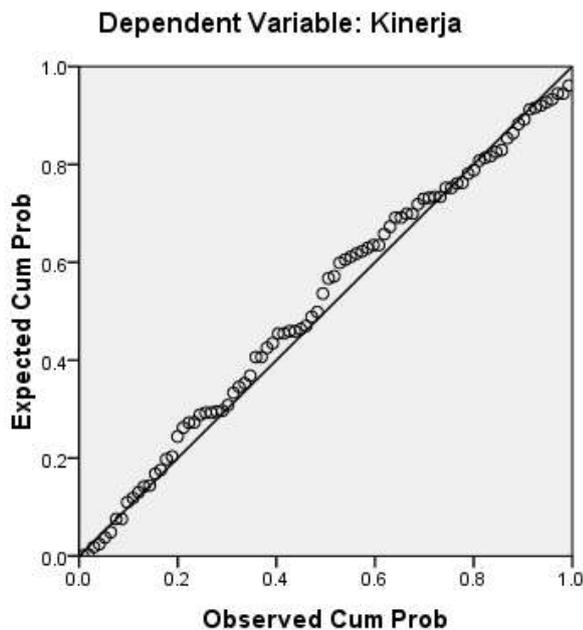
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Gambar IV.1
Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.382	4.641		1.806	.074		
Komunikasi (X1)	.384	.144	.265	2.670	.009	.807	1.239
Koordinasi (X2)	.446	.111	.399	4.020	.000	.807	1.239

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

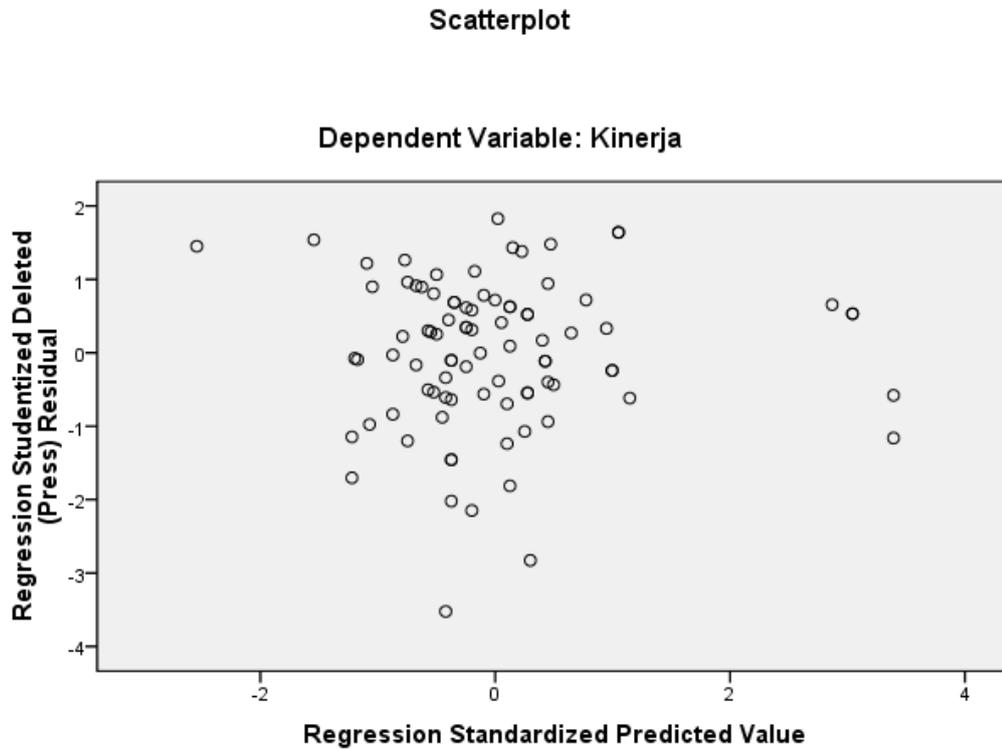
Kedua variabel independen yakni X₁ dan X₂ memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2
Heterokedastisitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.382	4.641		1.806	.074
	Komunikasi (X1)	.384	.144	.265	2.670	.009
	Koordinasi(X2)	.446	.111	.399	4.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 16.0 di dapat:

$$a = 8,382$$

$$b_1 = 0,384$$

$$b_2 = 0,446$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (komunikasi dan koordinasi) adalah:

$$Y = 8,382 + 0,384 X_1 + 0,446 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan koordinasi) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel komunikasi (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.382	4.641		1.806	.074
	Komunikasi (X1)	.384	.144	.265	2.670	.009
	Koordinasi (X2)	.446	.111	.399	4.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 2,670$ $t_{tabel} = 1,988$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Komunikasi (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,670 dengan nilai signifikan 0,009 sedangkan nilai ketentuan untuk 88 sample t_{tabel} sebesar 1,988 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,587 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Komunikasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

2) Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 4,020$ $t_{tabel} = 1,988$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Koordinasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,020 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 88 sample t_{tabel} sebesar 1,988 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 4,020 > t_{tabel} 1,988$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Koordinasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.

b. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}.

H_a : Salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.352	2	284.676	20.259	.000 ^a
	Residual	1194.421	85	14.052		
	Total	1763.773	87			

a. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Komunikasi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 2-1=1$, $Df_2 = n-k-1 = 88-2-1= 85$ adalah 3,95 , $F_{hitung} = 20,259$

a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel IV.12 uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,259 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 88 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,95 maka diperoleh $F_{hitung} 20,259 > F_{tabel} 3,95$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), dan Koordinasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan..

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.307	3.74860

a. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Komunikasi (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.307	3.74860

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,568 dan R-Square adalah 0,323 atau 32,3%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama komunikasi dan koordinasi memiliki pengaruh sebesar 32,3%, sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan koordinasi memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 2,670 > t_{tabel} 1,988 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmadi (2010) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rogers dan Kincaid (2005) mengemukakan, bahwa Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk/melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian. Dengan

demikian komunikasi harus di pertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Koordinasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 4,020 > t_{tabel} 1,988$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trianto (2013), yang hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Awaluddin Djamin (2011 hal 86) koordinasi diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas – tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi. Maka dengan itu koordinasi harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Kinerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1), dan Koordinasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan.. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 20,259 > F_{tabel} 3,95$ dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,323 atau 32,3% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Komunikasi (X₁), dan Koordinasi (X₂) adalah rendah, sedangkan sisanya 67,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herman (2015) dengan judul pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa komunikasi dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian komunikasi dan koordinasi harus dipertahankan atau ditingkatkan supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 88 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh signifikan Koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan Komunikasi dan Koordinasi terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis
 - a. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia 1 Medan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika Komunikasi dan Koordinasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat,

sehingga ada baiknya pimpinan selalu memberikan Komunikasi yang baik dan memperhatikan Koordinasi Kerja Karyawan.

2. Saran Teoritis

- a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel Komunikasi dan Koordinasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Febri, (2004). Peran Komunikasi Dalam Suatu Organisasi
- Azmi Azhar, (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kinerja Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan ilmu-ilmu bisnis. Bandung: Ciptaka Media Printis.
- Herman, (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Kmisi Pemilihan Umum (KUPD) Sumatera Selatan. Abdi Nusa Palembang.
- Nofela Sari Mitra Susana, (2013). Koordinasi Lurah Dengan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Dalam Pembangunan Di Kelurahan Guntung Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang.
- Robbins, dan Judge (2008). Perilaku Organisasi (edisi kedua belas) Jakarta: Selemba Empat.
- Silalahi, Ulber (2011). Asas Asas Manajemen (Edisi Pertama). Bandung Refika Adimata.
- Srimiatun dan Triana, (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

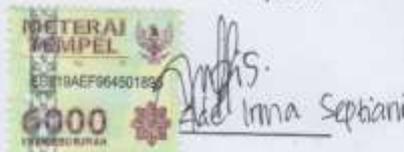
Nama : Ade Irma Septiani
NPM : 1405160621
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merakayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 22 Februari 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.