

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

NAMA : NURHAYATI
1405160876



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NURHAYATI
N P M : 1405160876
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

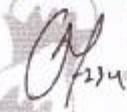
Dinyatakan : (B) *lulus* Pudidium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

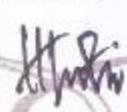
Penguji I


SUSI HANDAYANI, SE., MM

Penguji II


QAHFI ROMULA SRG, SE., MM

Pembimbing

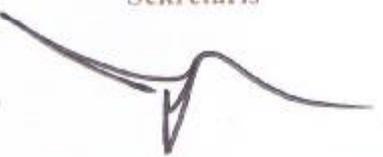

MUTIA ARDA, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NURHAYATI
NPM : 1405160876
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2018

Pembimbing

MUTIA ARDA, SE., MSi

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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



DEKAN, SE., MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN /SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurhayati
NPM : 1405160876
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari **Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.**

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, 13 Maret 2018

Pembuat Pernyataan



Nurhayati

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

**Nama : Nurhayati
1405160876**

ABSTRAK

Setiap perusahaan menginginkan pencapaian kinerja yang maksimal dari karyawannya. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik agar tujuan organisasi tercapai serta kerjasama kelompok yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi penelitian sebanyak 323 karyawan tetap dan sampel yang digunakan sebanyak 76 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian uji t menunjukkan pertama bahwa Komunikasi menunjukkan nilai sebesar $t_{hitung} 1,311 < \text{nilai } t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan sebesar $0,194 > 0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kedua bahwa Kerjasama Kelompok menunjukkan hasil $t_{hitung} 3,606 > \text{nilai } t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa Kerjasama Kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan ketiga dari hasil uji f nilai $f_{hitung} 33,299 > f_{tabel} 3,12$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa secara bersama-sama Komunikasi dan Kerjasama Kelompok berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamualaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena rahmatnya dan hidanya-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan pada PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV Medan)”. Ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materil. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Bapak Abdul Rahman dan Nurhasanah Hasibuan serta seluruh keluarga besar penulis yang penuh kasih sayang mendukung penulis, dan do'anya yang tiadahenti-hentinya untuk penulis.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Mutia Arda SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan penghargaan demi selesainya skripsi ini.
7. Bapak / Ibu Dosen Program Studi MSDM yang telah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan.
8. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
9. Bapak / Ibu dibagian SDM pada PT PTPN IV Medan telah meluangkan waktunya untuk memberikan penulis kesempatan meneliti dan meminta pendapatnya secara langsung pada saat bekerja.
10. Seluruh pegawai dan Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini.
11. Kakak saya dan anakny aatas perhatian, kasih sayang, semangat dan doa yang tidak pernah putus dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Buat teman-teman yang telah member semangat dan doanya sehingga skripsi ini selesai.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan sripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penelitian sampai pada penyusunan dan selesainya skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Namun, penulis banyak belajar mengenai hal tersebut. Tidak hanya terkait dengan tema, melainkan juga berbagai input dan nasihat dari berbagai pihak untuk pengembangan diri penulis. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, juga penulis berharap selesainya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Medan, Maret 2018

Penulis

NURHAYATI

1405160876

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja	10
2. Komunikasi.....	13
a. Pengertian Komunikasi.....	13
b. Bentuk-bentuk Komunikasi	14
c. Proses Komunikasi	14
d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi	16

e. Fungsi Komunikasi.....	17
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	17
g. Indikator Komunikasi.....	19
3. Kerjasama Kelompok.....	22
a. Pengertian Kerjasama Kelompok.....	22
b. Unsur-unsur Kerjasama Kelompok.....	23
c. Bentuk-bentuk Kerjasama Kelompok.....	25
d. Proses Pembangunan Kerjasama Kelompok.....	27
e. Indikator Kerjasama Kelompok.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	31
C. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
2. Identitas Responden.....	53
3. Analisis Variabel Penelitian.....	55

B. Analisis Data	61
C. Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	38
Tabel 3.2 Indikator Komunikasi.....	39
Tabel 3.3 Indikator Kerjasama Kelompok.....	39
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.5 Penentuan Strata Sampel	41
Tabel 3.6 Skala Likert.....	42
Tabel 3.7 Uji Validitas Komunikasi	44
Tabel 3.8 Uji Validitas Kerjasama Kelompok	44
Tabel 3.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Komunikasi	55
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kerjasama Kelompok	58
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja	60
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.9 Uji T (parsial).....	67
Tabel 4.10 Uji F (simultan)	68
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Komunikasi	15
Gambar 2.2 hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.....	33
Gambar 2.3 hubungan kerjasama kelompok dengan kinerja karyawan .	35
Gambar2.4 hubungan kerjasama kelompok dan komunikasi dengan Kinerja karyawan.....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dikatakan penting, karena setiap perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan, seperti dalam sistem produksi, pengolahan keuangan dan lain-lain yang berhubungan dengan tangan manusia. Manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dikatakan efektif apabila karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan pencapaian kinerja yang maksimal oleh para karyawannya. Karena hal itu berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi dan keberlangsungan organisasi, maka para karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan jalan melaksanakan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan teh. Permasalahan yang

berkaitan dengan kinerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Antara lain tidak tercapainya target penyusunan program peningkatan kesejahteraan untuk seluruh karyawan seperti adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh PTPN IV Medan bagi setiap karyawan serta keluarganya namun pada kenyataannya masih ada karyawan ataupun keluarganya yang belum mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan tersebut dikarenakan data data yang belum dilengkapi sehingga memperlambat proses pemberian fasilitas kesehatan tersebut. Serta target pelaksanaan (*mapping*) karyawan yang belum terselesaikan pada akhir tahun 2017, dimana seharusnya bagian SDM dapat mengatur setiap kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai dengan jabatan yang diperolehnya. Jika hal ini tidak dilaksanakan dengan segera maka akan menghambat proses pekerjaan karyawan di bagian yang lain, sehingga harus adanya pertukaran antar karyawan mana yang harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya dan mana yang harus dikeluarkan dan ditempatkan dibidang lain.

Komunikasi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Jadi komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Bangun (2012, hal.361)

Pengaruh komunikasi dengan pekerjaan, yaitu komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari dalam hubungannya dengan orang lain akan digunakan komunikasi, demikian halnya dalam pekerjaan dilakukan

komunikasi agar tujuan organisasi tercapai. Komunikasi memegang peranan yang sangat vital dalam suatu interaksi sosial, sehingga akan berpengaruh dalam organisasi atau dunia kerja. Pada hakikatnya komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, yang dinyatakan merupakan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai bahasa penyalurnya. Bismala (2015, hal.141)

Permasalahan terkait komunikasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah dimana pesan disampaikan secara jelas dari atasan khususnya manajer SDM melalui surat tugas secara tertulis namun komunikasi ini hanya bersifat satu arah sehingga dinilai kurang efektif bagi sebagian besar karyawan, hal ini dapat menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam pekerjaannya.

Selain komunikasi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama kelompok. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai tujuan yang diinginkan, kerjasama kelompok merupakan sejumlah orang yang berkumpul atau ditempatkan secara erat bersama-sama atau secara alamiah berkumpul yang bergabung secara erat dan menganggap dirinya sebagai satu kesatuan. Kerjasama kelompok adalah unit sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang mempunyai hubungan saling ketergantungan satu sama lain sesuai dengan status dan perannya secara tertulis. Bismala (2015, hal.60)

Kerjasama kelompok sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pada kenyataannya, sebagian kelompok kerja yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV memiliki kompetensi

yang tidak sesuai dengan standar kinerja, dimana adanya suatu kelompok yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tetapi tidak semua anggota kelompok tersebut bekerja sehingga hasil yang dikerjakan tidak mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, pembagian ganjaran (insentif) dibagikan secara merata bagi setiap karyawan namun hal ini dinilai kurang adil bagi sebagian karyawan dikarenakan pembagian pekerjaan yang tidak merata bagi setiap karyawan.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh pemberian komunikasi dan kerjasama kelompok atau tim dikalangan karyawan terhadap kinerja, dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan yang dilihat dari tidak tercapainya kuantitas atau target penyusunan program kesejahteraan dari pelaksanaan masing personil secara produksi.
2. Komunikasi kerja yang kurang efektif dikarenakan hanya bersifat 1 arah.
3. Rendahnya kerjasama kelompok yang dilihat dari kompetensi yang tidak sesuai dengan standar kinerja.

C. Batasan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun, dalam penelitian ini hanya memfokuskan komunikasi dan kerjasama kelompok.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah kerjasama kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh secara bersama terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama kelompok terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan peningkatan komunikasi, kerjasama kelompok dan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian bermanfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana. Selain itu penulis memperoleh banyak manfaat yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai komunikasi dan kerjasama kelompok.

c. Bagi Pihak Lain

Penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2004, hal.43) adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Bernardin dan Rusel (2006, hal.223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Bangun (2012, hal.361) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Sedangkan Wirawan mengemukakan (2009, hal.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2011,hal.176-177) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Secara efektivitas dan efisien dalam hubungan dengan kinerja, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, maka dapat dikatakan kondisi disiplin tersebut baik. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan member corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan, untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4) Secara inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang ditingkat

prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Menurut Wibowo (2007, hal.100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 4) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 5) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

c. Indikator kinerja

Menurut Wirawan (2009, hal.69), indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitatif

Merupakan ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2007, hal.102) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab kapan kita bisa sukses atau gagal. Dalam hal ini, kinerja seseorang dikatakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Antara tujuan, standard dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif.

7) Peluang

Dalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut Bismala (2015, hal.141) merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari dalam hubungannya dengan orang lain akan digunakan komunikasi, demikian halnya dalam pekerjaan dilakukan komunikasi agar tujuan organisasi tercapai. Komunikasi memegang peranan yang sangat vital dalam suatu interaksi sosial, sehingga akan berpengaruh dalam organisasi atau dunia kerja. Pada hakikatnya komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, yang dinyatakan merupakan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai bahasa penyalurnya.

Komunikasi menurut Bangun (2012, hal.361) merupakan suatu alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Jadi komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Komunikasi menurut Wibowo (2014, hal.166) adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Komunikasi menurut Hasibuan (2009, hal.81) adalah suatu alat untuk menyatukan perintah, Laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis.

b. Bentuk-Bentuk Komunikasi

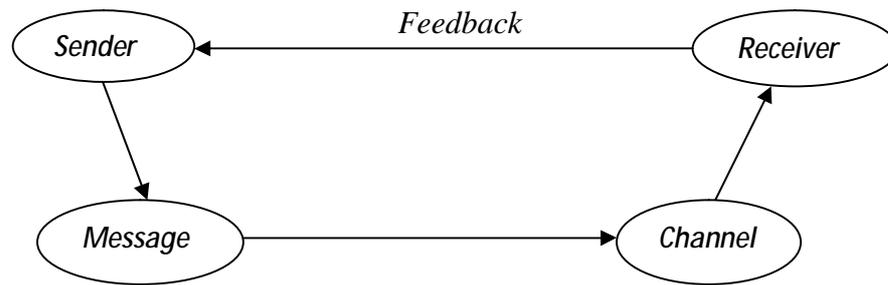
Menurut Bangun (2012, hal.364) komunikasi pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam 3 bentuk, yaitu:

- 1) Komunikasi tertulis (*written communication*) merupakan salah satu bentuk penyampaian pesan melalui berbagai bentuk surat, memo, laporan berkala organisasi, pengumuman dibuletin, dan alat lain yang digunakan untuk mengirimkannya melalui kata-kata atau symbol tertulis.
- 2) Komunikasi lisan (*oral communication*) adalah bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan yang dilakukan secara lisan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya , dan keterampilan individu dalam berkomunikasi.
- 3) Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang dilakukan dalam menyampaikan pesan dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat-isyarat tertentu yang dapat dipahami oleh penerima pesan. Komunikasi nonverbal meliputi seluruh pesan yang disampaikan secara tidak tertulis meliputi gerakan tubuh, kontak mata, ekspresi wajah, dan lain sebagainya.

c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi menurut Bangun (2012, hal.362) merupakan penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima, menggunakan isyarat tangan, atau menggunakan sarana komunikasi tertentu lainnya.

Proses komunikasi dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini:



Sumber: Bangun (2012:362)

Gambar II. 1 Proses Komunikasi

Keterangan:

1. *Receiver* adalah orang, kelompok, atau organisasi kepada siapa pesan dimaksudkan untuk diterima. Kemudian *receiver* menciptakan arti dari pesan yang diterimanya.
2. *Sender* adalah individu, kelompok atau organisasi yang menginginkan menyampaikan pesan kepada individu, kelompok atau organisasi lain, yaitu *receiver*.
3. *Message* adalah pesan yang merupakan informasi yang ingin disampaikan *sender* kepada *receiver*.
4. *Channel* merupakan saluran yang akan dipakai untuk menyampaikan pesan. Variasi saluran komunikasi sangat banyak dan berjenjang tingkat kekuatan komunikasinya.
5. *Feedback* adalah isyarat atau tanggapan yang berisi kesan dari penerima pesan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Tanpa balikan seseorang pengirim pesan tidak akan tahu dampak pesannya terhadap sipenerima pesan. Hal ini penting bagi manajer atau pengirim pesan untuk mengetahui apakah pesan sudah diterima dengan pemahaman yang benar dan tepat. Balikan dapat

disampaikan oleh penerima pesan atau orang lain yang bukan penerima pesan. Balikan yang disampaikan oleh penerima pesan pada umumnya merupakan balikan langsung yang mengandung pemahaman atas pesan tersebut dan sekaligus merupakan apakah pesan itu akan dilaksanakan atau tidak. Balikan yang diberikan oleh orang lain didapat dari pengumuman pemberi balikan terhadap perilaku maupun ucapan penerima pesan. Pemberi balikan menggambarkan perilaku penerima pesan sebagai reaksi dari pesan yang diterimanya. Balikan bermanfaat untuk memberikan informasi, saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan membantu untuk menumbuhkan kepercayaan serta diantara komunikan, juga balikan dapat memperjelas persepsi.

d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi menurut Usman (2011, hal.420) adalah sebagai sarana untuk:

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- b. Menyampaikan dan menerima informasi.
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- e. Mengubah keadaan sosial.
- f. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial dalam komunikasi dan pengambilan keputusan.

e. Fungsi Komunikasi

Menurut Bismala (2015, hal.147) terdapat empat fungsi komunikasi, yaitu:

- a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.
- b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.
- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Dewi (2007, hal.37) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikasi.

- a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

- a) Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

- b) Sikap *Sender*

Sikap sender sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap menyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c) *Pengetahuan Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) *Media Saluran yang Digunakan oleh Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaiannya ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver* dan media saluran komunikasi.

a) *Keterampilan Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) *Sikap Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan tidak menjadi berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

c) Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

g. Indikator Komunikasi

Menurut Hutapea (2008, hal.28) terdapat beberapa indikator komunikasi antara lain sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- 3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

b. Keterampilan (*skills*) yang meliputi:

- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara lisan.
- 2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*attitude*) yang meliputi:

- 1) Memiliki kemampuan dalam bekerja.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- 3) Memiliki kemampuan dan perencanaan/pengorganisasian.

Menurut Malayu (2009, hal.189) terdapat beberapa indikator yang paling penting dalam komunikasi. Indikator tersebut adalah:

a. Ketepatan waktu penyampaian

Ketepatan waktu penyampaian komunikasi harus betul-betul di perhatikan, sebab jika penyampaian terlambat maka kemungkinan apa yang disampaikan tersebut ada manfaatnya.

b. Menggunakan kata-kata dan kalimatnya mudah dipahami

Agar komunikasi yang disampaikan dapat mudah di pahami, maka perlu mempergunakan kata-kata atau kalimat yang baik.

c. Penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional

Pesan disampaikan secara jelas sehingga menghindari hambatan-hambatan komunikasi.

d. Pesan disampaikan secara jelas

Pesan disampaikan dengan jelas, kata-kata atau kalimatnya mudah dipahami, waktu dan kondisi yang tepat, disampaikan dengan tenang dan tidak emosional sehingga dapat memperkecil hambatan dalam menyampaikan suatu pesan.

e. Komunikasi dilakukan dengan 2 arah

Komunikasi dilakukan jika komunikator dan komunikan sama-sama berperan aktif. Mereka saling bergantian menjadi komunikator dan komunikan.

f. Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh

Pesan yang disampaikan harus dapat dimengerti oleh penerima komunikasi, maka pesan tersebut harus lengkap sehingga tidak menimbulkan keraguan bagi penerima komunikasi.

g. Adanya respon yang timbul dari penerima pesan

Komunikasi yang disampaikan komunikator dipahami oleh komunikan yang kemudian ditanggapi apa yang telah disampaikan komunikator, selanjutnya komunikan memberikan kepada komunikator yang akhirnya antara komunikator dan komunikan terjadi interaksi.

h. Teori Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyana (2013, hal.68) komunikasi transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan. Dalam komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan tidak lepas dari fungsi yang ada di sumber daya manusia yaitu tentang pengarahan dimana karyawan diarahkan dalam melakukan kegiatan agar mau bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, dari semua itu dengan berkomunikasi dengan baik sehingga dapat menimbulkan respon atau feedback yang baik dari karyawan.

3. Kerjasama Kelompok

a. Pengertian Kerjasama Kelompok

Menurut Bismala (2015, hal.60) kerjasama kelompok merupakan sejumlah orang yang berkumpul atau ditempatkan secara bersama-sama atau secara alamiah berkumpul yang bergabung secara erat dan menganggap dirinya sebagai suatu kesatuan. Kerjasama kelompok adalah unit sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang mempunyai hubungan saling ketergantungan satu sama lain sesuai dengan status dan perannya secara tertulis.

Menurut Kaswan (2014, hal.37) kerjasama kelompok atau tim adalah individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Mereka kerap memiliki tingkat otonomi tertentu dan mereka mengembangkan prosedur untuk mencapai sasaran tersebut. Dan memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan pernyataan misi tujuan yang jelas, dan mereka tahu hasil apa yang diinginkan dan mereka bisa mengukur kemajuan mereka terhadap tujuan tersebut. Sasaran yang terkait dengan sasaran departemen atau organisasi, anggota mempunyai pemahaman dan apresiasi yang sangat jelas mengenai bagaimana usaha-usaha mereka memenuhi sasaran organisasi yang lebih besar.

Kerjasama kelompok atau tim menurut Sopiah(2008, hal.31) merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-individu.

Secara garis besar komponen kerjasama kelompok yang memperoleh perhatian yang paling besar adalah kerjasama, kepercayaan, dan

kekompakan. Masing-masing komponen terwujud melalui kerjasama kelompok. Komponen kerjasama dapat tercipta melalui kerja tim, dimana upaya-upaya kelompok secara sistematis terintegrasi untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Semakin besar integrasinya, akan semakin besar pula tingkat kerjasama. Setiap tim maupun individu berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

b. Unsur-Unsur Kerjasama Kelompok

Menurut Kaswan (2014, hal.38) dari beberapa pengertian yang dikemukakan diatas, dapat ditemukan beberapa unsur yang membentuk kerjasama kelompok. Unsur-unsur itu adalah sebagai berikut:

- a) Sedikit orang, setiap kelompok atau tim yang dibentuk setidaknya mempertimbangkan asas efisiensi dalam pengertian anggota tim tidak boleh terlalu banyak, atau terlalu sedikit. Memang tidak ada jumlah anggota yang ideal, tetapi pada umumnya sebagian besar tim di tempat kerja yang berhasil cenderung memiliki anggota 5 sampai 10 orang. Apabila tim terlalu kecil, maka tidak cukup orang untuk menuntaskan pekerjaan, Akibatnya, pekerjaan menjadi tertunda. Sebaliknya, jika tim terlalu besar, komunikasi dan pengambilan keputusan menjadi sulit, Hal ini menambah waktu untuk berkomunikasi, mengambil keputusan, dan menuntaskan pekerjaan.

- b) Perpaduan keterampilan yang saling melengkapi, idealnya tim menggabungkan perpaduan secara tepat dari orang-orang dengan keterampilan dan pemahaman yang relevan dan saling melengkapi. Keterampilan, kualifikasi, dan kompetensi anggota merupakan komponen utama dalam menyeleksi anggota. Hal ini meliputi keahlian teknis dan fungsional, keterampilan memecahkan masalah atau mengambil keputusan dan keterampilan interpersonal.
- c) Tujuan bersama yang bermakna yang membantu tim terbentuk, kebanyakan sebuah kelompok atau tim merespon tugas awal dari luar tim. Tetapi agar berhasil tim harus memiliki tujuan tersendiri yang bermakna, mengembangkan kegiatan-kegiatannya dengan landasan tujuan tersebut. Tim sebaiknya memulai kegiatan berlandaskan pernyataan misi yang diartikulasikan dan tujuan yang jelas.
- d) Sasaran kinerja, kerjasama kelompok atau tim harus menetapkan kinerja yang spesifik yang berasal dari tujuan bersama yang bermakna. Sasaran juga bisa memiliki dampak mengatur, menuntut para anggota agar berfokus pada usaha bersama yang diperlukan dari pada perbedaan dalam status dan gelar.
- e) Komitmen yang kuat terhadap bagaimana pekerjaan itu diselesaikan, kerjasama kelompok atau tim harus menyepakati mengenai siapa yang akan melakukan pekerjaan tertentu, bagaimana jadwal ditetapkan dan dihormati, dan bagaimana keputusan dibuat dan dimodifikasi. Didalam tim setiap anggota melakukan sejumlah pekerjaan yang relatif sama,

semua anggota dan pemimpin terlibat di dalamnya, berkontribusi terhadap hasil kerja kolektif tim.

- f) Tanggung jawab timbal balik, kepercayaan dan komitmen tidak bisa dipaksakan, proses menyepakati tujuan yang tepat bertindak sebagai batu ujian dimana para anggota menanamkan rasa tanggung jawab satu sama lain bukan hanya kepada pemimpin, keberhasilan atau kegagalan jelas merupakan tanggung jawab bersama.

c. Bentuk-Bentuk Kerjasama Kelompok

Menurut Kaswan (2014, hal.48) untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas empat bentuk kerjasama kelompok, tetapi sebenarnya semuanya menggambarkan berbagai sumber daya, tingkatan itu adalah *networking/jejaring*, kordinasi, dan *cooperation*.

- a) *Networking/ jejaring*: Awal Kerjasama

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai “pertukaran informasi atau jasa antarindividu, kelompok atau institusi,” terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagai informasi untuk keuntungan bersama. Jejaring adalah cara populer bekerja dengan orang lain karena relatif sederhana dilakukan dan menjanjikan keuntungan bersama bagi semua orang yang terlibat, jejaring juga cara yang paling informal dan tanpa komitmen untuk bekerja dengan orang lain, dibandingkan 3K yang lain kordinasi, koperasi, dan kolaborasi. Jejaring kerap kali merupakan langkah awal menuju kerja sama tim yang biasanya melibatkan komunikasi dan bekerja dengan orang lain

yang memiliki minat atau kepentingan yang sama dengan kita. Misalnya organisasi dan individu yang *concern* terhadap aspek etis populasi mungkin memutuskan untuk membangun *mailing list* untuk berbagi informasi baru dan mengatur pertemuan secara teratur untuk membahas isu tersebut.

b) *Coordination*/kordinasi: Kerjasama yang Lebih Tinggi

Kordinasi merupakan bagian terpadu kerjasama tim/kolaborasi tetapi tidak bisa menggantikan kolaborasi. Karena koordinasi berpengaruh pada pihak-pihak yaitu usulan perubahan bisa berkontribusi terhadap pembahasan perubahan-perubahan itu, metode kerja dengan orang lain menciptakan ide memastikan tindakan dan memungkinkan partisipasi yang lebih luas dari berbagai kelompok.

c) *Cooperation*/kerjasama: Lebih Signifikan

Cooperation atau kerjasama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetensi.

d) *Collaboration/teamwork*:Kerjasama Tim yang Sebenarnya

Kerjasama tim atau kolaborasi merupakan proses yang dapat diuraikan menjadi bagian-bagian yang esensial, Sebagaimana dengan koordinasi, tindakan tertentu diambil dan informasi dibagi untuk keuntungan bersama dan untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi juga dapat didefinisikan tentang bekerja sama sebagai tim berkembang atas dasar kerjasama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan

menghargai, kolaborasi tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

d. Kerangka Kerjasama Kelompok atau Tim

Menurut Kaswan (2014, hal.53) Janji dari hasil kerjasama kelompok atau tim itu besar, hambatan-hambatan yang juga signifikan. Dan usaha-usaha sukses bisa member pelajaran yang bermanfaat bagi mereka yang berusaha menjadikan kerja tim efektif bagi mereka dan organisasi mereka. Tidak ada formula kuantitatif untuk itu, tetapi hal-hal itu akan dicapai jika kita dengan tepat menggunakan prinsip-prinsip atau kerangka kerja kolaborasi. Kerangka kerja itu adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan dasar-dasar yang tepat.
- b) Para anggota memiliki hubungan yang terbuka, dan satu sama lain bisa dipercaya.
- c) Mengembangkan risiko tinggi.
- d) Peserta mengembangkan konstituensi untuk kerja tim.
- e) Pemimpin mengikuti prinsip-prinsip kolaboratif.

e. Proses dan Pembangunan Kerjasama Kelompok atau tim

Menurut Kaswan Proses dan Pembangunan Kerjasama kelompok atau Tim yaitu adanya proses yang efektif dan berkinerja tinggi, unsur-unsurnya harus berfungsi dengan baik dan efektif. Untuk itu organisasi (manajemen) (pemimpin tim dan anggota tim) harus memperhatikan proses yang memandu bagaimana kerjasama kelompok atau tim itu berfungsi. Yang dimaksud dengan proses disini ialah operasi-operasi didalam tim yang memungkinkan tim berfungsi dengan lancar dan efektif.

Selain itu, pembangunan tim juga diperlukan bukan hanya untuk pembentukan tim/kelompok baru, tetapi juga untuk memperbaiki/meningkatkan tim yang ada. Pembangunan kerjasama kelompok dan tim merupakan upaya meningkatkan efektivitas tim yang aktivitasnya untuk memperbaiki/meningkatkan kemampuan anggota tim dalam memecahkan masalah dengan menangani isu-isu tugas dan hubungan yang mungkin menghambat tim atau kelompok.

a) Proses Tim

1) Sosialisasi

Sosialisasi adalah proses penyesuaian timbal balik yang menghasilkan perubahan seiring waktu dalam hubungan antara seseorang dengan tim. Sosialisasi merupakan proses yang dialami seseorang ketika bergabung dengan tim, berada dalam tim, dan akhirnya meninggalkan tim.

2) Proses Interpersonal

Proses interpersonal dalam tim diketahui mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

3) Model Mental Bersama

Konsep model mental bersama berarti anggota tim memiliki tingkat kesamaan dalam hal bagaimana mereka mendekati masalah dan menilai potensi solusi. Model mental bersama dianggap mempengaruhi perilaku kelompok.

4) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam tim berbeda dari keputusan perorangan di dalam organisasi. Di dalam tim, informasi sering

terdistribusi secara tidak merata di antara para anggota tim, dan harus disatukan.

b) Pembangunan Kerjasama Kelompok dan Tim

Pembangunan kerjasama Kelompok dan Tim merupakan proses mentransformasikan kelompok individu dengan minat, latar belakang, dan keahlian yang berbeda menjadi unit kerja yang terpadu dan efektif.

f. Indikator Kerjasama Kelompok

Menurut Sharma et al (2012) indikator kerjasama kelompok yaitu:

a) Tujuan yang jelas

Tujuan yang jelas merupakan kunci untuk menentukan atau merumuskan apa yang akan dikerjakan, ketika pekerjaan itu harus dilaksanakan dan disertai pula dengan jaringan politik, prosedur, anggaran serta penentuan program.

b) Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan adalah dimana sebagian psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima sesuatu berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain.

c) Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota adalah dimana pada suatu kelompok atau tim diharapkan untuk berpartisipasi dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sopiah (2008, hal.43) indikator kerjasama kelompok atau tim adalah:

a) Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama

Adalah janji pada kelompok dan pada diri kita sendiri atau pada orang lain agar mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik.

b) Menegakkan tujuan spesifik

Adalah tujuan yang akan lebih mudah dicapai karena kita benar-benar mengenali apa yang benar-benar mengetahui apa yang kita inginkan.

c) Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar

Adalah evaluasi kinerja suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja.

Ganjaran yang yaitu dimana seseorang menerima tugas yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

d) Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab

Adalah menghindari kemalasan dengan melakukan kerjasama secara berkelompok dan membuat seseorang akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

e) Kepemimpinan dan struktur

Adalah pemimpin dan struktur maksudnya adanya pemimpin yang jelas dan struktur cara kerja yang telah diatur sesuai dengan kemampuan anggota kelompok.

- f) Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi.

Adalah dengan bekerjasama rasa kepercayaan antar sesama kelompok akan menjadi tinggi dimana seseorang harus dituntut untuk melakukan kepercayaan timbal balik seperti harus menyakinkan anggota kelompoknya bahwa bisa melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

g. Teori Hubungan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Amirullah (2015) kerjasama tim sarana yang baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih dari pada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja, kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kerjasama kelompok timbul karena adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu dari pengintegrasian yang dimana mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi sangat dibutuhkan dalam PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV Medan, seperti seorang atasan dan bawahan membutuhkan informasi sehubungan dengan tugas dan kepentingan masing-masing. Atasan melakukan komunikasi untuk menyampaikan pesan melalui peraturan dan instruksi kepada bawahan, sedangkan bawahan membutuhkan komunikasi menyampaikan hasil

kerja, ide, maupun keluhan kepada atasan. Karena hal tersebut sangat berhubungan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Bangun (2012, hal.367) komunikasi sangat penting dilakukan karena menyangkut pesan antar individu dan kinerja karyawan tentang pekerjaan dalam suatu organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu penting sekali kualitas komunikasi ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekan sekecil mungkin.

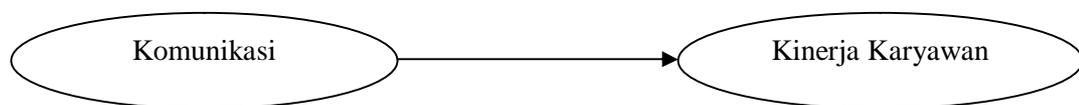
Menurut Mulyana (2013, hal.68) komunikasi transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

Dari hasil penelitian jurnal sebelumnya, (Kiswanto:2010) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda" menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dan dari penelitian jurnal (Ardiansyah:2016) dengan judul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung" menyatakan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan.

Penelitian sebelumnya melalui skripsi (Lisnawati:2014) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” menyatakan bahwa Komunikasi dan Kinerja karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan.

Dengan demikian komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan betapa efektifnya orang-orang bekerjasama dan mengkoordinasikan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi.



Sumber: Azuar Juliandi (2015:23)

Gambar II. 2 Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kerjasama Kelompok dengan Kinerja Karyawan

Selain komunikasi, faktor hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama kelompok. Menurut Kaswan (2014, hal.37) kerjasama kelompok atau tim adalah individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara inter-dependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Mereka kerap memiliki tingkat otonomi tertentu dan mereka mengembangkan prosedur untuk mencapai sasaran tersebut. Dan memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan pernyataan misi tujuan yang jelas, dan mereka tahu hasil apa yang diinginkan dan mereka bisa mengukur kemajuan mereka terhadap tujuan tersebut. Sasaran yang terkait dengan sasaran departemen atau organisasi, anggota mempunyai pemahaman dan apresiasi yang sangat jelas mengenai bagaimana usaha-usaha mereka memenuhi sasaran organisasi yang lebih besar.

Bila suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama atau secara kelompok untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya dalam bekerjasama kelompok menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta fokus pada tujuan organisasi.

Menurut Amirullah (2015) kerjasama tim sarana yang baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih dari pada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja, kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kerjasama kelompok timbul karena adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu dari pengintegrasian yang dimana mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Dari penelitian sebelumnya melalui jurnal (Marpaung:2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan *Team work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta” menyatakan bahwa Kerjasama Kelompok (*teamwork*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian jurnal (Saputro) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Teamwork dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi,UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara” menyatakan bahwa Kerjasama Kelompok(*Teamwork*) berpengaruh Positif dan Sigmifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu dari penelitian dari jurnal (Fatmala:2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung” menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan kerjasama antar karyawan yang baik. Sebaliknya, kerjasama kelompok yang dilakukan tidak berjalan dengan lancar maka yang akan dihasilkan adalah kinerja yang rendah.

Dengan demikian kerjasama kelompok mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan betapa baiknya bekerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.



Sumber: Azuar Juliandi (2015:23)

Gambar II.3 Hubungan Kerjasama Kelompok dengan Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

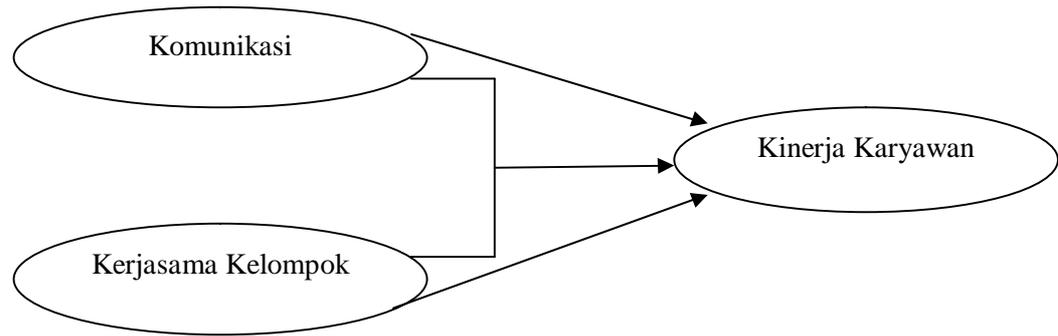
Dari penelitian jurnal (Saputro) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Teamwork dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi,UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara” dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian sebelumnya melalui jurnal Fatmala (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung” menyatakan bahwa melalui uji F menunjukkan Variabel Kerjasama Tim mempengaruhi Kinerja Pegawai secara Signifikan.

Tanpa adanya komunikasi yang efektif, maka kerjasama kelompok pun menjadi tidak optimal dan tidak dapat mencapai sasarannya. Ada berbagai cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan prestasi karyawan, salah satu yang digunakan adalah komunikasi antar individu-individu yang ada dalam organisasi, misalnya ada pimpinan dengan karyawan secara timbal balik maupun antar sesama karyawan.

Bismala (2015:141) merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari dalam hubungannya dengan orang lain akan digunakan komunikasi, demikian halnya dalam pekerjaan dilakukan komunikasi agar tujuan organisasi tercapai. Komunikasi memegang peranan yang sangat vital dalam suatu interaksi sosial, sehingga akan berpengaruh dalam organisasi atau dunia kerja. Pada hakikatnya komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, yang dinyatakan merupakan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai bahasa penyalurnya.

Dengan dilakukannya komunikasi dan kerjasama kelompok yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diduga komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kerjasama kelompok memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Azuar Juliandi (2015:110)

Gambar II. 4 Paradigma Penelitian Hubungan Variabel Bebas I dan II dengan Variabel Terikat Y

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. (Azuar Juliandi 2015, hal.111).

Berdasarkan rumusaan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV Medan.
2. Kerjasama kelompok berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV Medan.
3. Komunikasi dan Kerjasama Kelompok berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sugiyono(2016, hal.238-239)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Kinerja (Variabel Y)

Menurut Wirawan (2009, hal.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Tabel III. 1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kuantitatif
2	Ketepatan waktu
3	Efektivitas
4	Cara melakukan pekerjaan

Sumber: Wirawan (2009, hal.69)

2. Komunikasi (Variabel X₁)

Komunikasi menurut Malayu (2009, hal.81) adalah suatu alat untuk menyatukan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi.

Tabel III. 2
Indikator Komunikasi

No	Indikator Komunikasi
1	Ketepatan waktu penyampaian
2	Menggunakan kata-kata dan kalimatnya mudah dipahami
3	Penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosional
4	Pesan disampaikan secara jelas
5	Komunikasi dilakukan 2 arah
6	Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh
7	Adanya respon yang timbul dari penerima pesan

Sumber:Malayu(2009, hal.189)

3. Kerjasama Kelompok (Variabel X₂)

Kerjasama kelompok atau tim menurut Sopiah(2008, hal.31) merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-individu.

Tabel III. 3
Indikator Kerjasama Kelompok

No	Indikator Kerjasama Kelompok
1	Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama
2	Menegakkan tujuan spesifik
3	Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar
4	Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab
5	Kepemimpinan dan Struktur
6	Mengembangkan kepercayaan dan timbal balik yang tinggi

Sumber:Sopiah(2008, hal.43)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan padakantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV yang beralamat jalan Letjend Suprpto No. 2 Medan.Sedangkan waktu penelitian

direncanakan Desember 2017 s/d April 2018 selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel III. 4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																					
		Desember				Januari				Februari				Maret				April					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Penelitian Awal																						
2	Penyusunan & Seminar Proposal																						
3	Pengumpulan Data																						
4	Pengolahan Data																						
5	Menyusun Laporan Penelitian																						
6	Sidang Meja Hijau																						

D. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh elemen atau unsur yang akan diamati atau diteliti. Juliandi (2015, hal.114).

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiono (2010, hal.117)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 323 orang karyawan.

2. Sempel

Menurut Juliandi (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus slovin seperti berikut ini:

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

Sumber: Juliandi (2014, hal.59)

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (misalnya 1%, 5%, 10% dan lain-lain).

Dalam penelitian ini populasi yang diketahui berjumlah 323 karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Maka jumlah sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{323}{1 + 323(0,1)} = 76 \text{ Orang}$$

Tabel III. 5
Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Akuntansi	25	6
2	Cataloge and owner estimate	10	3
3	Hukum dan pertahanan	48	10
4	Keuangan	14	3
5	Logistik	23	5
6	Pemasaran	18	5
7	Pengembangan usaha	4	2
8	Pengolahan	16	4
9	Perencanaan strategis	6	2
10	Satuan pengawan intern (SPI)	8	2
11	Sekretaris perusahaan	12	4
12	Sumber daya manusia	17	5
13	Tanaman	24	5
14	Teknik	13	3
15	Umum dan program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL)	85	17
Jumlah		323 Orang	76 Orang

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan 2017

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dari 76 orang tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap-tiap bagian yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III. 6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Juliandi (2015, hal.133) Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Dalam ilmu-ilmu ekstra alat ukur seperti neraca adalah untuk mengukur berat, thermometer untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit mencari alat ukur standar seperti halnya ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur atau instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Misalnya instrumen untuk mengukur komunikasi, kerjasama

kelompok, kinerja karyawan. Dalam uji validitas penulis menguji sebanyak 30 orang di bagian umum.

Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarakan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Langkah-langkahnya pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka instrumen adalah valid. Maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen angket.

Adapun kriteria pengujian penerimaan/penolakan adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H₀ jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed $\leq \alpha_{0.05}$)
- b) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed $> \alpha_{0.05}$)

Tabel III.7
Uji Validitas Untuk Variabel (X₁) Komunikasi

Item	Nilai Korelasi (R-Hitung)	Probabilitas	Keterangan
1	0,780 (positif)	0,000<0,05	Valid
2	0,886 (positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,786 (positif)	0,000<0,05	Valid
4	0,844 (positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,873 (positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,878 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,805 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,771 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,896 (positif)	0,000<0,05	Valid
10	0,896 (positif)	0,000<0,05	Valid
11	0,696 (positif)	0,000<0,05	Valid
12	0,696 (positif)	0,000<0,05	Valid
13	0,736 (positif)	0,000<0,05	Valid
14	0,759 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari 14 pernyataan mengenai komunikasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 14 pernyataan dinyatakan valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.8
Uji Validitas Untuk Variabel (X₂) Kerjasama Kelompok

Item	Nilai Korelasi (R- Hitung)	Probabilitas	Keterangan
1	0,776 (positif)	0,000<0,05	Valid
2	0,756 (positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,808 (positif)	0,000<0,05	Valid
4	0,900 (positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,821(positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,857 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,765 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,820 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,836 (positif)	0,000<0,05	Valid
10	0,879 (positif)	0,000<0,05	Valid
11	0,900 (positif)	0,000<0,05	Valid
12	0,900 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari 12 pernyataan mengenai kerjasama kelompok berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 12 pernyataan dinyatakan valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.9
Uji Validitas Untuk Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Item	Nilai Korelasi (R-Hitung)	Probabilitas	Keterangan
1	0,805	0,000<0,05	Valid
2	0,813	0,000<0,05	Valid
3	0,880	0,000<0,05	Valid
4	0,952	0,000<0,05	Valid
5	0,911	0,000<0,05	Valid
6	0,811	0,000<0,05	Valid
7	0,911	0,000<0,05	Valid
8	0,722	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari 8 Pernyataan mengenai kinerja karyawan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

b. Reliabilitas

Juliandi (2015, hal.137) Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, kejegan, kestabilan, konsisten. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Cara pengujian reliabilitas dapat menggunakan salah satu teknik, misalnya *Split Half* dengan cara sebagai berikut:

- 1) Belah instrumen menjadi 2 bagian (instrumen bernomor ganjil dan genap).

- 2) Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor-skor total genap, dengan statistik korelasi product moment (r).
- 3) Masukkan nilai korelasi (r) yang diperoleh kedalam rumus *Spearman Brown*.

$$r_i = \frac{2r}{1+r}$$

- 4) Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown*) $> 0,06$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	R-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,950	0,60	Reliabel
Komunikasi (X1)	0,960		Reliabel
Kerjasama Kelompok(X2)	0,944		Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

metode analisis data menurut jenjang keilmuannya statistik dibedakan menjadi dua, yaitu statistika deskriptif dan statistika inferensial.

1) Analisis Statistika Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistika deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Nilai minimum yaitu nilai terendah atau terkecil yang dijawab responden dalam kuesioner penelitian. Dan nilai maksimum yaitu nilai tertinggi atau terbesar yang dijawab responden dalam kuesioner penelitian.
- b. Mean (pengukuran tendensi sentral) yaitu nilai rata-rata dari jawaban responden atas pertanyaan kuesioner penelitian.
- c. Perhitungan penyebaran data melalui rata-rata dan standar deviasi.
- d. Perhitungan persentase setuju terdiri dari kategori jawaban sangat setuju dan setuju. Perhitungan persentase tidak setuju terdiri dari kategori jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2) Analisis Statistika Inferensial

Statistika inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Dalam hal ini dilakukan pengujian signifikan dari suatu analisis berdasarkan pada uji-t (parsial), uji-f (simultan), dan uji asumsi klasik. (Sugiono:2008)

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghazali (2013, hal.160) Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika dalam distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Ghazali (2013, hal.161)

Adapun uji normalitas dengan statistik yaitu dengan melihat angka probabilitas signifikan dimana data dapat di simpulkan berdistribusi normal jika angka signifikansinya lebih besar dari 0,05. Ghazali (2013, hal.165)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak

dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah hasil $tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya. Ghazali (2013, hal.105-106)

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2013, hal.139) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterokedastisitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas dideteksi dengan uji *Glesjer* yaitu dengan melakukan regresi antara nilai residual sebagai variabel dependen dengan variabel independen model regresi yang diajukan, dan untuk menentukan persamaan regresi bebas hetero maka hasil regresi tersebut harus tidak signifikan. Hasil uji *Glesjier* menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heterokedastisitas dibuktikan dengan tidak terdapatnya variabel bebas yang signifikan pada tingkat 5 %.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013, hal.96) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kerjasama kelompok

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Menurut Ghozali (2013, hal.98-99) Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_1 = 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$ artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013, hal.98) uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

H₀ : β=0 tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

H₀ : β ≠ 0 ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2009, hal.87) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat taitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X_1 , 12 pernyataan untuk variabel X_2 , 8 pernyataan untuk variabel Y , dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Komunikasi, variabel X_2 adalah Kerjasama Kelompok, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	46
2	Perempuan	41	54
	Jumlah	76	100%

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden peneliti ini yaitu laki-laki sebanyak 35 orang karyawan (46%) dan perempuan sebanyak 41 orang karyawan (54%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibanding karyawan perempuan dikarenakan, sebagian besar jabatan yang ada

menuntut karyawan untuk lebih fleksibel ke berbagai tempat yang pada umumnya lebih banyak di sanggupi oleh karyawan laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	33	43
2	31-40	23	30
3	41-52	20	27
Jumlah		76	100%

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang bekerja pada kelompok usia 20-30 tahun berjumlah 33 orang karyawan (43%) dan pada kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 23 orang karyawan (30%) dan pada kelompok 41-52 tahun berjumlah 20 karyawan (27%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PTPN IV Medan berada di kelompok usia 20-30 tahun dikarenakan banyaknya karyawan yang pensiun diganti oleh karyawan yang baru.

c. Latar Belakang

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7	9,2
2	S1	62	82
3	S2	6	7,8
4	S3	1	1,3
Jumlah		76 orang	100%

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang bekerja pada latar pendidikan SMA berjumlah 7 orang karyawan (9,2%) dan pada latar pendidikan S1 berjumlah 62 karyawan (82%) dan pada latar pendidikan S2 berjumlah 6 orang karyawan (7,8%) dan pada latar pendidikan S3 berjumlah 1 orang karyawan (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PTPN IV Medan

memiliki pendidikan terakhirnya adalah Sarjana (S1) dikarenakan persyaratan jabatan yang pada awalnya mewajibkan pelamar memiliki kualifikasi minimal tamatan sarjana (S1). Meskipun juga ada karyawan yang mempunyai tamatan SMA sekitar 7 orang dibagian SDM menjabat sebagai krani yaitu bagian yang melakukan pencatatan atau pembuatan laporan dari divisi ada juga yang memfungsikan pembuat laporan sekaligus input data ke komputer, merekap daftar upah karyawan divisi. Dan intinya kerani adalah pembantu administrasi asisten.

3. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV. 4
Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	19,7	55	72,4	6	7,9	0	0	0	0	76	100%
2	14	18,4	56	73,7	6	7,9	0	0	0	0	76	100%
3	16	21,1	57	75,0	3	3,9	0	0	0	0	76	100%
4	19	25,0	57	75,0	0	0	0	0	0	0	76	100%
5	13	17,1	63	82,9	0	0	0	0	0	0	76	100%
6	14	18,4	54	71,1	8	10,5	0	0	0	0	76	100%
7	11	14,5	63	82,9	2	2,6	0	0	0	0	76	100%
8	15	19,7	48	63,2	7	9,2	0	0	6	7,9	76	100%
9	18	23,7	55	72,4	3	3,9	0	0	0	0	76	100%
10	18	23,7	55	72,4	3	3,9	0	0	0	0	76	100%
11	21	27,6	55	72,4	0	0	0	0	0	0	76	100%
12	21	27,6	55	72,4	0	0	0	0	0	0	76	100%
13	18	23,7	58	76,3	0	0	0	0	0	0	76	100%
14	17	22,4	56	73,7	3	3,9	0	0	0	0	76	100%

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden terkait ketepatan waktu penyampaian pesan, mayoritas responden menjawab sebagian besar setuju 72,4% (55 orang) pada

pertanyaan 1, dan 73,7 (56 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun masih ada sebagian karyawan menjawab kurang setuju sebesar 7,9% (6 orang) pada pertanyaan 1 dan 2 dikarenakan karyawan tersebut merasa pimpinan terlambat pada menyampaikan informasi pada saat laporan pekerjaan telah selesai dikerjakan, hal tersebut terjadi di PTPN Medan pada bagian pemasaran.

- b) Jawaban responden terkait menggunakan kata dan kalimat yang mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,0% (57 orang) pada pertanyaan 1, dan 75,0% (57 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun masih ditemukan adanya kata dan kalimat yang belum dipahami sebesar 3,9% (3 orang) oleh sebagian karyawan muda yang tidak memahami berbagai istilah pekerjaan.
- c) Jawaban responden terkait penyampaian pesan dilakukan dengan tenang dan tidak emosi, mayoritas responden menjawab setuju 82,9% (63 orang) pada pertanyaan 1, dan 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada sebagian karyawan kurang setuju 10,5% (8 orang) dikarenakan pimpinan yang terburu buru pada saat memberikan informasi pesan sehingga karyawan tidak mengerti apa yang disampaikan pimpinan dan hal tersebut terjadi pada bagian Sekretaris Perusahaan.
- d) Jawaban responden terkait pesan disampaikan secara jelas, mayoritas responden memilih setuju sebesar 82,9% (63 orang) pada pertanyaan 1, dan 63,2% (48 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 2,6% (2 orang) pada pertanyaan 1, dan 9,2% (7 orang) pada pertanyaan 2 dikarenakan

karyawan tersebut tidak berada dalam ruangan, dan hal tersebut terjadi pada bagian SDM.

- e) Jawaban responden terkait komunikasi dilakukan 2 arah, mayoritas responden memilih setuju 72,4% (55 orang) pada pertanyaan 1, dan 72,4% (55 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 3,9% (3 orang) pada pertanyaan 1 dan 3,9% (3 orang) pada pertanyaan 2 dikarenakan karyawan merasa pada saat karyawan tersebut menyampaikan sesuatu tetapi tidak mendapatkan respon baik itu dari pimpinan ataupun sesama rekan kerja sehingga komunikasi 2 arah yang dilakukan tidak efektif.
- f) Jawaban responden terkait penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh, mayoritas responden memilih setuju sebesar 72,4% (55 orang) pada pertanyaan 1, dan 72,4% (55 orang) pada pertanyaan 2.
- g) Jawaban responden terkait adanya respon yang timbul dari penerima pesan, mayoritas memilih setuju sebesar 76,3% (58 orang) pada pertanyaan 1, dan 73,7% (56 orang). Meskipun masih ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 3,9% (3 orang) dikarenakan karyawan merasa respon yang timbul dari pesan yang disampaikan tidak sesuai dengan harapannya, hal ini terjadi pada bagian umum dan program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL).

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel Kerjasama Kelompok (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18,4	59	77,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100%
2	19	25,0	54	71,1	3	3,9	0	0	0	0	76	100%
3	21	27,6	54	71,1	1	1,3	0	0	0	0	76	100%
4	18	23,7	58	76,3	0	0	0	0	0	0	76	100%
5	16	21,1	60	78,9	0	0	0	0	0	0	76	100%
6	21	27,6	54	71,1	1	1,3	0	0	0	0	76	100%
7	20	26,3	56	73,7	0	0	0	0	0	0	76	100%
8	20	26,3	54	71,1	1	1,3	0	0	1	1,3	76	100%
9	25	32,9	51	67,1	0	0	0	0	0	0	76	100%
10	23	30,3	53	69,7	0	0	0	0	0	0	76	100%
11	20	26,3	56	73,7	0	0	0	0	0	0	76	100%
12	20	26,3	56	73,7	0	0	0	0	0	0	76	100%

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden terkait mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama, mayoritas responden memilih setuju sebesar 77,6% (59 orang) pada pertanyaan 1, dan 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 3,9% (3 orang) pada pertanyaan 1 dan 3,9% (3 orang) pada pertanyaan, dikarenakan karyawan merasa komitmen yang dibuat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan hal ini terjadi pada bagian umum dan kemitraan dan bina lingkungan (PKBL).
- b) Jawaban responden terkait menegakkan tujuan spesifik, mayoritas responden memilih setuju sebesar 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 1, dan 76,3% (58 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun pada pertanyaan 1 ada sebagian karyawan menjawab kurang setuju sebesar 1,3% (1 orang), hal

ini dikarenakan tujuan yang dibuat terlalu menyita waktunya dan hal ini terjadi pada bagian perencanaan strategis.

- c) Jawaban responden terkait evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar, mayoritas responden memilih setuju sebesar 78,9% (60 orang) pada pertanyaan 1, dan 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 1,3% (1 orang), dikarenakan karyawan yang terlibat dalam suatu kelompok merasa sistem ganjaran seperti tentang pembagian hasil atau upah tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukannya, dan hal ini terjadi pada bagian pengolahan.
- d) Jawaban responden terkait menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab sosial, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,3% (56 orang) pada pertanyaan 1, dan 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada karyawan menjawab kurang setuju sebesar 1,3% (1 orang) pada pertanyaan 1, dikarenakan karyawan tersebut merasa pekerjaan yang diberikan padanya memiliki tanggung jawab yang besar sehingga membuatnya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan hal ini terjadi pada bagian tanaman.
- e) Jawaban responden terkait kepemimpinan dan struktur, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,1% (51 orang) pada pertanyaan 1, dan 69,7% (53 orang) pada pertanyaan 2.
- f) Jawaban responden terkait mengembangkan kepercayaan dan timbal balik yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,7% (56 orang) pada pertanyaan 1, dan 73,7% (56 orang) pada pertanyaan 2.

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18,4	58	76,3	4	5,3	0	0	0	0	76	100%
2	23	30,3	51	67,1	2	2,6	0	0	0	0	76	100%
3	25	32,9	51	67,1	0	0	0	0	0	0	76	100%
4	19	25,0	57	75,0	0	0	0	0	0	0	76	100%
5	22	28,9	54	71,1	0	0	0	0	0	0	76	100%
6	27	35,5	49	64,5	0	0	0	0	0	0	76	100%
7	22	28,9	54	71,1	0	0	0	0	0	0	76	100%
8	21	27,6	55	72,4	0	0	0	0	0	0	76	100%

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden terkait kuantitatif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,3% (58 orang) pada pertanyaan 1, dan 67,1% (51 orang) pada pertanyaan 2. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebesar 5,3% (4 orang) pada pertanyaan 1, dan 2,6% (2 orang) pada pertanyaan 2 dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak sehingga target yang ditentukan tidak sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan.
- b) Jawaban responden terkait ketepatan waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,1% (51 orang) pada pertanyaan 1, dan 75,0% (57 orang) pada pertanyaan 2.
- c) Jawaban responden terkait efektivitas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 1, dan 64,5% (49 orang) pada pertanyaan 2.

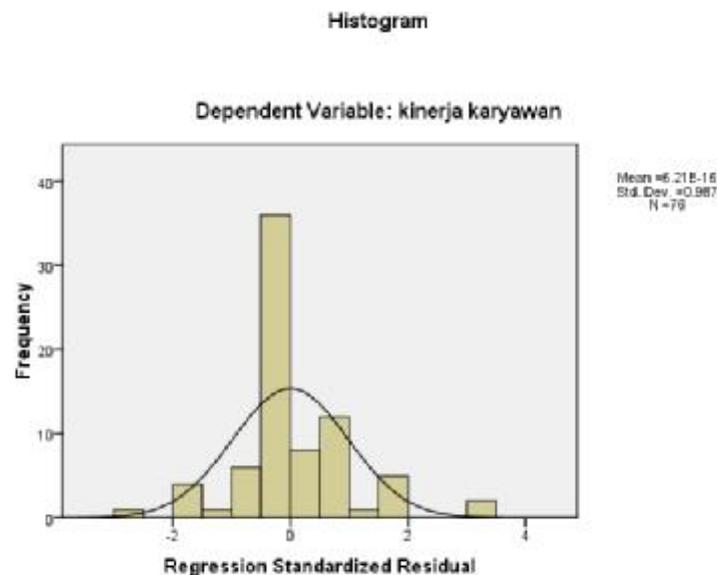
- d) Jawaban responden terkait cara melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 71,1% (54 orang) pada pertanyaan 1, dan 72,4% (55 orang) pada pernyataan 2.

B. Analisis Data

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

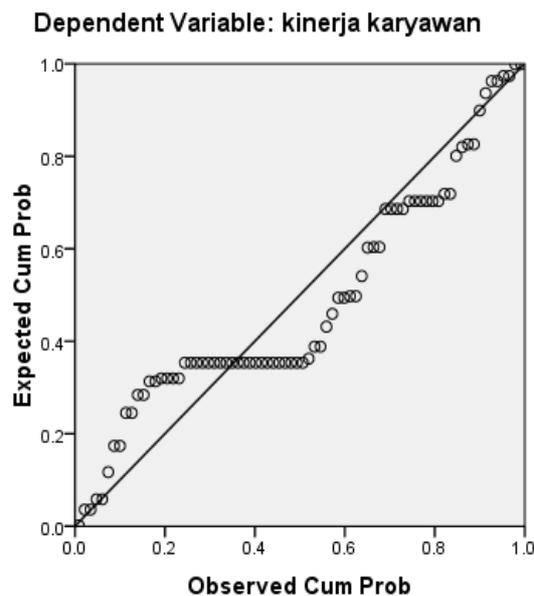
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghazali (2013, hal.160) Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika dalam distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Ghazali (2013, hal.161).



Sumber: data diolah SPSS 16.0, 2018
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Pada Gambar 4.1 menjelaskan histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang diolah sudah terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data diolah SPSS 16.0, 2018
Gambar IV.2: Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 4.2 diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, dan data merata di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas Untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolienaritas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas

yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah hasil $tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya. Ghazali (2013, hal.105-106).

Tabel IV. 7

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.321	3.061		3.045	.003		
	Komunikasi	.107	.082	.191	1.311	.194	.337	2.970
	kerjasama kelompok	.366	.101	.526	3.606	.001	.337	2.970

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Kedua variabel independent yaitu X_1 (komunikasi) dan X_2 (kerjasama kelompok) memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 2,97 yang masih dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independent penelitian ini. Azuar (2015, hal.128).

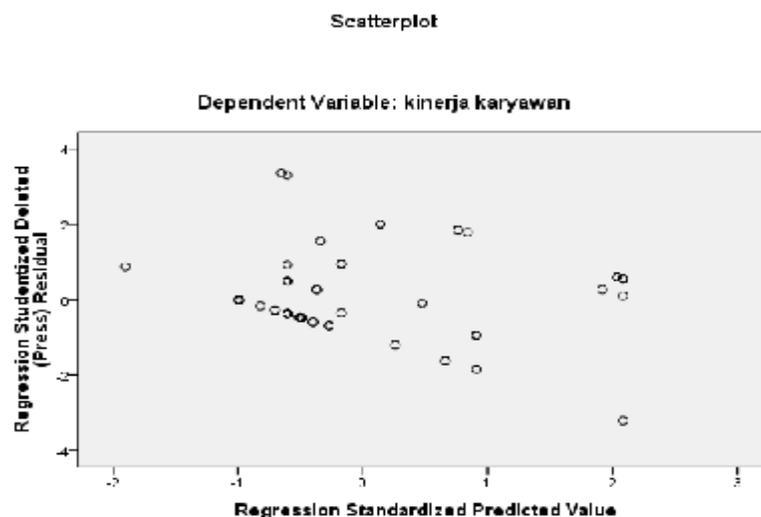
Dan dari X_1 (komunikasi) X_2 (kerjasama kelompok) keduanya masing-masing memiliki nilai tolerance yang sama sebesar 3,37 dimana dapat diartikan komunikasi dan kerjasama kelompok dan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain:

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



Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Gambar IV. 3 Uji Heterokedastisitas

Gambar Uji Heterokedastisitas memperlihatkan titik menyebar secara acak, atau tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2013, hal.96) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.321	3.061		3.045	.003
	Komunikasi	.107	.082	.191	1.311	.194
	kerjasama kelompok	.366	.101	.526	3.606	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan pada tabel IV. 8, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.321 + 0,107 X_1 + 0,366 X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas komunikasi dan kerjasama kelompok memiliki koefisien yang positif, sehingga dapat diartikan jika komunikasi dan kerjasama kelompok di tingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat. Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika komunikasi dan kerjasama kelompok diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan sama bernilai sebesar 9,321.
- 2) Jika komunikasi ditingkatkan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,107 atau 17%, tetapi dalam penelitian ini komunikasi tidak signifikan sebesar 0,194 terhadap kinerja jadi apabila komunikasi ditingkat maka kinerja karyawan akan tetap seperti biasa.
- 3) Jika kerjasama kelompok ditingkatkan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,366 atau 36% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2013, hal.98-99) Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika Sig lebih kecil dari 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Dan jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel IV. 9
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.321	3.061		3.045	.003
	Komunikasi	.107	.082	.191	1.311	.194
	kerjasama kelompok	.366	.101	.526	3.606	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Untuk kriteria uji dilakukan pada tingkat α 5% maka nilai t tabel untuk sampel sebanyak 76 orang sebesar 1,665.

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.9 diatas, diperoleh hasil bahwa komunikasi memiliki hubungan yang searah (positif) sebesar 0,107 terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dari komunikasi yaitu t_{hitung} (1,311) < t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan untuk komunikasi sebesar 0,194 > α 0,05, sehingga hal ini membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PTPerkebunan Nusantara IV Medan.

2) Pengaruh Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.9 diatas diperoleh hasil bahwa kerjasama kelompok memiliki hubungan yang searah (positif) sebesar 0,366 terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dari kerjasama kelompok yaitu t_{hitung} (3,606) < t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan untuk kerjasama kelompok sebesar 0,001 < α 0,05, sehingga hal ini membuktikan bahwa kerjasama kelompok memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013, hal.98) uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Jika signifikan secara bersama-sama sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5%, maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV. 10
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.731	2	179.865	33.299	.000 ^a
	Residual	394.309	73	5.401		
	Total	754.039	75			
a. Predictors: (Constant), kerjasama kelompok, komunikasi						
b. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari tabel diatas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 33.299. selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} diketahui $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $df_2 = n-k = 76-3 = 73$, dan diperoleh F_{tabel} sebesar 3,12.

Bila dibandingkan dengan F_{tabel} maka F_{hitung} atau $33,299 > 3,12$ dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Kelompok berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil menjelaskan variabel dependent sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Tabel IV. 11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.463	2.32411
a. Predictors: (Constant), kerjasama kelompok, komunikasi				

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,463 ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Kelompok memiliki variasi sebesar 46,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan 53,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, pengawasan, dan lain-lain.

C. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif dan tidak signifikan atau komunikasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} 1,311 < t_{tabel} 1,665$ atau nilai sig $0,194 > \alpha 0,05$. Dengan kata lain meskipun komunikasi ditingkatkan tetapi kinerja karyawan tidak meningkat.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel komunikasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan komunikasi menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar, khususnya terkait penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh didapatkan karyawan melalui surat tugas yang mereka dapatkan. Penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh ini pada umumnya didapatkan karyawan melalui bentuk komunikasi tertulis (*written communication*), seharusnya penyampaian pesan lengkap dan menyeluruh ini dapat disampaikan melalui tiga bentuk komunikasi yaitu komunikasi tertulis, komunikasi lisan dan komunikasi nonverbal (Bangun 2012, hal.364). Apabila ini dapat berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.

Menurut Mulyana (2013, hal.68) komunikasi transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-

kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan. Dalam komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan tidak lepas dari fungsi yang ada di sumber daya manusia yaitu tentang pengarahan dimana karyawan diarahkan dalam melakukan kegiatan agar mau bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, dari semua itu dengan berkomunikasi dengan baik sehingga dapat menimbulkan respon atau feedback yang baik dari karyawan.

Menurut Bangun (2012, hal.367) komunikasi sangat penting dilakukan kerana menyangkut pesan antar individu dan kinerja karyawan tentang pekerjaan dalam suatu organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu penting sekali kualitas komunikasi ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekan sekecil mungkin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian jurnal (yuyun yuniasih dan syarah mulialestari:2016) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Pesiun” menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh tidak Signifikan terhadap Kinerja. Dan menurut jurnal (Rensius Febriyandi:2016) dengan judul “Pengaruh Faktor Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub divisi regional 3.2 bandar lampung” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh

positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang telah berjalan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan saat ini tidak dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena pada umumnya bentuk komunikasi yang lebih dominan adalah komunikasi tertulis disbanding komunikasi lisan sehingga memperlambat *feedback* kepada pengirim pesan karena banyaknya hirarki yang harus dilalui apabila menggunakan komunikasi dalam bentuk tulisan.

2. Pengaruh Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} 3,606 > t_{tabel} 1,665$ atau $Sig 0,01 < \alpha 0,05$. Dengan kata lain jika kerjasama kelompok ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel kerjasama kelompok pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan (PTPN IV) sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kerjasama kelompok menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Khususnya terkait kepemimpinan dan struktur serta terkait mengembangkan kepercayaan diri dan timbal balik yang tinggi.

Hal yang terkait kepemimpinan dan struktur dalam kerjasama kelompok PT Perkebunan Nusantara IV Medan sudah berjalan cukup baik yang dapat dilihat dari adanya struktur yang jelas dari setiap kelompok kerja, mulai dari pimpinan sampai dengan anggota kelompok. Sedangkan hal yang terkait mengembangkan kepercayaan dapat dilihat dari adanya koordinasi pembagian tugas yang diberikan pimpinan kelompok kepada para anggota kelompok.

Menurut Kaswan (2014, hal.37) kerjasama kelompok atau tim adalah individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Mereka kerap memiliki tingkat otonomi tertentu dan mereka mengembangkan prosedur untuk mencapai sasaran tersebut. Dan memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan pernyataan misi tujuan yang jelas, dan mereka tahu hasil apa yang diinginkan dan mereka bisa mengukur kemajuan mereka terhadap tujuan tersebut. Sasaran yang terkait dengan sasaran departemen atau organisasi, anggota mempunyai pemahaman dan apresiasi yang sangat jelas mengenai bagaimana usaha-usaha mereka memenuhi sasaran organisasi yang lebih besar.

Menurut Amirullah (2015) kerjasama tim sarana yang baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih dari pada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja, kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kerjasama kelompok timbul karena adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu dari pengintegrasian yang dimana mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Dari penelitian sebelumnya melalui jurnal (Marpaung:2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan *Team work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta” menyatakan bahwa Kerjasama Kelompok (*teamwork*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

sejalan dengan penelitian jurnal (Saputro) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Teamwork dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi,UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara” menyatakan bahwa Kerjasama Kelompok(*Teamwork*) berpengaruh Positif dan Sigmifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian artinya bila kerjasama kelompok semakin baik baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama kelompok yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat memicu peningkatan kinerja karyawannya dikarenakan unsur-unsur kerjasama kelompok sebagian besar sudah terpenuhi seperti adanya tim perpaduan keterampilan, tujuan bersama, sasaran kinerja, dan tanggung jawab merupakan komitmen yang kuat juga bagaimana pekerjaan itu diselesaikan dengan jumlah relatif pekerjaan belum sama rata.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh signifikan komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $F_{hitung} 32,299 > F_{tabel} 3,12$ atau nilai $Sig 0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni ada pengaruh signifikan komunikasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum seluruh populasi. Hal ini juga sesuai dengan

jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kinerja menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar.

Menurut Mulyana (2013, hal:68) komunikasi transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan. Dalam komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan tidak lepas dari fungsi yang ada di sumber daya manusia yaitu tentang pengarahan dimana karyawan diarahkan dalam melakukan kegiatan agar mau bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, dari semua itu dengan berkomunikasi dengan baik sehingga dapat menimbulkan respon atau feedback yang baik dari karyawan.

Menurut Kaswan (2014, hal.37) kerjasama kelompok atau tim adalah individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Mereka kerap memiliki tingkat otonomi tertentu dan mereka mengembangkan prosedur untuk mencapai sasaran tersebut. Dan memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan pernyataan misi tujuan yang jelas, dan mereka tahu hasil apa yang diinginkan dan mereka bisa mengukur kemajuan mereka

terhadap tujuan tersebut. Sasaran yang terkait dengan sasaran departemen atau organisasi, anggota mempunyai pemahaman dan apresiasi yang sangat jelas mengenai bagaimana usaha-usaha mereka memenuhi sasaran organisasi yang lebih besar.

Menurut Amirullah (2015) kerjasama tim sarana yang baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih dari pada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja, kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kerjasama kelompok timbul karena adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu dari pengintegrasian yang dimana mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

Hasil penelitian (Saputro) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Teamwork dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi,UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara” dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.Dan Penelitian sebelumnya melalui jurnal (Fatmala:2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung” menyatakan bahwa melalui uji F menunjukkan Variabel Kerjasama Tim mempengaruhi Kinerja Pegawai secara Signifikan.

Maka dengan demikian komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan

demikian jika komunikasi dan kerjasama kelompok semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik komunikasi yang ada tetapi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa kerjasama kelompok semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin maksimal.
3. Komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin baik komunikasi dan kerjasama kelompok yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. PT Perkebunan Nusantara IV Medan seharusnya dapat meningkatkan komunikasi karyawan, khususnya pada aspek penyampaian pesan secara jelas. Pesan yang disampaikan pada karyawan sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui komunikasi tertulis (melalui surat) namun perusahaan juga dapat membuat *briefing* (rapat) setiap pagi sebelum karyawan

memulai pekerjaannya, hal ini dapat mempercepat proses *feedback* langsung dari karyawan.

2. Untuk mewujudkan kerjasama kelompok yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, khususnya terkait dengan peningkatan komitmen terhadap tujuan bersama. Peningkatan komitmen terhadap tujuan dapat dilakukan dengan cara membuat kesepakatan tentang peraturan kerja, pembagian kerja, jadwal kerja, serta sanksi yang diberikan pada anggota kelompok yang tidak berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, khususnya terkait dengan kuantitatif dapat ditingkatkan dengan cara melakukan sosialisasi tentang pentingnya *mapping personil* sehingga para karyawan dapat mempercepat pengumpulan data-data yang terkait *mapping personil*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah(2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*
Vo.3<https://media.neliti.com>
- Azuarjuliandi (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Medan :Umsu Press
- Amirullah (2015). *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*, Yogyakarta :Mitra Wacana Media.
- Fatmala (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, komunikasi internal dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://zendo.org>
- Hutapea, Nuriana (2008). *Kompetensi Plus Teori Desai Kasusdan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.Edisi 7.Semarang :Universitas Diponegoro.
- Kaswan (2014). *Leadership And Teamworking*, Bandung :Alfabeta.
- Kiswanto (2010). *PengaruhKepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan* Vo.6 karya ilmiah.polnes.ac.id
- Lila Bismala (2015). *Perilaku Organisasi*, Medan :Umsu Press.
- Lisnawati (2014). *Pengaruh Komunkasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. repository.usu.ac.id
- Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta :Rosda
- Mulyana (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

MalayuHasibuan (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT BumiAksara

Marpaung (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan*Vo.2. digilib.mercubuana.ac.id

Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi Yogyakarta

Sinulingga (2012). *Indikator Komunikasi* ,<https://jurnal.kominfo.go.id>

Sharma et al (2012). *Indikator Kerjasama Kelompok atau Tim Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*, jurnalmahasiswa.unesa.ac.id.

Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta :Rajawali Press.