

**PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana manajemen (S.M)
Program Studi manajemen*



Oleh:

Nama : RAFI'I HARTANTO
NPM : 1405160930
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RAFFI HARTANTO
N P M : 1405160930
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


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


DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing


Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAFI HARTANTO
N P M : 1405160930
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(Persero) WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAFFI HARTANTO
NPM : 1405160930
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero)
WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
17/3/2018	1) Kata Pengantar		
	2) Perbaiki Daftar Belakng Daftar : 2, 3, 4, 10		
	3) Perbaiki Landasan Teori Hal : 10, 14, 15, 16, 18, 19, 21		
	4) Perbaiki Paragraf Penelitian Hal : 25		
	5) Perbaiki Bab III (Tulisannya) Hal : 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 64		
	6) Perbaiki Bab V (Tulisannya) Hal : 65, 66		

Pembimbing Skripsi

21/03/2018

(Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA)

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rafi Hartanto
NPM : 405160930
Konentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Pajak/Manajemen/IPS)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018
Pembuat Pernyataan



Rafi Hartanto

NB:

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

ABSTRAK

RAFI IARTANTO, 1405160930, Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, Skripsi, 2018.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 responden yang merupakan karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dengan menggunakan Corrected Item. Total dan uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha. Untuk uji Hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t, dan uji f serta melakukan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi menunjukkan, hasil hitung $3,765 > \text{tabel } 1,997$ ($\text{sig } 0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan Koordinasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Dan hasil pengujian Komunikasi menunjukkan hasil $2,388 > \text{nilai } 1,997$ ($\text{sig } 0,020 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Untuk Koordinasi dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar $48,157 > 3,14$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, selanjutnya nilai R Square dalam model regresi adalah $0,605$ menunjukkan sebesar $60,5\%$ Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Koordinasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat dan salam tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “ **Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara** ”.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis tidak terlepas dari doa dan dukungan dari berbagai pihak kepada penulis selama ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua saya Budi Astoto dan Sugiartini yang telah medoakan dan mendukung saya hingga saat ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E, MBA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pimpinan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Kepada seluruh teman teman seperjuangan kelas F Manajemen Sore terkhusus, Muhammad Fadlan, Kartika, Tri Chairunisyah Lubis, Terima kasih atas tempat, fikiran, dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyusun Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari penulisan maupun isi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata, Penulis berharap agar Skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Medan, Januari 2018

Penulis

Rafi'i Hartanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2. Koordinasi.....	12
a. Pengertian Koordinasi	12
b. Masalah – Masalah Pencapaian Koordinasi yang Efektif	13
c. Tujuan Koordinasi	14
d. Indikator Koordinasi.....	16
3. Komunikasi.....	18
a. Pengertian Komunikasi.....	18
b. Jenis – Jenis Komunikasi	19
c. Fungsi – Fungsi Komunikasi	20
d. Hambatan dalam Komunikasi	21
e. Indikator Komunikasi	22
B. Kerangka Konseptual	23
1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
3. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
C. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
F. Teknik analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	52
C. Hasil Temuan Penelitian	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil kinerja karyawan PT. PLN Persero Medan.....	3
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	28
Tabel III.2. Indikator Koordinasi (Variabel X1)	28
Tabel III.3. Indikator Komunikasi (Variabel X2)	29
Tabel III.4. Tabel Jadwal Penelitian.....	29
Tabel III.5. Data populasi jumlah pegawai tetap.....	30
Tabel III.6. Skala Likert.....	33
Tabel III.7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel III.8. Uji Validitas Variabel Koordinasi.....	35
Tabel III.9. Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	36
Tabel III.10. Uji Reliabilitas	37
Tabel IV.1. Skala Likert.....	43
Tabel IV.2. Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV.5. Skor angket Variabel Kinerja	46
Tabel IV.6. Skor angket Variabel Koordinasi.....	48
Tabel IV.7. Skor angket Variabel Komunikasi	50
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.9. Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.10. Uji Signifikan Parsial	58
Tabel IV.11. Uji Simultan.....	60
Tabel IV.12. Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja	24
Gambar II.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	25
Gambar II.3. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja.....	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji T)	41
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	42
Gambar IV.1. Uji Normalitas Histogram.....	52
Gambar IV.2. Uji Normalitas Normal P-Plot.....	53
Gambar IV.3. Grafik Heterokedastisitas.....	55
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis Koordinasi (Uji T)	59
Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis Komunikasi (Uji T).....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Namun terkadang apa yang ditunjukkan sumber daya manusia suatu organisasi tidak sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi tersebut. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Mangkunegara di dalam Octorano (2015,hal.112) mengemukakan kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer terkadang tidak memperhatikannya, apa faktor yang mempengaruhi baik atau tidak baiknya kinerja para sumber daya manusianya. Hal ini menjadi satu hal yang penting untuk di perhatikan. Apabila suatu organisasi tidak mampu memperhatikan apa saja faktor mempengaruhi kinerja, maka akan sulit organisasi tersebut akan berkembang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah faktor koordinasi dan komunikasi. Koordinasi merupakan salah satu yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, perpecahan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan pelaksanaan pembangunan. Menurut Brech (Hasibuan,2014) koordinasi adalah mengimbangi dan mengerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri.

Lila Bismala (2015, hal.77) menjelaskan bahwa koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam hal ini untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan dibutuhkan hasil kerja yang baik. Hal itulah disebut dengan kinerja karyawan.

Selain koordinasi, faktor komunikasi juga sangat penting dijalankan, sebab manajemen sering mempunyai masalah terkait dengan komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para manajer. Muhammad A di dalam Purwanto (2013,hal.140) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun *non verbal* antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Begitu pula halnya dengan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang berada di Jalan K.L. Yos Sudarso No. 284, Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini juga sangat memperhatikan kinerja para pegawainya. Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis menemukan adanya beberapa masalah mengenai koordinasi dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja para pegawainya, adapun yang terkait masalah koordinasi dan komunikasi pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, masih kurangnya kordinasi kegiatan di dalam program kerja perusahaan dimana kegiatan yang dikerjakan belum terjalin begitu baik sehingga mengakibatkan kerjasama tim terhambat untuk mencapai tujuan organisasi, dan masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan di perusahaan dimana para karyawan dan atasan sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi terhambat.

Tabel I.1

Hasil kinerja karyawan PT. PLN Persero Medan

No	Prilaku kinerja	2016			2017		
		Bobot (%)	Nilai capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai capation	Skor (%)
1	Kepemimpinan	10	80	8	10	70	7
2	Tanggung jawab	10	80	8	10	70	7
3	kedisipilinan	10	85	8,5	10	75	7,5
4	keterampilan	10	90	9	10	80	8
HASIL KERJA							
1	Kualitas kerja	20	80	16	20	65	13
2	Kuantitas kerja	20	80	16	20	75	15
3	Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14
	Jumlah	100		81,5	100		71,5

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil kinerja karyawan menurun pada tahun 2017 dan masih kurangnya peningkatan kinerja yang diberikan karyawan dimana

para karyawan belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan belum mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka identifikasi masalah yang diperoleh pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan belum mencapai tujuan perusahaan
2. Kurangnya kordinasi kegiatan di dalam program kerja perusahaan dimana kegiatan yagn dikerjakan belum terjalin begitu baik sehingga mengakibatkan kerjasama tim terhambat untuk mencapai tujuan organisasi
3. Kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan di perusahaan dimana para karyawan dan atasan sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi terhambat.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yg diuraikan diatas, dapat dilihat bahwasannya koordinasi dan komunikasi adalah masalah utama yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Dengan ini, maka penulis membatasi masalah penilaian ini pada variable koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
- c. Apakah ada pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui apakah pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara diharapkan dapat memberi manfaat pada berbagai pihak, diantaranya :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir penulis serta memberikan wawasan yang lebih luas dalam mengetahui pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

b. Manfaat Praktis

Bagi PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian ini dilakukan, khususnya dalam upaya memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam memberikan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama ataupun dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan pada dasarnya mengharuskan setiap karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik. Maka dari itu kinerja karyawan sebenarnya dapat mengarah kepada kemampuan atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan karena ini merupakan landasan yang utama didalam suatu organisasi. Kinerja juga perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimin atau manajer.

Kinerja perusahaan yang baik tentu akan meningkatkan hasil kerja yang memuaskan, karenanya kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja juga merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja di dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan merupakan hasil dari bagaimana kinerja atau produktifitas dari para karyawan tersebut tercapai.

Kaswan (2012,hal.187) mendefenisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran.

Mangkunegara (2013, hal.67) mendefenisikan Kinerja adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh sang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dalam sebuah perusahaan, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui tujuan yang ingin dicapai dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Untuk itu, dalam pencapaian kinerja yang baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karna, walaupun perencanaan sudah direncanakan dan tersusun dengan baik, tetapi sumber daya manusia didalamnya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat bekerja yang baik, maka perencanaan yang telah disusun tadi akan percuma.

a. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Meskipun sangat tidak mungkin untuk bisa mengidentifikasi kriteria yang menyeluruh dapat diterapkan pada semua pekerjaan, mungkin untuk dapat menentukan sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh karyawan. Dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada beberapa faktor – faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerjanya karyawan tersebut.

Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2013,hal.67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan Kemampuan reality (*Knowledge + skill*) artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik dan yang diharapkan. Oleh karena itu. Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental dan siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya setiap pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Kemampuan dan keterampilan dalam memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan merupakan sebuah kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan dalam

mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Manajer harus mencocokkan setiap kemampuan dan keterampilan seseorang dengan persyaratan kerja agar dapat mencapai kinerja.

Selain teori diatas ada beberapa konsep yang menguraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah koordinasi dan komunikasi, konsep ini diambil dari hasil penelitian terdahulu diantaranya: Triyana (2012) yang mengatakan ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja dan menurut Octorano (2015) yang mengatakan ada pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat koordinasi yang dilakukan maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomez Umar (2010,hal.18) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

2) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

3) Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

4) Kreativitas (*Creativenes*)

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.

5) Kerja sama (*Cooperative*)

Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.

6) Inisiatif (*Inisiative*)

Keaslian ide – ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

7) Ketergantungan (*Dependerability*)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8) Kualitas Personil (*Personal Quality*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan dan integritas pribadi.

Menurut Kiswanto (2010) indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kualitas pekerjaan, yaitu jumlah atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyusun informasi yang diperoleh di lapangan.
- 2) Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab nya dalam memenuhi target yang ingin dicapai.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu kerja dan keefektifan menggunakan waktu sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik.
- 4) Disiplin kerja, yaitu kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Koordinasi merupakan kegiatan yang dikerjakan oleh banyak pihak dari satu organisasi yang sederajat dan untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan kesepakatan masing-masing pihak agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja baik mengganggu pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Menurut James G March dan Herben A Simon, pengertian koordinasi adalah suatu proses untuk mencapai kesatuan tindakan di antara kegiatan yang saling bergantung.

Menurut T. Hani Handoko (2012.hal:) mengemukakan bahwa kordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) satu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Terry (Hasibuan, 2014) Koordinasi adalah suatu sinkronisasi yang tertib dalam upaya untuk memberikan jumlah yang tepat, waktu dan mengarahkan pelaksanaan yang mengakibatkan harmonis dan tindakan terpadu untuk tujuan lain. Pandangan mengenai koordinasi ini menarik perbedaan antara koordinasi dengan kerja sama. Kerja sama diartikan sebagai aksi kolektif satu orang dengan yang lain atau orang lain menuju tujuan bersama.

Brech (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu

dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri

Hasibuan (2006,hal.85) menjelaskan bahwa koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar yaitu koordinasi vertical dan koordinasi horizontal, kedua ini biasanya ada di dalam organisasi , koordinasi vertikal adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan, yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya. Sedangkan koordinasi horizontal adalah mengkoordinasikan tindakan atau kegiatan, penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (apparat) yang setingkat. (Octorano 2015,hal.110)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa koordinasi adalah proses untuk mencapai tujuan dengan mengarahkan unsur-unsur manajemen baik atasan maupun bawahan di dalam sebuah organisasi.

b. Masalah – Masalah Pencapaian Koordinasi Yang Efektif

Peningkatan spesialis akan menaikkan kebutuhan akan koordinasi. Tetapi semakin besar derajat spesialis, semakin sulit bagi manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan khusus dari satuan-satuan yang berbeda. Paul R. Lawrence dan Jay W. Lorch (T. Hani Handoko hal.197) telah mengemukakan empat tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja di

antara bermacam-macam individu dan departemen-departemen dalam organisasi yang mempersulit tugas pengkoordinasian bagian-bagian organisasi secara efektif, yaitu:

- 1) *Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu.* Para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik.
- 2) *Perbedaan dalam orientasi waktu.* Manajer produksi akan lebih memperhatikan masalah-masalah yang harus dipecahkan segera atau dalam periode waktu pendek.
- 3) *Perbedaan dalam orientasi antar pribadi.* Kegiatan produksi memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar, sedangkan bagian penelitian dan pengembangan mungkin dapat lebih santai dan setiap orang dapat mengemukakan pendapat serta berdiskusi satu dengan yang lain
- 4) *Perbedaan dalam formalitas struktur.* Setiap tipe satuan dalam organisasi mungkin mempunyai metode-metode dan standar-standar yang berbeda untuk mengevaluasi program terhadap tujuan dan untuk balas jasa bagi karyawan.

c. Tujuan Koordinasi

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan. T Handoko (2003,hal.197) berpendapat bahwa Adapun manfaat koordinasi antara lain:

1. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan terlepas satu sama lain, antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi.
2. Menghindari suatu pendapat atau perasaan bahwa satuan organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting.
3. Menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara bagian dalam organisasi.
4. Menghindari terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap suatu aktifitas dalam organisasi.
5. Menimbulkan kesadaran diantara para pegawai untuk saling membantu.

Hasibuan (2011,hal.87-88) menyebutkan bahwasannya tujuan koordinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan seperti pemikiran kearah tercapainya sasaran perusahaan.
- 2) Untuk menjuruskan keterampilan spesialis ke arah sasaran perusahaan.
- 3) Untuk menghindari kekosongan dan tumpang-tindih pekerjaan.
- 4) Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran.
- 5) Untuk mengintegrasikan tindakan dan pemanfaatan 6M ke arah sasaran organisasi atau perusahaan.
- 6) Untuk menghindari tindakan *overlapping* dari sasaran perusahaan.

d. Indikator Koordinasi

Menurut Handayani (1989,hal.80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator:

- 1) Komunikasi
 - a) Ada tidaknya informasi
 - b) Ada tidaknya alur informasi
 - c) Ada tidaknya teknologi informasi
- 2) Kesadaran Pentingnya Koordinasi
 - a) Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
 - b) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- 3) Kompetensi Partisipan
 - a) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
 - b) Ada tidaknya ahli di bidang pembangunan yang terlibat
- 4) Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
 - a) Ada tidaknya bentuk kesepakatan
 - b) Ada tidaknya pelaksana kegiatan
 - c) Ada tidaknya sanksi bagi pelanggar kesepakatan
 - d) Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
- 5) Kontinuitas perencanaan
 - a) Ada tidaknya umpan balik dari pbyek dan subyek pembangunan
 - b) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan

Menurut Abdurahman (2003) indikator koordinasi dapat di definisikan sebagai berikut:

- 1) Prinsip efisien, yaitu ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat/sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat.
- 2) Prinsip Satu Arah, yaitu pegawai perlu diarahkan menuju sasarannya. Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarahan tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahan.
- 3) Prinsip partisipasi, yaitu keikutsertaan pegawai dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di perusahaan, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.

- 4) Prinsip ketepatan, yaitu kesamaan atau kedekatan suatu hasil pengukuran dengan angka atau data yang sebenarnya (true value / correct result).
- 5) Prinsip koordinasi strategis, yaitu Prinsip ini menegaskan bahwa satuan-satuan organisasi saling berhubungan satu sama lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Satuan-satuan organisasi yang belum kokoh kedudukannya dalam organisasi akan mempunyai sifat yang peka terhadap kritik-kritik dari bagian lain.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi. Tanpa komunikasi, organisasi akan “ mandek “ (berhenti), karena tidak ada dinamika yang berjalan dalam organisasi itu. Organisasi yang di dalamnya terdapat orang-orang dan bagian-bagian serta fungsi-fungsi tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik tanpa adanya komunikasi satu sama lain.

McShare dan Von Glinov (Wibowo 2016,hal.165) mengemukakan bahwa komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di pahami diantara dua orang atau lebih.

Schermerhorn dkk, (Wibowo 2016,hal.166) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan simbol dengan arti yang melekat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya komunikasi 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.

b. Jenis – Jenis Komunikasi

Soetopo (2016,hal.193) menyebutkan bahwa komunikasi di dalam suatu organisasi memiliki beberapa jenis,beberapa jenis komunikasi itu adalah:

1) Komunikasi kebawah

Berasal dari seseorang yang mempunyai posisi yang lebih tinggi kepada seseorang yang mempunyai status yang lebih rendah. Komunikasi kebawah, biasanya berupa *policy*/ kebijakan, perintah, petunjuk, dan informasi yang bersifat umum. Komunikasi ini dapat dilakukan melalui tatap muka, melalui telepon, papan buletin, pengumuman, buku pedoman, edaran tertulis, dan sebagainya.

2) Komunikasi ke atas

Merupakan kebalikan komunikasi kebawah. Biasanya berisi laporan, pengaduan, desas-desus (rumors), permohonan, tuntutan dan keinginan. Komunikasi ini dapat dilakukan lewat tatap muka, demonstrasi, surat terbuka, surat kaleng, dan sebagainya.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi antar status yang sama dalam organisasi bisnis. Komunikasi horizontal mempunyai dua tujuan, yaitu untuk mempercepat jalannya komunikasi antar bagian yang memiliki status yang sama, dan dapat menyatukan organisasi secara sosial.

c. Fungsi – Fungsi Komunikasi

Robbins dan Judge (Wibowo.2016,hal:166) menyebutkan bahwa komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu:

1) *Control*

Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas, atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

2) *Motivation*

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar.

3) *Emotional expression*

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4) *Information*

Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

d. Hambatan Dalam Komunikasi

1) Perbedaan persepsi dan Bahasa

Persepsi merupakan interpretasi pribadi atas sesuatu hal. Definisi seseorang mengenai suatu kata mungkin berbeda dengan orang lain.

2) Pendengaran yang buruk

Walaupun sudah mengetahui cara mendengar yang baik, ternyata menjadi pendengar yang baik tidaklah mudah. Dalam keadaan melamun atau Lelah memikirkan masalah lain, seseorang cenderung kehilangan minat mendengar.

3) Gangguan emosional

Dalam keadaan kecewa marah, sedih, atau takut, seseorang akan merasa kesulitan saat menyusun pesan atau menerima pesan dengan baik. Secara praktis, tidak mungkin menghindari komunikasi ketika sedang ada dalam keadaan emosi. Kesalahpahaman sering terjadi akibat gangguan emosional.

4) Perbedaan budaya

Berkomunikasi dengan orang yang berbeda budaya tidak dapat dihindari, terlebih lagi dalam zaman globalisasi ini. Perbedaan budaya merupakan hambatan yang paling sulit diatasi.

5) Gangguan fisik

Pengirim atau penerima mungkin terganggu oleh hambatan yang bersifat fisik, seperti akustik yang jelek, tulisan yang tidak dapat

dibaca, cahaya yang redup, atau masalah kesehatan. Gangguan fisik bias mengganggu konsentrasi dalam berkomunikasi.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2008,hal.28) indikator kemampuan komunikasi meliputi:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, Teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan (*skills*) yang meliputi:
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*Attitude*) yang meliputi:
 - a) Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

B. Kerangka Konseptual

pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koordinasi pada dasarnya merupakan satu hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ini juga dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan dan perintah dari atasan. Koordinasi dilakukan agar tidak terjadi kekacauan, perpecahan, kekosongan kegiatan. Upaya koordinasi juga sangat dibutuhkan mengingat setiap individu memiliki motivasi yang berlainan satu sama lain dalam setiap kegiatan agar tidak mengakibatkan gejala yang negatif dan menimbulkan hambatan yang berarti pada kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Brech (Hasibuan,2014) mengemukakan bahwa koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri. Hal ini berarti ada pengaruh dari koordinasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena koordinasi adalah suatu proses menggerakkan dan mengarahkan tim dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain teori di atas ada beberapa konsep yang menguraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah koordinasi dan komunikasi, konsep ini

diambil dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Octorano (2015) yang menyatakan adanya pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai.

Paradigma Penelitian



Gambar II.1. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan hal yang sangat fundamental dalam kehidupan. Peristiwa komunikasi bisa terjadi dimana-mana. Berkomunikasi dengan baik akan dapat memberikan pengaruh langsung terhadap struktur keseimbangan seseorang dalam masyarakat, apakah ia seorang dokter, dosen, manajer, pedagang, pemuka agama, pramuniaga, dan lain sebagainya. Keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam mencapai sesuatu yang diinginkan termasuk karier banyak ditentukan oleh kemampuan dalam berkomunikasi.

Menurut Muhammad (2002, hal.4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Selain teori di atas ada beberapa konsep yang menguraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah koordinasi dan komunikasi, konsep ini diambil dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Triyana (2012) yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Paradigma Penelitian

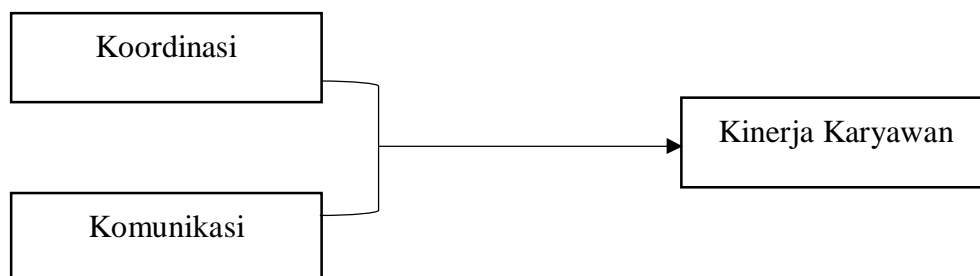


Gambar II.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

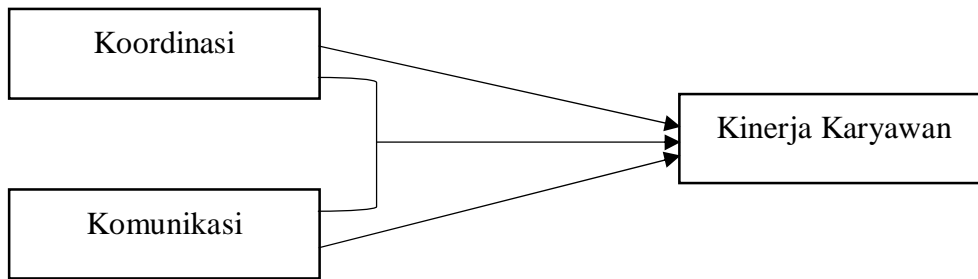
3. Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan penggerak tim yang mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan. Komunikasi yang baik juga sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat menjalin hubungan yang baik pula antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, ini di butuhkan agar kinerja yang diberikan karyawan dapat di terima perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Paradigma Penelitian



Dari uraian diatas penulis dapat menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar II.3. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut azuar Juliandi dan Irfan (2013.hal:45) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Maka dari itu hipotesis dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Ada pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara
3. Ada pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen). Dimana variabel bebas adalah Koordinasi dan Komunikasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena di dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

B. Definisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang di klarifikasikan ke dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran di dalam suatu penelitian.

Dalam penenilitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Koordinasi dan Komunikasi satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral dan etika. Indikator kinerja menurut (Mangkunegara.2009) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Disiplin kerja

Sumber : M. Kiswanto (2010)

B. Koordinasi (X1)

Koordinasi adalah kegiatan mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberi lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing – masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya, diantara para anggota itu sendiri. Indikator Koordinasi menurut Abdurahman (2003) adalah sebagai berikut:

Tabel III.2. Indikator Koordinasi (Variabel X1)

No	Indikator
1	Prinsip Efisiensi
2	Prinsip satu arah
3	Prinsip partisipasi
4	Prinsip ketepatan
5	Prinsip kordinasi strategis

Sumber : Abdurahman (2003)

C. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi juga merupakan proses pengalihan suatu maksud dari sumber kepada penerima yang merupakan suatu seri aktifitas, rangkaian atau tahap – tahap yang memudahkan peralihan dari maksud tersebut.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006,hal.90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara berjumlah 197 orang pegawai.

Tabel III.5. Data populasi jumlah pegawai tetap

No	Populasi	Jumlah
1	Distribusi	38
2	Keuangan	32
3	Niaga	28
4	Perencanaan	21
5	SDM & Umum	47
6	Pengadaan	9
7	Unit pelaksana Proyek Kelistrkan	12
8	Kanwil	10
Total		197

Sumber : PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013,hal.126) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Pada umumnya penelitian – penelitian ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen)

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin Umar dalam Juliandi (2013,hal.62) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi.

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (missal, 1%, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka di peroleh jumlah sampel yang akan di teliti sebagai berikut :

$$n = \frac{197}{1 + (197 \times 0,10^2)}$$

$$n = 66,32$$

Hasil dari perhitungan rumus slovin didapatkan jumlah 66,32 setelah hasil pembulatan, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 66 orang pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Azuar Juliandi, dkk (2014.Hal:115) teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder. Data sekunder penulis

kumpulkan dari data yang diperoleh di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Sedangkan data primer didapatkan langsung dari responden dengan teknik survei menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau mengumpulkan informasi berdasarkan arsip dan dokumen organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang – bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Angket/Kuisisioner

Angket/kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan daftar pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden secara langsung terhadap penelitian suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisisioner yang di sajikan kepada responden diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang jawaban mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel III.6.Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2012. hal:133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan yang sudah diberikan tersebut. Dalam hal ini yang menjadi responden adalah karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

3. Wawancara

Menurut Juliandi dan Irfan (2015,hal.69) wawancara adalah diaolog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit.

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

1. Uji validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisis apakah instrumen data yang diperoleh dan disusun memang benar – benar tepat dan rasional. Untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi dan Irfan, 2015, Hal.77)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

x = sekor – sekor item instrumen variabel – variabel bebas

y = sekor – sekor item instrumen variabel – variabel terikat

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

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai sig < 0,05
- 2) Apabila nilai probabilitas sig > 0,05 , maka item instrumen tidak valid.

Tabel III. 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	keterangan
1	0.255 (positif)	0.039 < 0.05	Valid
2	0.412 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
3	0.648 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.679 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.391 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
6	0.676 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.603 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.678 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III.7 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan kuisiner Kinerja Karyawan memiliki nilai yang valid berjumlah 8 kuesioner, maka dengan demikian kuesioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji validitas instrumen penelitian.

Tabel III.8. Uji Validitas Variabel Koordinasi (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.601 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.539 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.380 (positif)	0.002 < 0.05	Valid
4	0.353 (positif)	0.004 < 0.05	Valid
5	0.477 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.701 (positif)	0.000 > 0.05	Valid
7	0.585 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.363 (positif)	0.003 < 0.05	Valid
9	0.693 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0.267 (positif)	0.030 < 0.05	Valid

Tabel III.8 menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan kuisisioner Koordinasi memiliki nilai yang valid berjumlah 10 kuisisioner, maka dengan demikian kuisisioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji validitas instrumen penelitian.

Tabel III.9. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.556 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.597 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.426 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.270 (positif)	0.028 < 0.05	Valid
5	0.479 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.573 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Tabel III.9 menunjukkan bahwa dari 6 pernyataan kuisisioner Komunikasi memiliki nilai yang valid berjumlah 6 kuisisioner, maka dengan demikian kuisisioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji validitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Arikunto dalam Azuar Juliandi & Irfan (2015,hal.82) mengatakan bahwa untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015,hal.82)

Keterangan :

r = Realibitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaannya

$\sum sb^2$ = Jumlah varians butir

si^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.10. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Koordinasi (X1)	0.712 > 0.6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.670 > 0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.762 > 0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Dari table III.10 Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa ketiga instrument variable yaitu Koordinasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki nilai yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier berganda

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
A	=	Konstanta
B	=	Koefisien regresi
X1	=	Koordinasi
X2	=	Komunikasi
e	=	Error (faktor pengganggu)

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik regresi dan kolerasi perlu dilakukan pengujian normalitas data, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS V

16. 0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotik Significance), yakni:

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar Variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi Factor/VIF*) yang melebihi 4 atau 5 (Juliandi 2013,hal.175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut dapat dilihat hasil uji interdependensi antara variabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda di sebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi dan irfan, 2013, hal. 171).

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3. Uji T (Uji Secara Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y digunakan uji t dengan rumus:

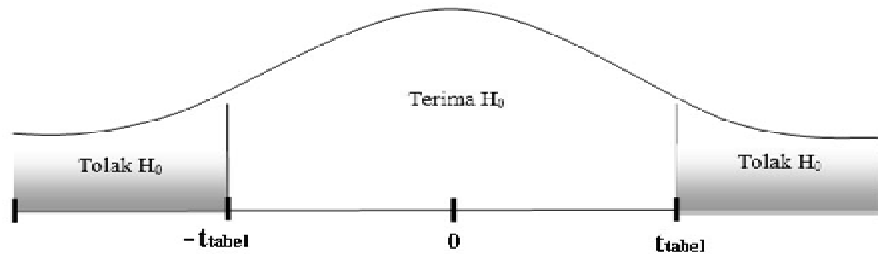
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel
- t = t hitung

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan jika n-2 dengan asumsi :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{table}$, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y, H_0 ditolak.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{table}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y, H_0 diterima.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji T)

4. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

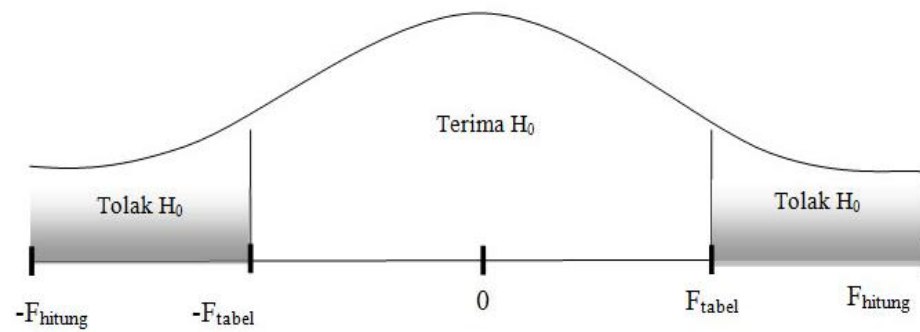
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R	=	Koefisien korelasi ganda
k	=	Jumlah variabel
n	=	Jumlah anggota sampel
F	=	F _{hitung}

Kriteria Pengujian Hipotesis yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

5. Uji Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas terhadap terikat dengan menggunakan rumus:

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

Sumber : Sugiono (2012.hal:227)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel koordinasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel komunikasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini ditujukan kepada 66 orang karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel slovin. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1. Skala Likert

Jawaban Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2012. Hal:133)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

a. Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia dan masa kerja.

Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	27	40,9	40,9	40,9
	PEREMPUAN	39	59,1	59,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 66 orang yang terdiri dari 27 (40,9%) laki-laki dan 39 (59,1%) perempuan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Responden dalam penelitian ini adalah mayoritas perempuan.

Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 30 TAHUN	32	48,5	48,5	48,5
31 - 40 TAHUN	29	43,9	43,9	92,4
> 40 TAHUN	5	7,6	7,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 32 orang atau (48,5%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 29 orang atau (43,9%), responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 5 orang atau (7,6%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21 - 30 tahun.

Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 tahun	35	53,0	53,0	53,0
	> 5 tahun	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 66 responden terdapat responden yang masa kerjanya 1 - 5 tahun sebanyak 35 orang atau (53,0%), responden yang masa kerjanya >5 tahun sebanyak 31 orang atau (47,0%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara mayoritas masa kerjanya adalah 1-5 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

Tabel IV.5. Skor angket Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	22,7	37	56,1	14	21,2	0	0	0	0	66	100
2	11	16,7	42	63,6	8	12,1	5	7,6	0	0	66	100
3	10	15,2	39	59,1	12	18,2	5	7,6	0	0	66	100
4	9	13,6	41	62,1	10	15,2	6	9,1	0	0	66	100
5	4	6,1	39	59,1	14	21,2	9	13,6	0	0	66	100
6	6	9,1	40	60,6	13	19,7	7	10,6	0	0	66	100
7	13	19,7	34	51,5	12	18,2	7	10,6	0	0	66	100
8	9	13,6	39	59,1	15	22,7	3	4,5	0	0	66	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,1% dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 22.7%.
2. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya mampu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan, sebagian responden menjawab setuju

sebanyak 42 oarang atau 63,6%. dan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 16.7%.

3. Jawaban responden tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang bukan bidang saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 59,1% dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 15,2%.
4. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja lebih baik dari rekan kerja saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 62,1% dan sangat setuju sebanyak 9 oran atau 13,6%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, sebagian responden menjawab setuju dan setuju sebanyak 39 orang atau 59,1% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 6,3%.
6. Jawaban responden tentang Dalam bekerja, saya selalu menyelesaikannya sesuai dengan standart waktu yang ditetapkan perusahaan, ebagian responden menjawab setuju sebanyak 40 oarang atau 60,6% dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 9,1%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu menaati segala peraturan yang ada dikantor, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51,5% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 19,7%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 59,1% dan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 13,6%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya tinggi, artinya karyawan bisa menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana persentasenya diatas 50%.

Tabel IV.6. Skor angket Variabel Koordinasi (X1)

No	Variabel Koordinasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19,7	32	48,5	17	25,8	4	6,1	0	0	66	100
2	10	15,2	28	42,4	15	22,7	13	19,7	0	0	66	100
3	4	6,1	23	34,8	22	33,3	17	25,8	0	0	66	100
4	3	4,5	14	21,2	30	45,5	19	28,8	0	0	66	100
5	16	24,2	34	51,5	12	18,2	4	6,1	0	0	66	100
6	8	12,1	24	36,4	21	31,8	13	19,7	0	P	66	100
7	3	4,5	27	40,9	24	36,4	12	18,2	0	0	66	100
8	3	4,5	24	36,4	22	33,3	16	24,2	0	0	66	100
9	6	9,1	29	43,9	22	33,3	8	12,1	1	1,5	66	100
10	6	9,1	21	31,8	24	36,4	14	21,2	1	1,5	66	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Dalam bekerja atasan saya selalu mengarahkan saya agar memanfaatkan waktu secara efisien, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 19,7%.
2. Jawaban responden tentang Dalam bekerja , atasan saya selalu mengarahkan saya agar memanfaatkan secara maksimal sumber daya

organisasi, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 42,4% dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 15,2%.

3. Jawaban responden tentang Dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar mengikuti perintahnya saja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebanyak 34,8% dan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 6,1%.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar memberikan pendapat langsung kepadanya (tanpa perantara) dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 45,5%
5. Jawaban responden tentang dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar selalu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 51,5% dan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 24,2%.
6. Jawaban responden mengenai dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar memberikan saran yang membangun perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 36,4% dan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 12,1%.
7. Jawaban responden tentang dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 40,9% dan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 4,5%.
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar mampu menyelesaikan apa saja pekerjaan yang

diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 36,4% dan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 4,5%.

9. Jawaban responden tentang dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar selalu menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 43,9% dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 9,1%.

10. Jawaban responden tentang dalam bekerja, atasan saya selalu mengarahkan saya agar selalu bekerja secara professional dalam pencapaian tujuan perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 36,4% dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 9,1%.

Kesimpulan secara umum bahwa koordinasi sudah sesuai namun belum maksimal, artinya koordinasi sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh para karyawan, dimana persentasenya masih sekitar 50%

Tabel IV.7. Skor angket Variabel Komunikasi (X2)

No	Variabel Komunikasi (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	13,5	39	59,1	14	21,2	4	6,1	0	0	66	100
2	8	12,1	38	57,6	14	21,2	6	9,1	0	0	66	100
3	3	4,5	41	62,1	16	24,2	6	9,1	0	0	66	100
4	1	1,5	35	53,0	22	33,3	8	12,1	0	0	66	100
5	13	19,7	42	63,6	9	13,6	2	3,0	0	0	66	100
6	7	10,6	29	43,9	20	30,3	10	15,2	0	0	66	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban reponden tentang saya selalu mendapatkan informasi dari pihak-pihak yang kompeten, sebagian menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 59,1% dan sangat setuju sebanyak 9 orng atau 13,5%.
2. Jawaban responden tentang informasi yang saya terima selalu bermanfaat bagi saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 57,6 % dan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 12,1%
3. Jawaban responden tentang perusahaan saya selalu mengingatkan agar karyawan mampu menggunakan alat komunikasi yang canggih , sebagian responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 62,1% dan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 4,5%.
4. Jawaban responden tentang dalam berkomunikasi perusahaan selalu menggunakan media social, sehingga seluruh karyawan harus mampu menggunakannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53,0% dan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 1,5%.
5. Jawaban responden tentang jika ada informasi baru pimpinan selalu menyampaikannya kepada seluruh karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 63,6% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 19,7%.
6. Jawaban responden tentang jika ada informasi yang salah pimpinan selalu mengingatkan agar mempelajarinya terlebih dahulu sebelum ditanggapi, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 43,9% dan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 10,6%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dan mendukung bentuk komunikasi yang terjalin di perusahaan dengan nilai persentase diatas 50%.

B. Pembahasan

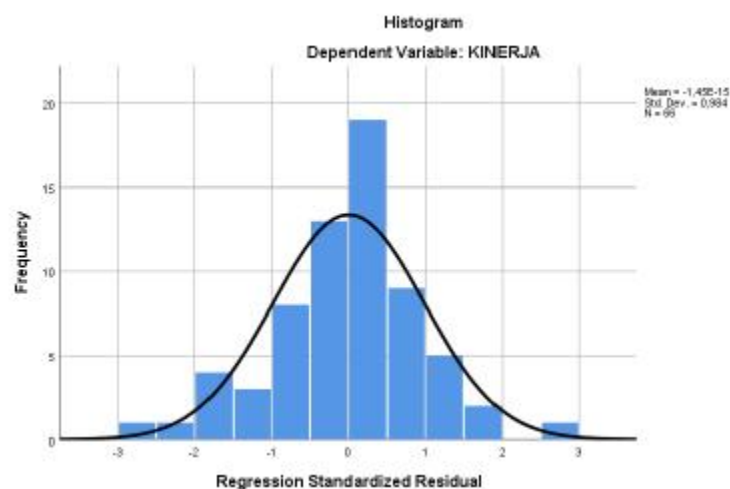
1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

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

Gambar IV.1. Uji Normalitas Histogram

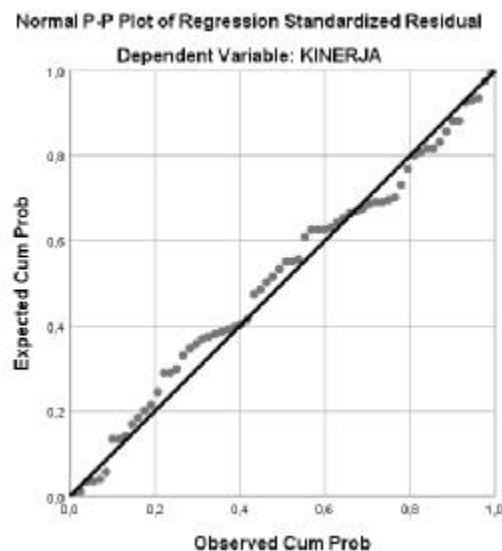


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kanan maupun condong kiri atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV.2. Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan pada gambar IV.2 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOORDINASI	,356	2,807
	KOMUNIKASI	,356	2,807

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

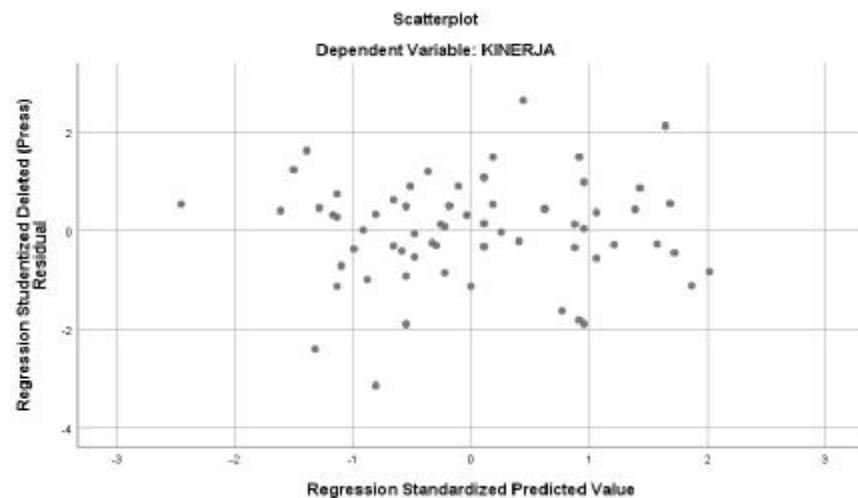
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu Koordinasi dan Komunikasi mempunyai angka nilai *tolerance* $0,356 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,807 \leq 10,00$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

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

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

Gambar IV.3. Grafik Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0 (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui Koordinasi dan Komunikasi pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara pada tabel IV.7. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Koordinasi

X2 = Komunikasi

Tabel IV.9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,504	2,688		2,420	,018
	KOORDINASI	,387	,103	,500	3,765	,000
	KOMUNIKASI	,484	,203	,317	2,388	,020

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0 (2018)

Dari Tabel IV.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,504 + 0,387 X_1 + 0,484 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 6,504 menunjukkan bahwa jika variabel indenpenden yaitu Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,504.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,387$ menunjukkan apabila Koordinasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah sumatera Utara sebesar 38,7 % kontribusi yang diberikan Koordinasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,484$ menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara sebesar 48,4 % kontribusi yang diberikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 Diatas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

1. Jika nilai sig < 0,05, atau hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho ditolak.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ho Diterima.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k) = (0,025 ; 64) = 1.997$$

keterangan :

α = nilai signifikan (0,05)

n = Jumlah sampel

k =Jumlah variabel X

Tabel IV.10. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,504	2,688		2,420	,018
	KOORDINASI	,387	,103	,500	3,765	,000
	KOMUNIKASI	,484	,203	,317	2,388	,020

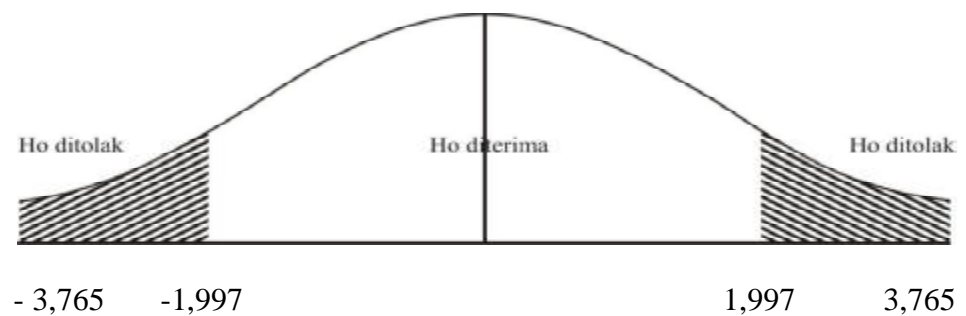
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

1) Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh Koordinasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,765 sedangkan $t_{tabel} = 1,997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

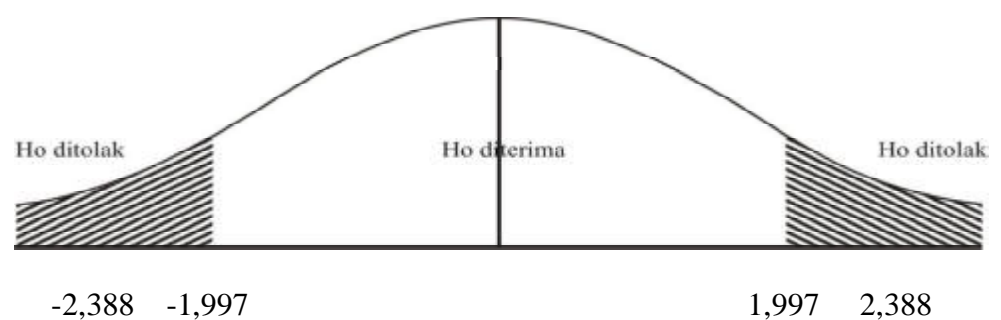
Gambar IV.4. Kriteria Pengujian Hipotesis Koordinasi (Uji t)



2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,388 sedangkan $t_{tabel} = 1,997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.020 < 0.05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis Komunikasi (Uji t)



b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau

tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} .

Tabel IV.11. Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,388	2	226,694	48,157	,000 ^b
	Residual	296,567	63	4,707		
	Total	749,955	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOORDINASI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

Dari tabel IV. 13 Diatas dapat diketahui :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 66 - 2 - 1 = 63 \text{ adalah } 3,14$$

$$F_{hitung} = 48,157$$

$$F_{tabel} = 3,14$$

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai sebesar $48,157 > 3,14$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Koordinasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.12. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,592	2,16966

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOORDINASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25.0 (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,605 \times 100\% \\
 &= 60,5 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,605 menunjukkan variabel

Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) sebesar 60,5 % . Sedangkan sisanya ($100 \% - 60,5\% = 39,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Koordinasi dan Komunikasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Koordinasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,765 sedangkan $t_{tabel} = 1,997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Didalam perusahaan Koordinasi memang sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja secara lebih terarah dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain teori diatas ada beberapa konsep yang menguraikan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja adalah koordinasi dan komunikasi, konsep ini diambil dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Octorano (2015) yang menyatakan adanya pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,388 sedangkan $t_{tabel} = 1,997$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.020 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera utara.

Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik juga dapat menghambat kinerja seorang karyawan. Ini berarti ada pengaruh dari Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Konsep ini diambil dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triyana (2012) yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diperoleh nilai sebesar $48,157 > 3,14$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,605 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) sebesar 60,5 % . Sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Koordinasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. . Hal ini secara simultan ada pengaruh signifikan Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,605 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) sebesar 60,5 % . Sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepemimpinan dan kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwasannya ada pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Maka dari itu, koordinasi perusahaan harus memperhatikan bentuk koordinasi kerja antara pimpinan dengan karyawan agar kinerja karyawan bias lebih baik.
2. Dilihat dari hasil penelitian bahwa Komunikasi adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja dengan demikian sebaiknya perusahaan harus memperhatikan metode berkomunikasi yang positif diantara pimpinan dan karyawannya agar berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja karyawan.
3. Melihat kenyataan dari hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh koordinasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan, diharapkan pimpinan atau atasan agar tetap mengadakan pendekatan dan pengawasan baik secara koordinasi maupun komunikasi terhadap karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat mengurangi masalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang disepakati bersama dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Donny Feronika Octorano. (2015). *Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat, Jurnal Mix*. Vol,5. Hal:108-121. 2015.
- Handoko, T. Hani, (2003), *Manajemen Edisi Kedua* , BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.S.P (2011). *Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendyat Soetopo. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya Offset.
- Ismail Solihin. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta.Graha Ilmu.
- Lila Bismala,dkk, (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan. Umsu Press.
- Muhammad, A. (2002). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Muhammad Rakhmat dan Aji Abdul Wahid. (2016). *Pengaruh Koordinasi Terhadap kinerja Petugas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan di Kelurahan Sukagalih Kecamatan Tarongong Kidul Kabupaten Garut, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol,07. Hal:21-26. 2016
- M. Kiswanto. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda, Eksis Riset*. Vol,6. Hal:1429-1438. 2010.
- R Wayne Pace, Don F Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Sony Bagus Purwanto. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol,139-143. 2013.
- Sutrisna Dewi. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta. Andi .
- T.Hani Handoko. (1984). *Manajemen-edisi 2*. Yogyakarta. BPTE.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi-edisi 2*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.