

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN**

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

Oleh:

M. AZMI AZHAR

NPM: 1305160779



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

M. AZMI AZHAR, NPM 1305160779. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. 2017.

Efektifitas kerja adalah pengukuran dalam arti bahwa sejauh mana organisasi melaksanakan atau mencapai tugas sasarannya. Komunikasi adalah proses menghubungkan komponen dari organisasi secara bersama. Sedangkan koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menghasilkan tindakan yang hramonis.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja karyawan, dan pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 812 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) $t_{hitung} = 2,145 > 1,989$ artinya memiliki pengaruh dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y), variabel koordinasi (X_2) $t_{hitung} = 2,395 > 1,989$ artinya memiliki pengaruh dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan (Y), berdasarkan $f_{hitung} = 33.066 > 2,71$ artinya ada pengaruh secara simultan antara komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja.

Kesimpulan secara parsial berpengaruh ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap efektifitas kerja, ada pengaruh signifikan antara koordinasi terhadap efektifitas kerja, dan secara simultan ada pengaruh antara komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, koordinasi, dan efektifitas kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

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

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

1. Yang teristimewa keluarga penulis. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Azhar Tanjung dan Ibunda Mulyarni tercinta serta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan proposal ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
8. Seluruh Staf Biro Manajemen, Kak Titin, Bang Rudy, Bang Dian, Bang Usman, yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
9. Bapak T. Rinel, Selaku Kepala Bagian, di PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang telah memberikan perizinan untuk penulis dalam menjalankan riset.
10. Seluruh pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang telah memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis berikan.
11. Seluruh teman-teman kelas Manajemen C-Sore Stambuk 2013 yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan proposal ini.
12. Sahabat yang selalu hebring untuk penulis WASABY, yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan proposal ini.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca khususnya serta mendapat keridoan Allah SWT.

Amin.... Yaarabbal' Alamin

Medan, Agustus 2017
Penulis,

M. AZMI AZHAR
NPM :1305160779

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	4
C. Batasan dan Rumusan masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Efektifitas Kerja	7
a. Pengertian Efektifitas Kerja	7
b. Tujuan Efektifitas Kerja	8
c. Faktor yang mempengaruhi Efektifitas Kerja	9
d. Indikator Efektifitas Kerja	11

2. Komunikasi	12
a. Pengertian Komunikasi	12
b. Faktor yang mempengaruhi Komunikasi	13
c. Fungsi – Fungsi Komunikasi	14
d. Indikator Komunikasi	15
3. Koordinasi	16
a. Pengertian Koordinasi	16
b. Bentuk – Bentuk Koordinasi	17
c. faktor-faktor yang mempengaruhi Koordinasi	18
d. Indikator Koordinasi	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian	41
2. Analisis Data Penelitian	50
B. Pembahasan	57

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	60
	A. Kesimpulan	60
	B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	63

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar III-1. Pengaruh Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja	22
Gambar III-2. Pengaruh Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja	22
Gambar III-3. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja	23
Gambar IV-1. Pendekatan Grafik Normal	52
Gambar IV-2. Scatterplot Heterokedastisitas	53

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel III-1. Indikator Efektifitas Kerja	25
Tabel III-2. Indikator Komunikasi	26
Tabel III-3. Indikator Koordinasi	26
Tabel III-4. Waktu Penelitian.....	27
Tabel III-5. Jumlah Populasi	28
Tabel III-6. Populasi dan Sampel.....	30
Tabel III-7. Skala Likert	31
Tabel III-8. Uji Variabel Validitas Komunikasi	33
Tabel III-9. Uji Variabel Validitas Koordinasi	34
Tabel III-10. Uji Variabel Validitas Efektifitas Kerja	35
Tabel IV-1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV-2. Karakteristik Responden Usia	43
Tabel IV-3. Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan	44
Tabel IV-4. Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan	44
Tabel IV-5. Penyajian Data Variabel Komunikasi	45
Tabel IV-6. Penyajian Data Variabel Koordinasi	47
Tabel IV-7. Penyajian Data Variabel Efektifitas Kerja	49
Tabel IV-8. Uji Multikoleniritas	53
Tabel IV-9. Variabel Entered.....	55
Tabel IV-10. Regresi Linear Berganda	55
Tabel IV-11. Uji T.....	56
Tabel IV-12. Uji F.....	57
Tabel IV-13. Uji Determinasi	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

Efektifitas kerja adalah pengukuran dalam arti bahwa sejauh mana organisasi melaksanakan tugas atau mencapai tugas semua sasarannya dilihat dari jumlah kualitas dari jasa yang dihasilkan berdasarkan hasil yang telah ditentukan (Stress, 2001:46)

Efektifitas kerja akan bagus apabila adanya komunikasi yang bagus pula. Karena apabila efektifitas kerja suatu perusahaan atau organisasi baik akan lebih muda tercapainya tujuan. Oleh karena itu komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

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

Selain komunikasi, yang mempengaruhi efektifitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan adalah koordinasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindak yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan (Handyaningrat, 2002:54).

Menurut Wilbur Shramm bahwa komunikasi mempunyai peranan penting terhadap efektifitas kerja, yaitu semakin efektif komunikasi yang terjadi maka efektifitas kerja akan meningkat sebaliknya bila komunikasi tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukan pun menjadi tidak efektif, dan menurut (Syafrudin, 2003) bahwa koordinasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kerja yaitu melalui kesempatan yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya merupakan unsur yang membentuk kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menunjukkan efektifitas kerja didalam organisasi, dan ada peran penting komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja suatu organisasi

yaitu efektifitas kerja suatu organisasi tergantung pada efektifnya komunikasi dan koordinasi suatu organisasi dan sebaliknya jika komunikasi dan koordinasi tidak baik maka hasil kerja suatu organisasi tidak akan efektif.

Kondisi saat ini yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan ini terdapatnya kesenjangan seperti kurang baiknya komunikasi antar karyawan dalam bertugas, jika komunikasi kurang baik maka dapat menimbulkan koordinasi antar sesama berjalan kurang baik dalam menjalankan tugas, hal ini menyebabkan kurang efektifnya hasil kerja.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, belum baik nya komunikasi yang dikarenakan tidak terjalinnya komunikasi yang baik, yaitu kurangnya rasa keterbukaan, empati dan dukungan terhadap sesama karyawan seperti masih ada yang tidak menanggapi ide yang disampaikan dan kurangnya rasa ingin membantu, dan masih ditemukan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan dan ditemukan koordinasi yang belum baik dikarenakan kurang baik komunikasi, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya koordinasi seperti kurangnya hubungan dan komunikasi antar sesama karyawan, kurangnya kesepakatan dan komitmen seperti tidak menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama, serta efektifitas kerja yang kurang baik dikarenakan kurang efisien diakibatkan oleh komunikasi dan koordinasi kurang baik, dan kurangnya kepuasan karyawan, seperti masih adanya kritikan atas ide atau informasi yang disampaikan yang membuat karyawan menjadi kurang senang dalam menjalankan tugasnya, hal itu juga disebabkan karena kurang baik nya komunikasi dan koordinasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektifitas kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Masih ditemukannya komunikasi yang belum baik, seperti kurangnya rasa keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan antar sesama karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Kurangnya komunikasi, kesadaran akan pentingnya koordinasi, komitmen dan kesepakatan dalam menjalankan tugas yang membuat koordinasi antar sesama karyawan kurang baik pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
3. Efektifitas kerja belum baik hal tersebut juga disebabkan karena komunikasi dan koordinasi yang kurang efektif pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian hanya meneliti pada komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
2. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
3. Apakah komunikasi dan koordinasi berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

3. Untuk mengetahui seberapa besar komunikasi dan koordinasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat bagi peneliti.

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

- b. Manfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

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

- c. Manfaat bagi pembaca.

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

- d. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Efektifitas Kerja

a. Pengertian Efektifitas Kerja

Efektifitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Maka untuk itu pemerintah harus menjaga keseimbangan diantara tujuan tujuan yang saling bertentangan. Pemerintah dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan - tujuan, sasaran - sasaran dan kegiatan – kegiatan yang saling bertentangan dari pihak – pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti karyawan, pelanggan, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan dan masyarakat. Adapun pengertian efektifitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut.

Menurut Ismail Namawi (2013, hal. 192)

“Efektifitas adalah suatu yang berbeda dari orang yang satu dengan orang lainnya.” Pada dasar nya jika pemerintahan memiliki salah satu pegawai tersebut akan dapat membantu pimpinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemerintah.

Menurut Schein (dalam malayu 2013, hal 187) efektifitas adalah “kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, menahan diri, lepas dari fungsi tertentu yang

dimiliki.” Pada dasarnya kemampuan pegawai dapat bertahan jika pegawai mampu untuk menyesuaikan diri, memelihara kualitas diri, sehingga pegawai lepas dari pekerjaannya.

Handoko (2012, hal 7) efektifitas merupakan “kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.” Seorang pemimpin yang efektif dalam memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektifitas kerja tidak lain adalah seseorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

b. Tujuan Efektifitas Kerja

Menurut (Gibson, 2013 hal 192) adalah “untuk mencapai tujuan tertentu dalam hal ini dapat dicapai dengan bekerja secara rasional dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Adapun tujuan efektifitas menurut (Harrison, 2013 hal 193) adalah sebagai berikut :

- 1.) Pencapaian tujuan tidak dapat langsung diukur hasilnya pada organisasi yang tidak memproduksi barang berwujud. Organisasi pada umumnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapainya dan tercapainya suatu tujuan sering kali menghalangi atau mengurangi kemampuannya untuk mencapai tujuan.

2.) Adanya beberapa tujuan yang dinyatakan secara resmi dan harus dicapai yang sudah disepakati oleh semua anggota. Banyak ahli riset menyatakan bahwa banyak kesulitan untuk mendapatkan persetujuan mengenai tujuan khusus dari organisasi.

Pada pendekatan tujuan terhadap beberapa kesulitan, tetapi pendekatan ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan pimpinan, pembahasan pada teori diatas menunjukkan pentingnya tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan strategi dan pembedaan antara memaksimalkan pencapaian tujuan dan mengoptimalkan kemampuan kerja pegawai sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Suatu pekerjaan yang efektifitas maka karyawan diharapkan untuk meningkatkan kerja yang efektif untuk mencapai hal tersebut perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor efektifitas kerja karyawan. Menurut (Ronald, 2014 hal 26) mengungkapkan bahwa faktor faktor efektifitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Rancangan Tugas

Tim – tim kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki kebebasan, kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan bakat yang berbeda – beda, kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau produk secara menyeluruh dan sebuah tugas atau proyek yang memiliki dampak yang substansional terhadap pihak – pihak lain.

2) Komposisi

Kategori ini mengikuti variabel – variabel yang berkaitan dengan bagaimana karakter dari para staf tim kerja. Bagaimana kemampuan dan kepribadian dari para anggota tim kerja, ukuran tim kerja, fleksibilitas tim kerja dan prefensi para anggota untuk bekerja secara tim.

3) Konteks

Tiga faktor konseptual yang signifikan berkaitan dengan kinerja tim adalah kehadiran sumber daya yang mencukupi, adanya kemiripan yang efektif adalah sebuah evaluasi kinerja dan sistem imbalan yang menghargai sumbangan dari tim kerja.

4) Proses

Kategori yang terakhir berkaitan dengan efektifitas adalah variabel proses, ini meliputi komitmen anggota terhadap sebuah tujuan bersama, penempatan tujuan, ketetapan waktu dan yang terakhir adalah kelengkapan.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa kerja seseorang memiliki banyak faktor yang mempengaruhi. Jika para anggota melakukan kerja tim ataupun bekerja sama dan memeberikan ide – ide yang dapat membangun pemerintahan yang efektif, maka faktor tersebut akan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, sehingga kualitas yang akan dicapai terpenuhi sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

d. Indikator Efektifitas Kerja

Menurut Gibson dan Tambubolon (dalam Ismail Namawi 2013, hal. 188) mengemukakan indikator efektifitas kerja adalah sebagai berikut:

1.) Produksi

Produksi sebagai efektifitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya.

2.) Efisien

Efisien sebagai mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh perusahaan.

3.) Kepuasan

Kepuasan sebagai efektifitas mengacu kepada keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan diukur dari sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya.

4.) Keadaptasian

Keadaptasian sebagai efektifitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan pelanggan, dan kualitas produk. Serta perubahan internal seperti ketidak efisienan, ketidak puasan dan adaptasi lingkungan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pada kinerja individu yang ada dalam organisasi. Masing – masing kontribusi yang dapat diberikan idnvidu dalam organisasi sangat ditekankan. Prestasi kerja karyawan dinilai secara rutin lewat proses evaluasi kinerja yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, imbalan lain yang tersedia dalam organisasi.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

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

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

Menurut (Ivancevich, 2007 hal 116) menyatakan komunikasi adalah transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi itu adalah suatu kegiatan untuk membentuk

persamaan antara si pemberi pesan dan si penerima pesan dalam menyampaikan informasi, ide, pengetahuan, sikap dan tingkah laku.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

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

1.) Kualitas

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

2.) Ketepatan Waktu

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

3.) Kelengkapan

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

4.) Relevansi

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

c. Fungsi – Fungsi Komunikasi

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

1.) Fungsi Kontrol

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

2.) Fungsi Motivasi

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

3.) Fungsi Ekpresi Emosi

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

4.) Fungsi Informasi

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

d. Indikator Komunikasi

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

1.) Keterbukaan

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

2.) Empati

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

3.) Dukungan

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

4.) Kesamaan

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

3. Koordinasi

a. Pengertian Koordinasi

Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Arti lain koordinasi adalah menyatukan berbagai departemen atau bidang yang ada didalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan secara efektif dan efisien.

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

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

Menurut Handoko, koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan – tujuan dan kegiatan – kegiatan pada satuan – satuan yang terpisah (departemen atau bidang – bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan

organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi, individu – individu dan departemen – departemen akan kehilangan pegangan atas peranan mereka dalam organisasi.

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

b. Bentuk Koordinasi

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

1.) Koordinasi Horizontal

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

2.) Koordinasi Vertikal

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

3.) Koordinasi Fungsional

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

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Koordinasi

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

- 1.) Faktor Kesatuan Tindakan
- 2.) Faktor Komunikasi
- 3.) Faktor Pembagian Kerja
- 4.) Faktor Disiplin

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi koordinasi tersebut adalah:

1.) Faktor Kesatuan tindakan

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

2.) Faktor Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan

oleh adanya komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu dari sekian banyak kebutuhan manusia dalam menjalani hidup dan kehidupannya. Dalam organisasi komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi partisipasi anggota organisasi akan semakin tinggi dan pimpinan memberitahukan tugas pada karyawan harus dengan komunikasi. Dengan demikian komunikasi merupakan hubungan antara komunikator dengan komunikan dimana keduanya mempunyai peranan dalam menciptakan komunikasi.

3.) Faktor Pembagian Kerja

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

4.) Faktor Disiplin

Menyatakan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

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

d. Indikator Koordinasi

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

- 1.) Komunikasi
 - a) Ada tidaknya informasi
 - b) Ada tidaknya alur informasi
 - c) Ada tidaknya teknologi informasi
- 2.) Kesadaran Pentingnya Koordinasi
 - a) Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
 - b) Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
- 3.) Kompetensi Partisipan
 - a) Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
 - b) Ada tidaknya ahli di tiap bidang yang terlibat
- 4.) Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

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

5.) Kontinuitas Perencanaan

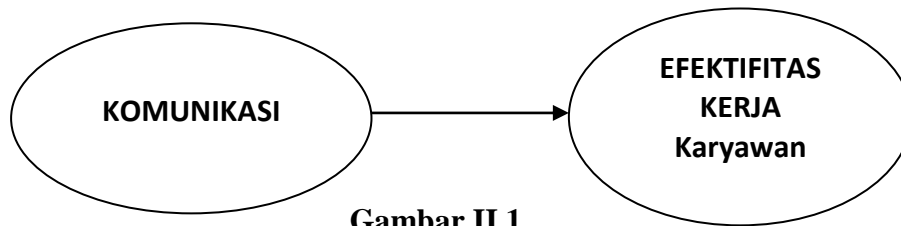
- a) Ada tidaknya umpan balik dari objek dan subjek pembangunan
- b) Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja

Peranan komunikasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena komunikasi merupakan cara untuk menyampaikan informasi, ide, atau tugas ke seseorang, dan komunikasi dapat menentukan sampai seberapa jauh orang – orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan organisasi. Semakin baik komunikasi, maka semakin meningkat efektifitas kerja karyawan.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian dilakukan oleh (Wilbur Shramm) dan (Sugiyono) dengan judul pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja karyawan menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan.



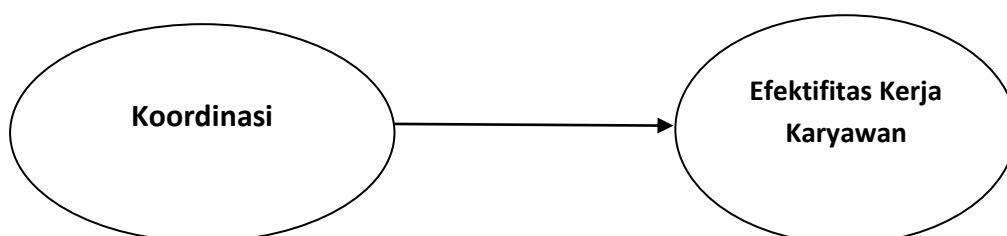
Gambar II.1

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

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

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan (Syafrudin, 2003) dan (Siagian) yang meneliti tentang pengaruh koordinasi terhadap efektifitas kerja karyawan menyimpulkan bahwa koordinasi berpengaruh terhadap kerja karyawan.



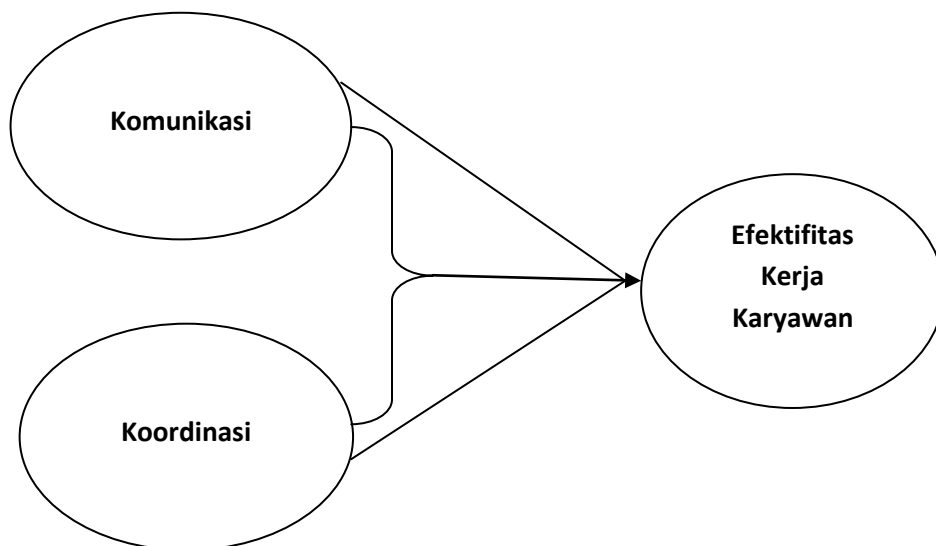
Gambar II.2

Pengaruh Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

3. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

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

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian dilakukan (Robbins, 2008) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektifitas kerja Karyawan menyimpulkan bahwa komunikasi dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan.



Gambar II.3

Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Efektifitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
2. Ada pengaruh Koordinasi terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian assosiatif dimana penelitian assosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Oprasional Variabel

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

1.) Efektifitas Kerja

Efektifitas kerja adalah pengukuran dalam arti bahwa sejauh mana organisasi melaksanakan tugas atau mencapai tugas semua sasarannya dilihat dari jumlah kualitas dari jasa yang dihasilkan berdasarkan hasil yang telah ditentukan (Ismail Namawi, 2013 hal 185)

Tabel III.1
Indikator Efektifitas Kerja

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Produksi	20
2	Efisien	21
3	Kepuasan	23, 24, 25
4	Keadaptasian	26

(Ismail Namawi, 2013 hal 185)

2.) Komunikasi

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

Tabel III.2
Indikator Komunikasi

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Keterbukaan	1, 2
2	Empati	3, 4
3	Dukungan	5, 6, 9
4	Kesamaan	7, 8

(Husein Umar, 2012 hal 26-27)

3.) Koordinasi

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

Tabel III.3
Indikator Koordinasi

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Komunikasi	10, 11
2	Kesadaran Akan Pentingnya Koordinasi	12, 13
3	Kopetensi Partisipan	14, 15
4	Kesepakatan	16, 17
5	Kontinuitas Perencanaan	18, 19

(Handyaningrat, 2000 hal 80)

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III, Jl. Sei Batang Hari No2 Simpang Tj., Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.
2. Waktu penelitian: Penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017.

Tabel III.4

Rencana Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Bulan/Minggu																				
		TAHUN 2017																				
		Juni				Juli				Agustus				Septembe r				Oktober				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Riset																					
2	Pengajuan Judul																					
3	Penyusunan Proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Pengumpulan Data																					
6	Pengelolaan Data																					
7	Sidang Meja Hijau																					

D. Populasi dan Sampel

1.) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012 hal 115) Mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan yang berjumlah 812 Orang.

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Akuntansi	38
2	Bagian Kemitraan dan Bina Lingkungan	23
3	Bagian Keuangan	35
4	Bagian Komersil	74
5	Bagian Perencanaan dan Pengembangan	18
6	Bagian Satuan Pengawas Intern	28
7	Bagian SDM	44
8	Bagian Sekretariat Perusahaan	122
9	Bagian Tanaman	57
10	Bagian Teknik	37
11	Bagian Teknologi	34
12	Bagian TI / TB	80
13	Bagian Umum	195
14	Bagian Project Manajer ERP	2
Jumlah		812

2.) Sampel

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

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

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

dimana diketahui :

$$n = \frac{812}{1+812 (0,01)} = \frac{812}{1+8,12} = 89$$

Rumus Proportional Random Sampling adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

s = Ukuran sampel

Ni = Ukuran populasi

N = Ukuran (total) sampel

n = Ukuran (total) populasi

sampel yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel III.6
Populasi dan Sampel

NO	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Akuntansi	38	$38/812*89=4$
2	Bagian Kemitraan dan Bina Lingkungan	23	$23/812*89=3$
3	Bagian Keuangan	35	$35/812*89=4$
4	Bagian Komersil	74	$74/812*89=8$
5	Bagian Perencanaan dan Pengembangan	18	$18/812*89=2$
6	Bagian Satuan Pengawas Intern	28	$28/812*89=3$
7	Bagian SDM	44	$44/812*89=5$
8	Bagian Sekretariat Perusahaan	122	$122/812*89=13$
9	Bagian Tanaman	57	$57/812*89=6$
10	Bagian Teknik	37	$37/812*89=4$
11	Bagian Teknologi	34	$34/812*89=4$
12	Bagian TI / TB	80	$80/812*89=9$
13	Bagian Umum	195	$195/812*89=21$
14	Bagian Project Manajer ERP	2	$2/812*89=0$
Jumlah		812	86

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1.) Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapat gambaran mengenai

perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

2.) Angket

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

Tabel III.7
Skala Likert

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

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

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrument dapat dinyatakan tidak valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

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

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

(Sugiyono, 2012 hal 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

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

1.) Uji Validitas Komunikasi

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel terhadap variabel komunikasi (X_1), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Komunikasi

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,585	0,212	Valid
2	0,539	0,212	Valid
3	0,692	0,212	Valid
4	0,746	0,212	Valid
5	0,741	0,212	Valid
6	0,735	0,212	Valid
7	0,787	0,212	Valid
8	0,727	0,212	Valid
9	0,701	0,212	Valid

Data pengujian data validitas pada tabel III.8 dinyatakan item di atas ternyata seluruh itemnya valid dan tidak ada item yang dibuang dan seluruh item tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya

2.) Uji Validitas Koordinasi

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel terhadap variabel koordinasi (X_2), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Koordinasi

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,556	0,212	Valid
2	0,700	0,212	Valid
3	0,582	0,212	Valid
4	0,625	0,212	Valid
5	0,700	0,212	Valid
6	0,650	0,212	Valid
7	0,574	0,212	Valid
8	0,625	0,212	Valid
9	0,601	0,212	Valid
10	0,594	0,212	Valid

Data pengujian data validitas pada tabel III.9 dinyatakan item di atas ternyata seluruh itemnya valid dan tidak ada item yang dibuang dan seluruh item tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya.

3.) Uji Validitas Efektifitas Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel terhadap variabel efektifitas kerja (Y), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.10

Uji Validitas Variabel Efektifitas Kerja

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,728	0,212	Valid
2	0,728	0,212	Valid
3	0,779	0,212	Valid
4	0,779	0,212	Valid
5	0,779	0,212	Valid
6	0,695	0,212	Valid
7	0,728	0,212	Valid

Data pengujian data validitas pada tabel III.10 dinyatakan item di atas ternyata seluruh itemnya valid dan tidak ada item yang dibuang dan seluruh item tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuisisioner dapat dikatakan realible atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik, *Crocbach* *Alpa*, seperti rumus dibawah ini:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

- r = Reabilitas Instrument
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir
 σ_1^2 = Varians Total

F. Teknik Analisis Data

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

1.) Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak,

yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatter plot antar lain prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2.) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

Y = Variabel Terkait

α = Konstanta

b_1 & b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Variabel Bebas

x_2 = Variabel Bebas

3.) Uji t

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

Adapun pengujian sebagai berikut:

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

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

Pengaruh signifikan dengan criteria pengambilan keputusan adalah:

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

4.) Uji F

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

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

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

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

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

5.) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

$(R_{yX_1X_2})^2$: Koefisien Variabel Bebas dengan Variabel Terkait

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variable dengan variable lain nya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 26 pertanyaan yang terdiri dari 9 item untuk varibel komunikasi, 10 item untuk variable koordinasi, dan 7 item untuk variable efektifitas kerja. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 86 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk table frekuensi dan disimpulkan sesuai table berikut:

a) Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam table berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

TABEL IV.I
Karakteristik Responden “Jenis Kelamin”

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - Laki	71	82,6%
Perempuan	15	17,4%
Total	86	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data table di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden PT. Perkebunan Nusantara III Medan berjenis kelamin laki – laki sebanyak 71 (82,6%) dan minoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (17,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki – laki.

TABEL IV.II
Karakteristik Responden “USIA”

Usia	Frekuensi	Presentase
<25 tahun	13	15,1%
25 - 35 tahun	56	65,1%
> 35 tahun	17	19,8%
Total	86	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah,2017

Berdasarkan data table di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data usia, mayoritas responden PT. Perkebunan Nusantara III Medan berusia 25 – 35 tahun sebanyak 56 orang (65,1%), lebih dari 35 tahun sebanyak 17 orang (19,8%), dan lebih muda dari 25 tahun sebanyak 13 orang (15,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 25 – 35 tahun.

TABEL IV.III
Karakteristik Responden
“Tingkat Pendidikan”

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD, SMP, SMA	5	5,8%
D III	11	12,8%
S1, S2, S3	69	80,2%
Total	86	100%

Sumber: Data Primer yang diolah,
2017

Berdasarkan data table diatas menunjukkan bahwa karakteristik data pada kategori tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. Perkebunan didominasi oleh karyawan yang berjenjang S1, S2, dan S3 sebanyak 69 orang (80,2%), karyawan yang berjenjang D III sebanyak (11%), dan minoritasnya karyawan dengan jenjang pendidikan nya SD, SMP, SMA sebanyak 5 orang (5,8%).

b) Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu komunikasi (X1), koordinasi (X2), dan efektifitas kerja (Y). Deskripsi setiap pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pertanyaan yang diberikan kepada responden penelitian.

1) Variabel Komunikasi (X1)

Berikut dibawah ini merupakan data penyajian jawaban kuisisioner dari variable komunikasi (X1) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5

Penyajian Data Variabel Komunikasi (X1)

NO	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	32,6%	23	26,7%	19	22,1%	10	11,6%	6	7,0%	86	100%
2	31	36%	25	29,1%	13	15,1%	13	15,1%	4	4,7%	86	100%
3	35	40,7%	32	37,2%	32	37,2%	13	15,1%	6	7%	86	100%
4	40	46,5%	32	15,6%	11	12,8%	3	3,5%	0	0%	86	100%
5	33	38,4%	36	44,2%	10	11,6%	4	4,7%	1	1,2%	86	100%
6	35	40,7%	34	39,5%	12	14%	4	4,7%	1	1,2%	86	100%
7	38	44,2%	32	37,2%	12	14%	4	4,7%	0	0%	86	100%
8	37	43%	32	37,2%	10	11,6%	6	7%	1	1,2%	86	100%
9	42	48,8%	30	34,9%	11	12,8%	3	3,5%	0	0%	86	100%

Berdasarkan tabulasi dalam jawaban responden pada table sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pertanyaan saya akan memberikan informasi yang detail terhadap suatu pekerjaan yang ditanyakan pemimpin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (26,7%).

2. Jawaban responden tentang pertanyaan saya selalu menanggapi dan memberikan respon positif jika ada pemimpin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (29,1%)
3. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa permasalahan dibagian lain adalah permasalahan bersama, mayoritas reponden menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (37,2%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu bersedia memberikan waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (15,6%).
5. Jawaban responden tentang saya selalu mendengarkan, membaca dan menganalisa, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (44,2%).
6. Jawaban responden tentang saya selalu menyampaikan informasi dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (39,5%).
7. Jawaban responden tentang saya selalu merasa semua informasi penting, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (37,2%).
8. Jawaban responden tentang saya menganggap penting dan selalu memperhatikan bila yang member informasi adalah atasan, mayoritas responden menjawab sebanyak 32 responden (37,2%).

9. Jawaban responden tentang saya selalu mensosialisasikan tujuan perusahaan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab sebanyak 30 responden (34,9%).

2) Variabel Koordinasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable koordinasi (X2) yang dirangkum dalam table frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Koordinasi

NO	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	32,6%	23	26,7%	19	22,1%	10	11,6%	6	7%	86	100%
2	23	26,7%	35	40,7%	13	15,1%	9	10,5%	6	7%	86	100%
3	39	45,3%	25	29,1%	16	18,6%	5	5,8%	1	1,2%	86	100%
4	24	27,95	34	39,5%	19	22,1%	6	7%	3	3,5%	86	100%
5	23	26,7%	35	40,7%	13	15,1%	9	10,5%	6	7%	86	100%
6	36	41,9%	25	29,1%	17	19,8%	7	8,1%	1	1,2%	86	100%
7	39	45,3%	28	32,6%	16	18,6%	2	2,3%	1	1,2%	86	100%
8	40	46,5%	23	26,7%	12	14%	8	9,3%	3	3,5%	86	100%
9	24	27,9%	36	44,2%	11	12,8%	8	9,3%	5	5,8%	86	100%
10	38	44,2%	33	38,4%	10	11,6%	3	3,5%	2	2,3%	86	100%

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada table di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan dalam berkoordinasi saya selalu memperhatikan alur dan hirarki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (26,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan dalam berkoordinasi saya selalu menyampaikan informasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (40,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan dalam berkoordinasi di perusahaan tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (29,1%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan di perusahaan tempat saya bekerja menganggap bahwa koordinasi antar bagian penting, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (39,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan di perusahaan di tempat saya bekerja tiap karyawan memahami kepada siapa dia berkoordinasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (40,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan pegawai di tempat saya bekerja selalu patuh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (29,1%).

7. Jawaban responden tentang pernyataan dalam proses koordinasi di tempat saya bekerja selalu melibatkan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (32,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan dalam melakukan berkoordinasi di perusahaan tempat saya bekerja memiliki S.O.P, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (26,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan di perusahaan tempat saya bekerja selalu dilakukan evaluasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (39,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan di perusahaan tempat saya bekerja proses koordinasi dilakukan prinsip – prinsip manajemen, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (38,4%).

3) Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Berikut ini merupakan penyajian data dari variabel efektifitas kerja (Y) yang dirangkum di dalam table frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Efektifitas Kerja

NO	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	20,9%	31	36%	19	22,1%	13	15,1%	5	5,8%	86	100%
2	18	20,9%	31	36%	19	22,1%	13	15,1%	5	5,8%	86	100%
3	37	43%	26	30,2%	18	20,9%	5	5,8%	0	0%	86	100%
4	37	43%	26	30,2%	18	20,9%	5	5,8%	0	0%	86	100%
5	37	43%	26	30,2%	18	20,9%	5	5,8%	0	0%	86	100%
6	36	41,9%	25	29,1%	17	19,8%	7	8,1%	1	1,2%	86	100%
7	18	20,9%	31	36%	19	22,1%	13	15,1%	5	5,8%	86	100%

Berdasarkan tabulasi dan jawaban responden variabel efektifitas kerja (Y) sebelumnya, dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan dengan komunikasi dan koordinasi yang baik dapat meningkatkan produksi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (36%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan dengan komunikasi dan koordinasi yang baik perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (36%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa puas dan senang , tujuan perusahaan tercapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (30,2%).

4. Jawaban responden tentang dengan komunikasi dan koordinasi yang baik perusahaan tempat saya bekerja dapat mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab 26 responden (30,2%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan dengan komunikasi dan koordinasi yang baik perusahaan tempat saya bekerja mampu bersaing, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (30,2%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan dengan komunikasi dan koordinasi yang baik di perusahaan tempat saya bekerja kepuasan pelanggan dan kualitas produksi dapat ditingkatkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (29,1%),
7. Jawaban responden tentang pernyataan dengan komunikasi dan koordinasi yang baik, perusahaan tempat saya bekerja memperoleh efisiensi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (36%).

2. Analisis Data Penelitian

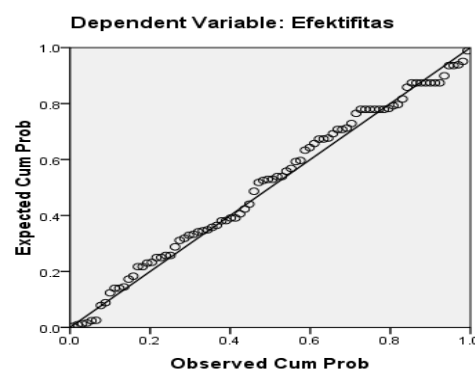
Analisi data penelitian ini bertujuan untuk menganalisa data yang berasal dari data – data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Pendekatan Grafik Normalitas

Pada gambar IV.2 dilihat dari titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal hal ini menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas

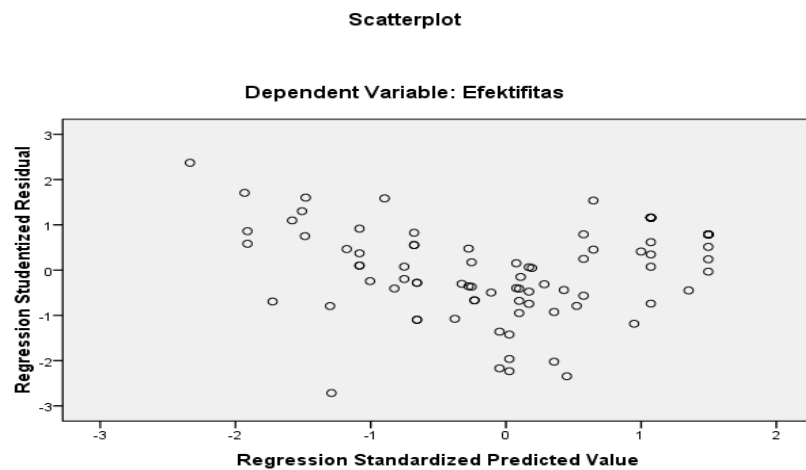
		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.296	2.124		4.847	.000		
	Komunikasi	.239	.111	.328	2.145	.035	.287	3.479
	Koordinasi	.221	.092	.366	2.395	.019	.287	3.479

a. Dependent Variable: Efektifitas

Berdasarkan uji table di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik tidak menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawahangka nol pada sumbu Y.



GAMBAR IV.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterikedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel indenpenden maupun variabel bebasnya.

b. Analisis Hipotesis Penelitian

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada multiple regressionanalysis tentang pengaruh komunikasi (X1) dan koordinasi (X2) terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Medan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.9
Variabel Entered

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOORDINASI, KOMUNIKASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: EFEKTIFITAS

Pada Tabel IV.9 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen dimasukkan dalam analisis ini, atau dengan kata lain tidak ada variabel independen yang digunakan, atau yang disebut metode enter.

Tabel IV.10
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.296	2.124		4.847	.000
	Komunikasi	.239	.111	.328	2.145	.035
	Koordinasi	.221	.092	.366	2.395	.019

a. Dependent Variable: Efektifitas

Berdasarkan data tabel Coefficients di atas pada kolom (Unstandardized Coefficients) dapat dilihat nilai persamaan sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan koordinasi) memiliki nilai positif, yaitu 0,239 dan 0,221 dengan artian kedua variabel bebas yaitu komunikasi dan koordinasi mempunyai hubungan pengaruh terhadap variabel (efektifitas kerja).

c. Uji t

Tabel IV.11

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.296	2.124		4.847	.000
	Komunikasi	.239	.111	.328	2.145	.035
	Koordinasi	.221	.092	.366	2.395	.019

a. Dependent Variable: Efektifitas

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu komunikasi memiliki signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Dari tabel IV.11 tentang pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,145 > 1,989 dengan probabilitas signifikan 0,035 lebih kecil dengan α 0,05. Hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap efektifitas kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2) Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu koordinasi memiliki signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Dari tabel IV.11 tentang pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,395 > 1,989$ dengan probabilitas signifikan 0,019 lebih kecil dengan $\alpha 0,05$. Hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap efektifitas kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

d. Uji f

Tabel IV.12

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921.320	2	460.660	33.066	.000 ^a
	Residual	1156.320	83	13.932		
	Total	2077.640	85			

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektifitas

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 86 - 2 - 1 = 83 \text{ adalah } 3,11 \quad F_{hitung} = 33.066$$

Dari lampiran, diperoleh bahwa $F_{tabel} = 3,11$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33.066 > 2,71$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara Medan.

e. Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.430	3.73250

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektifitas

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,443. Hal ini memiliki arti bahwa 44,3% variabel efektifitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan koordinasi. Sedangkan sisanya dapat diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi dan lain lain.

B. Pembahasan

Data penelitian akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja

Komunikasi merupakan suatu cara pemindahan informasi ke penerima informasi yang terjadi dikalangan karyawan.

Menurut (Handoko, hal 272) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut

melibatkan lebih dari sekedar kata – kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Berdasarkan uji t secara parsial komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 2,145 > 1,989 dengan probabilitas signifikan 0,035 lebih kecil dengan α 0,05. Ramli Mokodofit mengatakan adanya pengaruh antara komunikasi dengan efektifitas kerja. Dengan demikian komunikasi harus dipertahankan atau ditingkatkan agar efektifitas kerja lebih efektif.

2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja

Koordinasi merupakan suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk mencapai keselarasan.

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

Berdasarkan uji t secara parsial koordinasi tidak memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang menyatakan bahwa t_{hitung} 2,395 > 1,989 dengan probabilitas signifikan 0,019 lebih kecil dengan α 0,05. Fadli Setia Hermanto menyatakan bahwa adanya pengaruh antara koordinasi

dengan efektifitas kerja. Dengan demikian koordinasi harus tetap dipertahankan atau ditingkatkan supaya efektifitas kerja lebih efektif.

3. Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja

Mengelola komunikasi dan koordinasi di suatu perusahaan dapat mempengaruhi efektifitas kerja. Jadi semakin baik komunikasi dan koordinasi maka akan semakin baik pula efektifitas kerja suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan dapat diketahui bahwa $F_{tabel} = 3,11$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33,066 > 2,71$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja secara simultan.

Menurut Herman adanya pengaruh antara komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja. Dengan demikian komunikasi dan koordinasi harus dipertahankan atau ditingkatkan supaya tercapai efektifitas yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap efektifitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT, Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Komunikasi dan koordinasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Komunikasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan kualitas komunikasi diantara karyawan supaya efektifitas kerja tetap baik.

2. Koordinasi pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan harus dipertahankan, agar koordinasi antar tiap karyawan tetap berjalan baik.
3. Diharapkan kepada PT. Perkebunan Nusantara III Medan untuk mempertahankan kualitas dari komunikasi dan koordinasi yang sudah cukup baik agar efektifitas kerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan ilmu-ilmu bisnis. Bandung: Ciptaka Media Printis.
- Fadli Setia Hermanto (2013). Pengaruh Koordinasi Dan Implementasi Kebijakan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pengolahan Pasar Kabupaten Subang. Universitas Komputer Indonesia.
- Franky Ramli Mokodofit (2013). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada PT. Radio Memora Anoa Indah
- Handoko, T. Hani (2011). Manajemen (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herman, (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Kmisi Pemilihan Umum (KUPD) Sumatera Selatan. Abdi Nusa Palembang.
- <http://digilib.unila.ac.id/5176/14/BAB>
- Ismail Namawi (2013). Budaya Organisasi (Edisi 1) Jakarta : Selemba Empat.
- John, M. Ivancevich (2007). Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 2.
- Lubis, Rahmadeni (2010). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Robbins, dan Judge (2008). Perilaku Organisasi (edisi kedua belas) Jakarta: Selemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua Cetakan Empat Belas, Bumi Aksara Jakarta.
- Silalahi, Ulber (2011). Asas Asas Manajemen (Edisi Pertama). Bandung Refika Adimata.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan 16. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2010). Budaya Organisasi Edisi Pertama, Cetakan ke-2.