

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PTPN IV MEDAN

Winda Wardhani
NIDN: 0102109501

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan
e-mail: windawardhani69@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di kantor PTPN IV Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 16,339 + 0,095 + 0,440 + e$. Secara parsial, variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Perkebunan Nusantara IV Medan, terbukti dari nilai t hitung < t tabel ($1,245 > 1,661$). Variabel koordinasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perkebunan Nusantara IV Medan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($5,990 > 1,661$). Secara simultan, variabel komunikasi (X1) dan koordinasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($13,272 > 3,09$). Variabel komunikasi (X1) dan koordinasi (X2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 21,5% sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa Hendaknya seluruh pegawai memperbaiki komunikasi mereka karena komunikasi sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Hendaknya seluruh pegawai menghilangkan gap-gap atau kelompok-kelompok dan bersatu dalam mencapai tujuan perusahaan. Hendaknya seluruh pegawai bersikap professional dengan tidak mencampuradukkan masalah pribadi dengan pekerjaan,

Kata Kunci: Komunikasi, Koordinasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset hidup yang paling penting dan berharga, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak keberhasilan atas apa yang telah direncanakan oleh setiap pengambil kebijakan dalam suatu perusahaan. Memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya merupakan

tujuan utama setiap perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya setiap pegawai harus memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi suatu kinerja yang baik dalam organisasi perusahaan. Dari sekian banyak faktor-faktor tersebut, komunikasi dan koordinasi yang baik dan akurat menjadi hal yang menentukan kinerja pegawai tersebut baik atau tidak. Jika komunikasi dan koordinasi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain tidak baik atau pun komunikasi antara pegawai dan atasan tidak baik maka hal ini akan mengganggu proses pencapaian tujuan tersebut. Hubungan yang baik antar semua elemen di dalam perusahaan harus terjalin dengan kompak dan baik, barulah tujuan perusahaan akan tercapai.

PTPN IV Medan merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Proses kerja dan pola manajemen yang kompleks mengharuskan setiap pegawai dan elemen perusahaan lainnya harus memiliki komunikasi dan koordinasi yang bebas hambatan. Dari proses operasional kerja selama ini, komunikasi dan koordinasi yang baik secara umum sudah terlaksana. Akan tetapi masih ada permasalahan di sana sini terkait dengan komunikasi dan koordinasi tersebut. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah masih adanya pegawai yang secara interpersonal yang memiliki komunikasi yang buruk, masih terdapat gap-gap di antara sesama pegawai di beberapa bidang kerja, masih terdapat pegawai yang memiliki masalah pribadi dengan pegawai yang lain namun keduanya membawa masalah tersebut sampai ke perusahaan sehingga menimbulkan kecanggungan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi. Hal-hal tersebut tentunya mengganggu kinerja pegawai secara umum. Berangkat dari masalah diatas, timbul keinginan penulis untuk mengangkat lebih jauh mengenai permasalahan di atas dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PTPN IV MEDAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini

adalah: Seberapa besar pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di kantor PTPN IV Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di kantor PTPN IV Medan.

II. LANDASAN TEORITIS

2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty (dalam Djoko Purwanto, 2011:4) dalam *Business Communication : Principles and Methods*, Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Sementara itu menurut Bovee (dalam Djoko Purwanto, 2011:4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Menurut Edwin B. Flippo (dalam Mangkunegara, 2013:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Menurut Miftah Thoha (2011:167) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

2.2. Pengertian Koordinasi

Prinsip yang tidak kalah pentingnya dalam organisasi adalah prinsip koordinasi. Sebuah organisasi memiliki anggota-anggota sebagai tenaga kerja yang penting

dalam kegiatan perusahaan. Koordinasi berhubungan dengan tugas untuk menyatukan usaha agar berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain. Pembagian tugas pekerjaan dan bagian-bagian, serta unit-unit terkecil di dalam suatu organisasi cenderung timbul kekuatan memisahkan diri dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Anggota organisasi diberikan tugas dengan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja yang jelas. Melaksanakan pembagian kerja tanpa melaksanakan azas koordinasi akan menumbuhkan peristiwa tiap-tiap satuan organisasi atau tiap-tiap bagian berjalan sendiri-sendiri tanpa kesatuan arah. Agar aktivitas-aktivitas unit dapat dihimpun menjadi satuan-satuan kerja yang padu, maka diperlukan suatu kekuatan, dimana kekuatan tersebut dinyatakan sebagai koordinasi. Menurut Handoko (2003:196), "Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya". Hal ini juga ditegaskan oleh Handyaningrat (2005:88), "Bahwa koordinasi dan komunikasi adalah sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu koordinasi dan kepemimpinan (leadership) adalah tidak bisa dipisahkan satu sama lain, karena satu sama lain saling mempengaruhi.

Koordinasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, Menurut Manulang (2001 : 72) ada empat cara utama dalam usaha memelihara koordinasi yaitu:

1. Mengadakan pertemuan resmi antara unsur-unsur atau unit yang harus dikoordinasikan. Dalam pertemuan seperti ini, dibahas dan diadakan pertukaran pikiran dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan tujuan mereka akan berjalan seiring dan bergandengan dalam mencapai suatu tujuan.
2. Mengangkat seseorang, suatu tim atau panitia Koordinator yang khusus bertugas melakukan kegiatan-kegiatan koordinasi, seperti memberi penjelasan atau bimbingan kepada unit-unit yang dikoordinasikan.
3. Membuat buku pedoman yang berisi penjelasan tugas dan masing-masing unit. Buku pedoman seperti itu diberikan kepada setiap unit untuk dipedomani dalam pelaksanaan tugas masing-masing.

4. Pimpinan atau atasan mengadakan pertemuan-pertemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi, dan pengarahan.

Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut di atas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan konflik, mengurangi duplikasi tugas, meniadakan penganguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerja sama. Dengan koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan target.

2.3. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2013:67), "Kinerja (Kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko, *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PTPN IV Medan sebanyak 23317 orang. Mengingat jumlah populasi yang tergolong besar maka jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin (batas kesalahan yang diinginkan adalah 10 %). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), seperti dokumentasi, jurnal, buku referensi, majalah, *website*, dan lain-lain.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi Langsung

Menurut Nazir (2014:154), “Observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

2. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Menurut Subagyo (2007:55), “Pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada yang khusus untuk diberikan pada responden/informan yang umumnya merupakan daftar pertanyaan, lazimnya disebut kuesioner”.

3. Studi Kepustakaan

Menurut Subagyo (2007:109), “Dalam penelaahan kepustakaan dimaksudkan untuk mendapatkan informasi secara lengkap serta untuk

menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah”.

4. Wawancara

Menurut Nazir (2014:170), “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”.

3.4. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1. *Reliability Analysis*
2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Autokorelasi
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Normalitas
3. *Regression Linier*
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
 - b. Uji t
 - c. Uji F
 - e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. *Reliability Analysis*

Reliability Analysis dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. *Reliability Analysis* terbagi menjadi 2 uji, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap alat penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) sehingga dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya konsisten dan stabil.

Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun jumlah pertanyaan yang diuji sebanyak 10 pertanyaan dalam tiap variabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 100$, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel ($\alpha - 0,05$) dengan $n = 100$, maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di hasil output SPSS 18 lampiran 3.

Tabel 4.5.

Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Komunikasi (X1)	Pimpinan selalu berkomunikasi mengenai hal-hal yang penting mengenai permasalahan dan solusinya kepada para pegawai	0,807	0,165	Valid
	Intensitas komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada para pegawainya sangat sering dilakukan	0,807	0,165	Valid
	Pimpinan dalam memutuskan suatu kebijakan selalu berkomunikasi dengan para pegawai	0,799	0,165	Valid
	Pegawai selalu memberikan laporan yang jelas dan benar kepada pimpinannya atas pekerjaan yang dilakukan	0,808	0,165	Valid
	Setiap menemukan kendala dalam pekerjaan, pegawai selalu berkomunikasi dengan pegawai	0,842	0,165	Valid
	Dalam berkomunikasi dengan atasannya, para pegawai tidak pernah sungkan atau takut.	0,785	0,165	Valid

	Komunikasi diantara sesama pegawai terjalin dengan baik	0,920	0,165	Valid	
	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai sering bekerja secara <i>team work</i>	0,617	0,165	Valid	
	Hubungan interpersonal antara sesama pegawai sangat baik	0,796	0,165	Valid	
	Hubungan sesama bidang kerja di instansi sangat baik	0,871	0,165	Valid	
Koordinasi (X2)	Atasan anda mendelegasikan wewenang kepada anda untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.	0,670	0,165	Valid	
	Keputusan yang diambil harus sesuai dengan wewenang yang diberikan atasan kepada anda.	0,607	0,165	Valid	
	Dengan semakin banyak tugas perusahaan yang di delegasikan kepada anda semakin besar tanggung jawab yang akan anda terima	0,616	0,165	Valid	
	Posisi pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki.	0,697	0,165	Valid	
	Penyelesaian pekerjaan pada bagian anda tergantung dari data dari bagian lain.	0,628	0,165	Valid	
	Beban kerja yang ada merupakan hambatan dalam mencapai target atau sasaran	0,853	0,165	Valid	
	Komunikasi antara anda dengan atasan sudah berjalan dengan baik	0,736	0,165	Valid	
	Komunikasi antara anda dengan rekan sekerja sudah berjalan dengan baik.	0,602	0,165	Valid	
	Komunikasi antara divisi anda dengan divisi yang lain sudah berjalan dengan baik.	0,723	0,165	Valid	
	Komunikasi antar divisi/bagian mempunyai pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan bagian anda	0,723	0,165	Valid	
	Kinerja (Y)	Hasil kerja saya baik secara mutu/kualitas	0,295	0,165	Valid
		Hasil kerja saya baik secara kuantitas	0,454	0,165	Valid

	Anda melaksanakan tugas saya sesuai dengan tanggung jawab saya	0,486	0,165	Valid
	Hubungan kerja saya baik dengan sesama pekerja maupun atasan	0,701	0,165	Valid
	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,685	0,165	Valid
	Secara psikologis saya termasuk memiliki kemampuan/skill yang baik	0,701	0,165	Valid
	Saya memiliki sikap yang baik dalam menghadapi situasi kerja	0,650	0,165	Valid
	Saya memiliki sikap mental yang baik	0,667	0,165	Valid
	Saya memiliki motivasi yang kuat ketika bekerja	0,759	0,165	Valid
	Saya mampu mengerjakan tugas saya sesuai target	0,799	0,165	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban. Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrument sekali saja dan dianalisa dengan teknik *Alpha Cronbach*.

Tabel 4.6.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Komunikasi (X1)	10	0,953	Baik
Koordinasi (X2)	10	0,912	Baik
Kinerja (Y)	10	0,879	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2017 (Data Diolah)

Menurut Uma Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008:172), "Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik".

4.2. Analisis Uji Statistik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 4.37.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,78783070
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,054
	Negative	-0,105
Kolmogorov-Smirnov Z		1,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,218

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,218 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi multikolinieritas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan

tidak stabil dan pengertian multikolinieritas adalah sesungguhnya terletak pada ada atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas.

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *software SPSS* versi 18.

Tabel 4.38.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>Constant</i>		
Komunikasi	1,000	1,000
Koordinasi	1,000	1,000

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing sebesar $1,000 > 0,1$ dan nilai *VIF* sebesar $1,000 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi di dalam model regresi, penulis menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut:

1. Deteksi Autokorelasi Positif:
 - a. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
 - b. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
 - c. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
2. Deteksi Autokorelasi Negatif:
 - a. Jika $(4 - dw) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif,
 - b. Jika $(4 - dw) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,

- c. Jika $dL < (4 - dw) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang diuji menggunakan *software SPSS* versi 18.

Tabel 4.39.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,678

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,678 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

$1,678 < 1,613$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

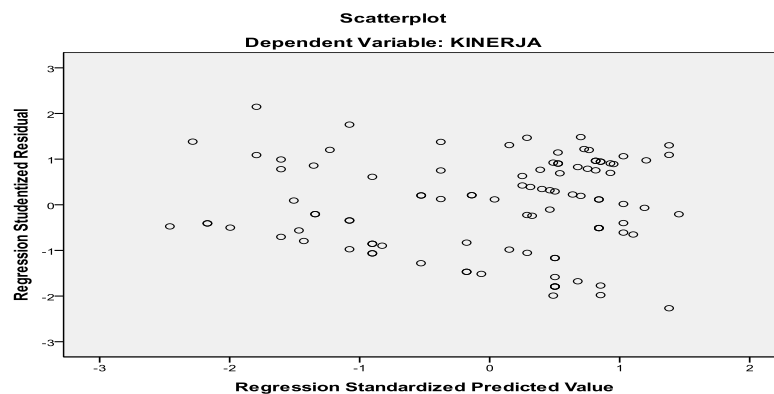
$1,678 > 1,736$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Salah)

$1,613 < 1,678 < 1,736$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian tidak meyakinkan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode grafik. Alasannya karena lebih praktis, dimana pada saat kita melakukan uji heteroskedastisitas, secara otomatis hasil uji heteroskedastisitasnya bisa langsung terlihat. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.



Gambar 4.2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Grafik *Scatter* di atas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4. Regression Linier

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.40.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,339	4,818		3,391	0,001
Komunikasi	0,095	0,076	0,112	1,245	0,216
Koordinasi	0,440	0,088	0,449	4,990	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,339 + 0,095X_1 + 0,440X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 16,339 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel independen = 0 maka variabel dependen = 16,339, artinya apabila komunikasi dan koordinasi tidak baik maka kinerja tetap bernilai 16,339.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) = 0,095 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga apabila komunikasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,095.
3. Koefisien regresi variabel koordinasi (X2) = 0,440 menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga apabila koordinasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,440.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $100-3 = 97$. Pada df 97 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,661.

Nilai t hitung variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 1,245, dengan demikian t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel koordinasi (X2) adalah sebesar 4,990, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel koordinasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621,031	2	310,516	13,272	0,000 ^a
	Residual	2269,409	97	23,396		
	Total	2890,440	99			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 13,272 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel komunikasi dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:\

Tabel 4.42
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,464 ^a	0,215	0,199	4,83694

a. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Koordinasi*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,215 artinya bahwa variabel komunikasi dan koordinasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 21,5%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Perkebunan Nusantara IV Medan, terbukti dari nilai t hitung < t tabel ($1,245 < 1,661$). Variabel koordinasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perkebunan Nusantara IV Medan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($5,990 > 1,661$).
2. Secara simultan, variabel komunikasi (X1) dan koordinasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perkebunan Nusantara IV Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($13,272 > 3,09$).
3. Variabel komunikasi (X1) dan koordinasi (X2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 21,5% sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa:

1. Hendaknya seluruh pegawai memperbaiki komunikasi mereka karena komunikasi sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.
2. Hendaknya seluruh pegawai menghilangkan gap-gap atau kelompok-kelompok dan bersatu dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Hendaknya seluruh pegawai bersikap profesional dengan tidak mencampuradukkan masalah pribadi dengan pekerjaan,