



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA**

SKRIPSI

Mela Faujiah

1502025145

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA**

SKRIPSI

Mela Faujiah

1502025145

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 November 2019

Yang Menyetakan

METERAI
TEMPEL

17808AHF30810345

6000
ENAM RIBU RUPIAH
(Mela Faujiah)
1502025145

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI
JAKARTA RAYA**

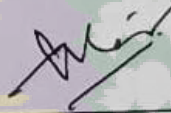
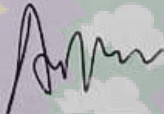
NAMA : **MELA FAUJIAH**

NIM : **1502025145**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

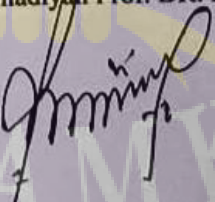
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT DISTRIBUSI
JAKARTA RAYA**

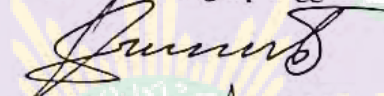
Yang disusun oleh:
Mela Faujiah
1502025145

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

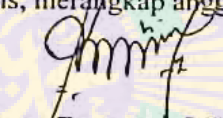
Pada tanggal: 9 Desember 2019

Tim Penguji:

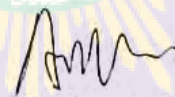
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :

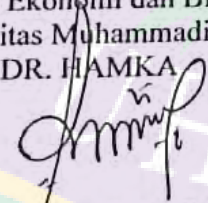

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Anggota :

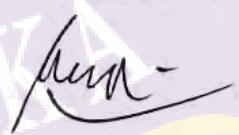

(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

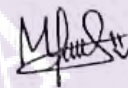
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mela Faujiah
NIM : 1502025145
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pembangunan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 29 November 2019
Yang Menyatakan



(Mela Faujiah)

ABSTRAK

Mela Faujiah (1502025145)

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan yaitu, Komunikasi dan Kerjasama Tim sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan populasi seluruh karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya, yang berjumlah 83 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 1,540 + 0,403 X_1 + 0,751 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,263 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sedangkan, variabel kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,104 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $65,648 > 3,11$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Mela Faujiah (1502025145)

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND TEAMWORK ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
DISTRIBUSI JAKARTA RAYA.**

*Essay. Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics
and Business. Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Keyword : Communication, Teamwork, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Communication and Teamwork on Employee Performance. In this study using a survey method with data collection in the form of questionnaires and measured using a Likert scale. The variables used are, Communication and Team Cooperation as an independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The sampling technique in this study uses a saturated sample with a population of all employees of the company PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya, totaling 83 people. Data processing and analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, analysis of partial correlation coefficients, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained are $\hat{Y} = 1.540 + 0.403 X_1 + 0.751 X_2$. The classic assumption test results show that normal distribution residuals do not occur multicollinearity, heteroscedasticity does not occur and does not occur autocorrelation. The results of this study partially indicate that there is a positive and significant influence between communication variables on employee performance variables with $t_{count} > t_{table}$ of $3.263 > 1.990$ and a significance value of $0.002 < 0.05$. Meanwhile, the teamwork variable had a positive and significant effect on employee performance variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $6.104 > 1.990$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously the communication and teamwork variables had a positive and significant effect on employee performance variables with a $F_{count} > F_{table}$ of $65.664 > 3.11$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan do'a, nasihat, motivasi serta dukungan baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya". Skripsi ini disusun untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Dalam penyusunan skripsi, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

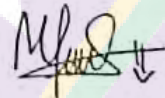
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
4. Bapak Dr. Sunarta S.E, M.M, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
10. Kedua orang tua saya yang tercinta, Ibu Ai Amalia dan Bapak Asep Dedi yang selalu memberikan do'a, motivasi, semangat hingga kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis sampai skripsi ini terselesaikan.
11. Adik saya Fauziah Irfany yang telah memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan kuliah.
12. Sahabat-sahabat saya Syarifah Novia, Novi Fauziah dan Devi Novelinda yang selalu memberikan tempat untuk bercerita, tertawa, serta semangat bagi penulis.
13. Sahabat-sahabat saya D'trimi (Dini, Ratu, dan Indri) yang sudah memberi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi.
14. Teman-teman Prodi Manajemen kelas B dan angkatan 2015 yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 23 November 2019



Mela Faujiah
1502025145

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	18
2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	18
2.2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2.1.3 Fungsi Standar Kinerja.....	20
2.2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	20

2.2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.2.2 Komunikasi.....	22
2.2.2.1 Definisi Komunikasi.....	22
2.2.2.2 Fungsi Utama Komunikasi	23
2.2.2.3 Tujuan Komunikasi	24
2.2.2.4 Dimensi Komunikasi	25
2.2.2.5 Indikator Komunikasi.....	26
2.2.3 Kerjasama Tim.....	28
2.2.3.1 Definisi Kerjasama Tim	28
2.2.3.2 Ciri-ciri Kerjasama Tim.....	29
2.2.3.3 Dimensi Kerjasama Tim.....	30
2.2.3.4 Indikator Kerjasama Tim	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.4 Rumusan Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Metode Penelitian.....	36
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	41
3.5.1 Uji Kualitas Data	41
3.5.1.1 Uji Validitas	41
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	42

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.5.3 Analisis Linier Berganda	42
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	42
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	43
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	43
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	48
3.5.7 Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) Unit Induk DISJAYA.....	51
4.1.2 Visi, Misi, dan Motto PT PLN (Persero) Unit Induk DISJAYA	51
4.1.3 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk DISJAYA	53
4.1.4 Karakteristik Responden PT PLN (Persero) Unit Induk DISJAYA	55
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	58
4.2.1 Uji Kualitas Data	58
4.2.1.1 Uji Validitas	58
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	60
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.2.3 Analisis Hasil Tanggapan Responden	61
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Komunikasi (X_1)	61
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Kerjasama Tim (X_2).....	67
4.2.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	73
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.1 Uji Normalitas.....	80
4.3.2 Uji Multikolonieritas	82
4.3.3 Uji Heteroskedestisitas.....	83
4.3.4 Uji Autokorelasi	83
4.3.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	84
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	85



4.4.1 Model Regresi Linier Berganda.....	85
4.5 Koefisien Korelasi.....	86
4.5.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	86
4.6 Uji Hipotesis	87
4.6.1 Uji Parsial (Uji <i>t</i>).....	87
4.6.2 Uji Simultan (Uji <i>F</i>).....	88
4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	89
4.8 Pembahasan.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran-Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2018.....	2
2.	Standar Nilai Kinerja Karyawan	3
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	12
4.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	37
5.	Skor Nilai Skala Likert	40
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	44
7.	Uji Autokorelasi.....	47
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
11.	Uji Validitas Komunikasi	58
12.	Uji Validitas Kerjasama Tim	59
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	59
14.	Uji Realibilitas Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan.	60
15.	Analisis Statistik Deskriptif	61
16.	Pimpinan memberikan arahan supaya dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan	62
17.	Pimpinan menerima dengan puas hasil kerja saya sesuai dengan perencanaan.....	62
18.	Karyawan menyampaikan laporan hasil kerja kepada atasannya ...	63
19.	Saya memberikan saran yang berkualitas sebagai bahan masukan untuk perusahaan	63
20.	Saya melakukan perbaikan setiap munculnya permasalahan di dalam divisi.....	64
21.	Pimpinan yang tanggap dapat menyelesaikan masalah yang terjadi antar divisi.....	64

22.	Saya selalu memberikan ide dan inovasi dalam bekerja.....	65
23.	Indikator Komunikasi (X ₁)	65
24.	Setiap anggota tim bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	67
25.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama	67
26.	Dalam menjalankan tugas kami saling memberi respon dengan cepat	68
27.	Saya selalu jujur dalam bekerja	68
28.	Saya diberikan hak untuk memberikan ide-ide demi kemajuan tim..	69
29.	Pimpinan selalu memberi penilaian terhadap hasil kerja saya.....	70
30.	Saya selalu terbuka dan jujur dalam komunikasi dengan anggota tim lainnya.....	70
31.	Pemberian tugas antar sesama tim dibangun dengan saling kepercayaan.....	71
32.	Saya senang membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja.....	71
33.	Indikator Kerjasama Tim (X ₂)	72
34.	Saya cukup terampil dalam bekerja	73
35.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga tidak terdapat kesalahan	74
36.	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.....	74
37.	Saya telah mampu mencapai target perusahaan.....	75
38.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja....	76
39.	Saya bertanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja saya	76
40.	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan sesama tim.....	77
41.	Dalam menjalankan tugas, saya berkontribusi dengan tim.....	77
42.	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	78
43.	Saya membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.....	78

44.	Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	79
45.	Hasil Uji Normalitas	81
46.	Hasil Uji Multikolinieritas	82
47.	Hasil Uji Autokorelasi	84
48.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
49.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan	86
50.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan	87
51.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	88
52.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	89
53.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	89

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.....	53
3.	Uji Normalitas	81
4.	Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/31
2.	Data Kuesioner	6/31
3.	Output Data SPSS	13/31
4.	Tabel r (df = 70-100)	22/31
5.	Tabel T (df = 70-100)	23/31
6.	Tabel F (df = 70-100)	24/31
7.	Tabel Durbin-Watson (80-100)	25/31
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	26/31
9.	Surat Persetujuan Riset	27/31
10.	Surat Tugas	28/31
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	29/31
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	30/31
13.	Daftar Riwayat Hidup	31/31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman era globalisasi yang semakin berkembang pesat perusahaan harus dapat menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan yang ada di seluruh dunia. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusia dengan seoptimal mungkin. Dalam mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, perusahaan perlu mengadakan evaluasi kinerja para karyawan, jika kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka akan semakin tinggi tingkat kinerja para karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan tersebut, terutama sangat di pengaruhi oleh komunikasi organisasi karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang harus melakukan komunikasi agar dapat menjalani kehidupan sehari-hari, kerjasama tim juga penting karena dalam setiap organisasi dibutuhkan kerjasama agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal.

Salah satu prinsip dalam manajemen dan organisasi adalah kerjasama. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi (Athoillah, 2010). Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam faktor

semua tindakan organisasi yang relevan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan faktor rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2017 sampai 2018 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	85	8,5	10	70	7
2. Tanggung Jawab	10	75	7,5	10	60	6
3. Kerjasama	10	70	7	10	60	6
4. Komunikasi	10	70	7	10	60	6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan	20	80	16	20	70	16
JUMLAH	100		78	100		69

Sumber : PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 2 tahun terakhir kinerja karyawan mengalami penurunan, di tahun 2018 dengan skor 69% sedangkan ditahun 2017 mencapai skor sebesar 78%, penilaian yang mencakup perilaku kerja yaitu

komunikasi dan kerjasama tim yang juga mengalami penurunan ditahun 2018 dengan skor 6% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai skor 7%. Dapat disimpulkan bahwa masih ada masalah terkait dengan kinerja karyawan yang kurang mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, solusi untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas dengan cara menjalin komunikasi dengan baik dan meningkatkan keompokkan didalam kerjasama tim terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mendukung pencapaian target perusahaan.

Tabel 2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-ke atas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

Dari hasil wawancara tentang komunikasi di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya yaitu adanya miss komunikasi karena tidak adanya kejelasan didalam penyampaian pekerjaan yang diserahkan bagi masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan tersebut menjadi terhambat, menyebabkan penumpukkan pekerjaan, dan hasil kerja menjadi tidak maksimal. Seharusnya sesama rekan harus dapat membangun komunikasi yang baik agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh atasan. Dengan adanya respons, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikasi berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah (Athoillah, 2010).

Kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. (Sarwono, 2011:139). Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila salah satu pihak merasa dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak akan terpenuhi.

Dari hasil wawancara tentang kerjasama tim di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya yaitu kurangnya tingkat solidaritas antar sesama anggota tim karena tidak adanya kepedulian dengan rekan kerja yang lain sehingga berdampak pada pekerjaan yang menjadi tidak maksimal dan tidak efisien (tepat waktu). Hendaknya sesama anggota tim berusaha menjaga kekompakkan dengan berpikir positif. Dalam upaya untuk mencapai keuntungan dan manfaat dari kerjasama tim, yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik antara semua pihak dan memberi pemahaman terhadap tujuan yang akan dicapai secara bersama-sama.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ada berbagai cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya dengan mewujudkan tingkat kinerja karyawan melalui komunikasi dan kerjasama tim.

Pembahasan diatas mengingatkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja yang diberikan oleh karyawan. Semakin tinggi tingkat kinerja maka akan semakin berkembang perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah komunikasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
2. Bagaimanakah kerjasama tim pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar terciptanya tujuan penelitian yang terarah, maka dalam penelitian ini penulis berusaha membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian yaitu hanya pada Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi atau pembatasan masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
2. Bagaimanakah pengaruh kerjasama tim dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan kerjasama tim dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui tingkat komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.
2. Ingin mengetahui tingkat kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.
3. Ingin mengetahui tingkat komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai bahan referensi, dan acuan bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

1) Peneliti

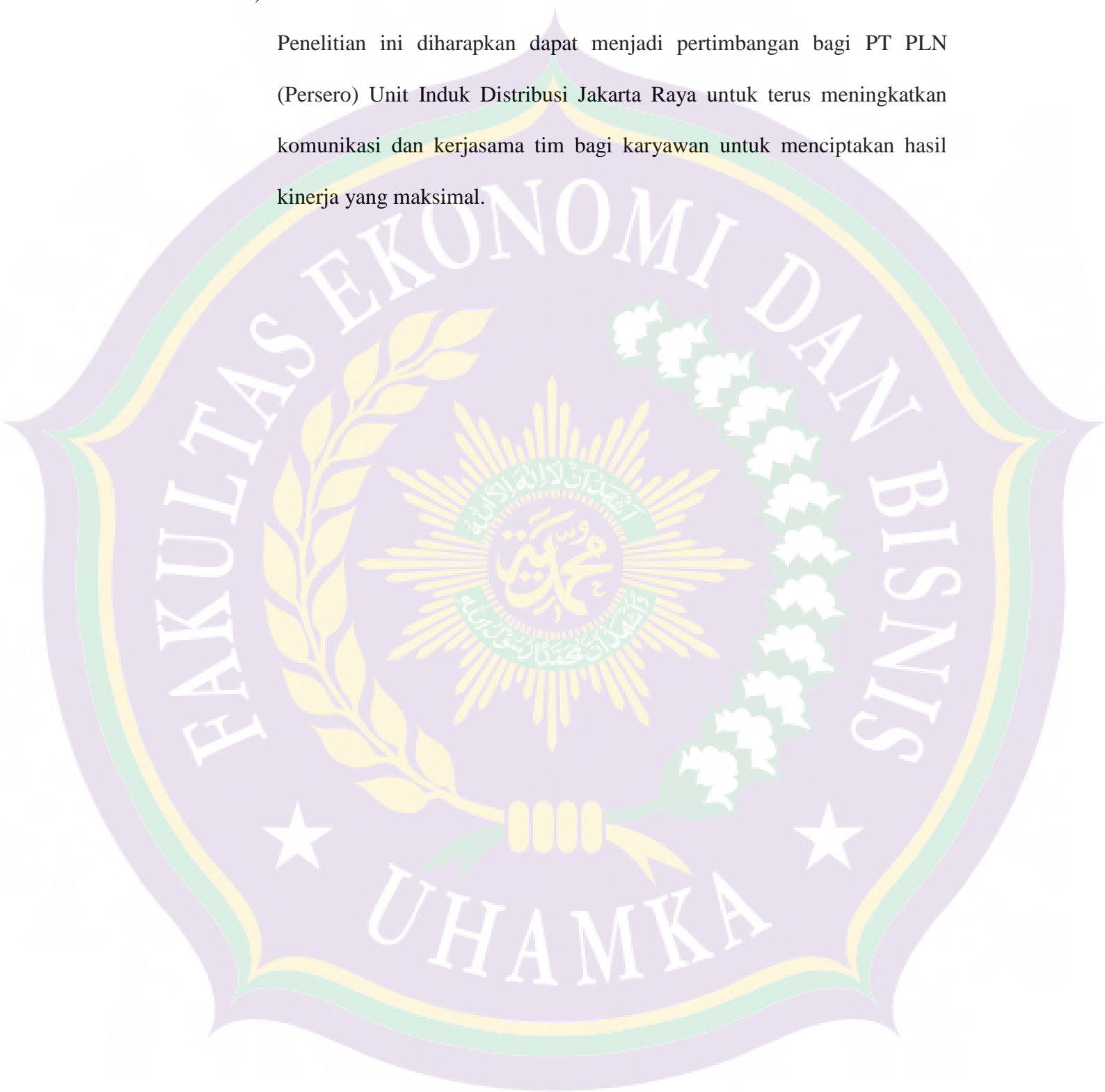
Dapat memberikan sumbangan ilmu yang bisa dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan sebagai sarana untuk menyampaikan opini terhadap pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2) Akademik

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

3) Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya untuk terus meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim bagi karyawan untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Nafis. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork dan Interaksi Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SRITEX (Sri Rejeki Isman, Tbk)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Amanda Carolina Lakoy. 2015. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3, Hal.981-991.
- Arumsari, Adelia Lukyta. (2014). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis Pasca Sarjana. Denpasar: Universitas UDAYANA, Denpasar.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. C.V PustakaSetia, Bandung.
- Bagaskoro, Andreas., Aziz Fathoni dan Moch. Mukeri Warso. 2016. *Effect of Compensation and Team Work Through The Performance of Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Citra Alam Lestari Semarang*. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2. Sumber: jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/399/386. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal:1-9.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bhatti, Awais Muhammad and Kaur Sharan. (2010). *Benefits of Hong Kong Chinese CEOs' Confucian and Daoist leadership styles*. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 20, Edisi 34.7, page 656-672.
- Buchholz, Steve. 2000. *Creating the High Performance Team*. Canada: John.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian Venti Riandani. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang*, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 5, No 9 September 2010.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi, Teori, dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Elsa. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Iskandar Indah Printing Textile*

Surakarta. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume.2, No 6 oktober 2015.

Femi, Asamu Festus. (2014). *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*. IORS Journal of Humanities and Sosial Science. Nigeria: Land Mark University. Halaman 75. ISSN.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Tani. (2012). *Manajemen Edisi:2*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.

James Campabell Quick dan Debra L. Nelson. (2011). *Principles of organizational Behavior*. Canada : south-western college.

Khuong, M. N., & Tien, N. D. 2013. *Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction-A study of banking sector in Ho Chi Minh City*. International journal of current research and Academic Review, Vol. 1 (4), Hal 81-95.

Lawasi, E. S., & Triatmono, B. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 47-57.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Razi, Nazila and Elizabeth More. (2010). *The role of communication in the acquisition of high performance work system organisations*. Australian Journal of Communication, Vol. 37, Edisi 1, page 55-74.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta Utara: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen.P. dan Judge A Timothy. (2011) *Perilaku Organisasi (Alih bahasa Angelia D dkk)*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan : Salemba empat.

Safitri, A. S. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen , 2.

Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen Luar Biasa UIN Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel*

Moderating. Universitas Widayatama Bandung.

- Sarwono. S.W. 2011.*Psikologi Remaja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sharma, Rahul. Mani, Puja. 2012. *Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations*. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research 1 (8): 154-157.
- Silalahi, Uber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sri, Andi, Siti. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo*. Halaman ISSN: 1412-5366.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambingon, J., B. Tewel, dan P. Tumade, 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado” *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, pp. 1-12.
- Wayne, Pace, Don F Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti. 2011. *Makalah Kerjasama Tim Dan Partisipasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.