

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang - Jawa Timur

Hironimus Wanda

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)
e-mail: wandairon06@gmail.com

Sri Wilujeng

Arien Anjar Puspitosari Suharso

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: Manajemen sumberdaya manusia merupakan pengembangan dari proses sistematis dalam fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumberdaya di dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi merupakan suatu faktor yang sangat penting yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini sumberdaya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau pun kelompok, dan sumberdaya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan majunya dan rny suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumberdaya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sejumlah 100 karyawan pada Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang Jawa Timur. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert dengan skala skor 1 hingga 5. Data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian secara bersama-sama adapengaruh signifikan antar variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan dengan kepemimpinan yang baik akan mencapai tingkat kinerja yang tinggi, sedangkan karyawan dengan kepemimpinan yang kurang baik maka kinerja juga akan rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan dengan komunikasi yang kurang, baik komunikasi horizontal maupun komunikasi vertikal maka akan mencapai kinerja yang rendah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRAK: *Human resource management is the development of an integrated process in management consisting of planning, organizing, directing and supervising resources within the organization. The success of an organization is a very important factor that is in an organization or company, in this case human resources have an important role both individuals and groups, and human resources is one of the main movers in the smooth running of an organization's activities, back and forth of a organization is determined by human resources. This study uses quantitative with a sample of 100 employees in the Sugar Factory (PG) Kebon Agung Malang, East Java. Measurement of variables using a Likert scale with a score scale of 1 to 5. Data were analyzed using multiple linear regression statistical techniques. The results of the study together there is a significant influence between the variables of Leadership and Communication on Employee Performance and partially positive and significant leadership support on employee performance. This gives a good picture of leadership which will achieve high levels of performance, while the number of employees with poor leadership will also lower performance. The results showed a positive and significant communication variable on employee performance. This relates to the lack of communication, both horizontal communication and vertical communication will achieve low performance.*

Kata Kunci: *Leadership, Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia merupakan pengembangan dari proses sistematis dalam fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian,

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang Jawa Timur

pengarah dan pengawasan sumber daya di dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana majunya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi merupakan suatu faktor yang sangat penting yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan majunya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wahjosumidjo (1991) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan yang adapada diri seorang leader yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti kepribadian, (*personality*), kemampuan (*ability*) kesanggupan (*capability*). Para pemimpin juga mengamati perilaku bawahannya, pengamatan seperti itu memberi masukan pimpinan tentang bawahannya dan dijadikan bahan untuk menyesuaikan diri agar hubungan mereka lebih harmonis. Robbins (2006) mendefinisikan Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, tidak tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajar berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi disebut komunikatif. Orang yang berkomunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi (pesan) sesuai dengan harapannya pemberi informasi (pesan).

Berdasarkan masalah penelitian yang diajukan maka peneliti memiliki tujuan yaitu Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur; Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur; Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat dijelaskan bahwa secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan yang adapada diri seorang leader yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti kepribadian, (*personality*), kemampuan (*ability*) kesanggupan (*capability*). Maka dijelaskan bahwa pemimpin juga mengamati perilaku bawahannya, pengamatan seperti itu memberi masukan pimpinan tentang bawahannya dan dijadikan bahan untuk menyesuaikan diri agar hubungan mereka lebih harmonis.

Komunikasi

Robbins (2006) mendefinisikan Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, tidak tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Dapat dijelaskan bahwa Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator, orang yang diajar berkomunikasi disebut komunikan, orang yang mampu berkomunikasi disebut komunikatif, orang yang berkomunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi (pesan) sesuai dengan harapannya pemberi informasi (pesan).

METODE

Sugiyono (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linear berganda.

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$

PEMBAHASAN

Hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai unggul adalah Kemandirian dengan rata-rata skor sebesar 4,21, dan ditunjukkan setiap item pernyataan yang unggul adalah item Y10 dengan rata-rata skor sebesar 4,32 yang menyatakan karyawan mempunyai komitmen dalam pekerjaan yang diberikan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah Ketepatan waktu dengan rata-rata skor sebesar 3,97, dan ditunjukkan item pernyataan yang paling rendah Y6 dengan nilai rata-rata skor 3,96 yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Hasil distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan (X1) dilihat bahwa indikator yang unggul adalah Bersikap adil dengan rata-rata skor sebesar 4,21, dan ditunjukkan item pernyataan yang unggul adalah item X1.2 4,25 yang menyatakan adanya kebersamaan pimpinan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan indikator yang nilai terendah adalah Menciptakan rasa aman dengan rata-rata skor sebesar 3,83, dan ditunjukkan item terendah adalah X1.9 yang menyatakan pemimpin selalu memberikan rasa aman dalam bekerja pada karyawan.

Hasil distribusi frekuensi variabel Komunikasi (X2) dilihat bahwa indikator yang unggul adalah komunikasi ke atas dengan rata-rata skor sebesar 4,03 dan ditunjuk item pernyataan yang unggul adalah item X2.5 dengan rata-rata skor 4,13 yang menyatakan karyawan ikut serta dalam penyelesaian masalah yang terjadi dalam organisasi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah komunikasi ke bawah dengan rata-rata skor sebesar 3,93, dan ditunjukkan item yang paling rendah adalah X2.1 dengan rata-rata skor 3,81 yang menyatakan adanya perintah pimpinan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara bersama-sama ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh Ainur (dkk) 2018 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jantim Times Network di Kota Malang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Rensius Febriyandi (2016) penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api (Persero).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indri Erwhani (dkk) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Pontianak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur. Hal ini memberi gambaran bahwa dengan memiliki kepemimpinan dalam diri karyawan dan ditunjang dengan komunikasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi; Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur. Hal ini gambaran bahwa karyawan dan kepemimpinan yang baik akan mencapai tingkat kinerja yang tinggi; Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang Jawa Timur. Hal ini bahwa komunikasi yang baik apabila dalam perusahaan semua, komunikasi baik dari atasan atau bawahan maupun dari bawahan kepada atasan dapat berjalan secara efektif yang akan memungkinkan fungsi kepemimpinan sesuai sasaran sehingga akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanti Maku, 2014. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo.
Dewi, 2007. Gaya Komunikasi Pemimpin PT Fition Yang Dipimpin Lebih Dari Satu Pemimpin. *Jurnal E-Komunikasi* Vol I. No.1 Tahun 2013. (diakses 25 Maret 2016).
Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang Jawa Timur

- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Moh Ainurdkk, 2018. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jatim Times Network di Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* vol. 63 No. 1 Oktober.
- Novi Shintia, 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada Politeknik Negeri Banjarmasin. *Jurnal INTEKNAL*, Vol 16, No. 2, November 2016: 101-200.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi (edisi ke- X)*. Klaten, PT Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Kontroversi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refka Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Slamet, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Unnes Press.
- Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.