

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PTPN XII Kebun Blawan Bondowoso (Influence of Leadership and Motivation of Work and Internal Communication to Performance of Employees at PTPN XII Kebun Blawan)

Sandi Drefke Novia Permadani Putri, Purnamie Titisari, Sumani
Jurusan Para Penulis, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: sandiputri117@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji, meneliti serta membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja serta komunikasi internal terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap afdiling dan karyawan tetap pabrik PT Perkebunan Nusantara XII kebun Blawan Bondowoso sebanyak 76 dan menggunakan metode sensus untuk pengambilan jumlah responden yaitu sebanyak 76 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII kebun Blawan Bondowoso baik secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Komunikasi Internal, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to assess, examine and discuss the influence of leadership and motivation as well as internal communications to employees performance in PT Perkebunan Nusantara XII Gardens Blawan Bondowoso. This study uses a quantitative approach. The population of this research is afdiling permanent employees and permanent employees of the factory of PT Perkebunan Nusantara XII garden Bondowoso Blawan is 76 and the census method for making a number of respondents as many as 76 respondents. The results of this analysis, Leadership, Motivation and Communication Internal positive and significant effect on the performance of employees of PT Perkebunan Nusantara XII garden Bondowoso Blawan both partially and simultaneously.

Keywords: Leadership, Performance, Internal Communication, Motivation

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan teknologi pada dewasa ini mengharuskan setiap organisasi dikelola secara efisien dan efektif agar dapat mencapai keunggulan kompetitif dan dapat tumbuh dan berkembang serta berkelanjutan. Peranan seorang pemimpin dan sistem informasi yang baik sangat dibutuhkan dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha - usaha semua sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan yang akan dan ingin dicapai (Lako,2004:177). Dalam mencapai kesuksesan, pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan akan bekerja

secara optimal dimana hasil kerja yang optimal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan untuk merealisasikan apa yang diharapkan Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga kinerja dalam perusahaan terus meningkat.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Jika komunikasi dalam perusahaan berjalan dengan baik maka kinerja dalam perusahaan akan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja dapat dijadikan tolak ukur untuk karyawan apakah karyawan tersebut sudah melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik atau tidak. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal.

Kebun Blawan adalah salah satu unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) sejak tahun 1996 yang sebelumnya mengalami beberap kali perubahan kepemilikan dan induk perusahaan. Pada tahun 2014 terjadi mutasi besar-besaran di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso, yaitu, pada tanggal 1 maret terjadi mutasi manajer PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso dan diikuti oleh mutasi seluruh asisten tanaman pada tanggal 1 Oktober 2014. Pergantian posisi ini menyebabkan hasil produksi meningkat lebih dari tiga kali lipat dari sebelumnya.

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah apakah kepemimpinan dan motivasi kerja serta komunikasi internal secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso?

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja serta komunikasi internal secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam peneliti ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research* yaitu yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang di hipotesiskan. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Belawan Bondowoso. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang telah diperoleh sebelumnya. Data sekunder pada umumnya berupa dokumen dan literatur seperti buku dan jurnal penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dari artikel ini adalah karyawan tetap afdiling dan karyawan tetap pabrik PT Perkebunan Nusantara XII kebun Belawan Bondowoso sebanyak 76. Penelitian ini menggunakan metode sensus yang pengambilan jumlah responden di ambil dari seluruh anggota populasi, yaitu 76 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah metode analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja serta komunikasi internal secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a = konstanta
- b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
- X_1 = variabel gaya kepemimpinan
- X_2 = variabel motivasi kerja
- X_3 = variabel komunikasi internal
- Y = variabel kinerja karyawan
- e = error

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t untuk uji hipotesis secara parsial dan uji F untuk uji hipotesis secara simultan, serta koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Blawan Bondowoso diperoleh hasil regresi seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandarized Coefficients B	t	T	Sig.	A	Keterangan
(Constant)	-1,96	-	-	-	-	-
Kepemimpinan (X1)	0,36	3,6	> 1,99	0	> 0,05	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,5	5,0	> 1,99	0	> 0,05	Signifikan
Komunikasi internal	0,47	4,9	> 1,99	0	> 0,05	Signifikan

Adjusted R Square = 0,822 F. Hitung = 50,010
Sig. F = 0,000

Sumber: Output SPSS (data diolah)

Persamaan regresi adalah $Y = -1,958 + 0,363X_1 + 0,500X_2 + 0,470X_3$. Nilai konstanta -1,958, menunjukkan bahwa jika

tidak ada aktivitas pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal maka nilai kinerja sebesar 1,958. Nilai koefisien 0,363 pada kepemimpinan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja sebesar 0,363. Nilai koefisien 0,500 pada motivasi kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja sebesar 0,500. Nilai koefisien 0,470 pada komunikasi internal, menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi internal, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja sebesar 0,470.

a. Uji Statistik t (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi, $0,05 : 2 = 0,025$), dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $76-3-1 = 72$. Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t 3,660 > 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t 5,065 > 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel komunikasi internal (X_3) memiliki nilai t 4,900 > 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel komunikasi internal maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Statistik F (uji simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $4-1 = 3$, dan df_2 $n-k-1$ atau $76-3-1 = 72$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,010 > 2,73$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara keseluruhan, maka dapat ditentukan dengan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,822 atau 82,2% dan sisanya 17,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kemampuan kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso

Artikel menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso, membuktikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 3,660 > 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. kepemimpinan yang ada di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso dengan memberikan adanya pimpinan yang memberikan kepercayaan penuh kepada para karyawannya, pimpinan yang dapat memberikan koordinasi pekerjaan secara efektif kepada karyawannya, pimpinan yang antusias memberikan bimbingan dan arahan, dan pimpinan yang mengawasi pekerjaan karyawannya dengan baik akan memberikan peningkatan terhadap kemampuan dan kualitas hasil kerja karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang ada di Kebun Belawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso.

Hasil artikel ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ferina (2008) hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan yang sesuai dengan pola kerja dari karyawannya dan kepemimpinan yang dapat memberikan solusi dan arahan dari permasalahan kerja yang ada maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso

Artikel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso, membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,065 > 1,993 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. Motivasi kerja karyawan di Kebun Blawan PT Perkebunan Nusantara XII Bondowoso dalam proses kerja yang ada selalu melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan juga memiliki kemauan yang kuat untuk selalu berusaha mencapai target tanpa putus asa, karyawan juga telah bersedia dengan sukarela meluangkan waktu untuk memahami cara penyelesaian tugas yang lebih baik, karyawan juga dapat berinovatif untuk mencari cara lain dalam penyelesaian tugas yang lebih baik, dan dapat bekerjasama menyelesaikan tugas agar mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga motivasi kerja dari karyawannya yang ada dapat menjadikan penyelesaian pekerjaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang ditampilkan dapat lebih memberikan hasil yang maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso

Artikel ini menunjukkan bahwa komunikasi internal di PT Perkebunan Nusantara XII Bondowoso, membuktikan bahwa variabel komunikasi internal memiliki nilai t_{hitung} $4,900 > 1,993$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso. Komunikasi internal yang ada di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso bahwa dengan pimpinan yang selalu menjelaskan terlebih dahulu tentang tugas yang diinstruksikan kepada bawahannya, pimpinan yang selalu mengarahkan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide dan saran-saran dalam kegiatan di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan, pimpinan yang selalu memberi kesempatan kepada karyawannya untuk menyampaikan informasi dalam membuat keputusan, kemudahan akses untuk berkonsultasi dengan pimpinan tentang tugas yang diinstruksikan, dan kegiatan saling bekerjasama dan membantu rekan kerja yang ada didalam perusahaan akan dapat menjadikan hubungan kerja yang ada dan dibangun didalam perusahaan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan dapat terjalin secara harmonis dan akan memberikan keuntungan terhadap peningkatan keseluruhan kinerja di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan I Bondowoso.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso

Artikel ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal memperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,010 > 2,73$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada artikel ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi internal secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Blawan Bondowoso.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam artikel ini adalah peneliti tidak di ijinan membagikan langsung kuisioner kepada responden sehingga peneliti tidak dapat mewawancarai langsung responden terkait jawaban yang ada didalam kuisioner.

Daftar Pustaka

- Analisa, Lucky Wulan. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 2. Indramayu
- Udayanto, Rahmad Restu Dkk. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola*. Volume 3. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha