

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam

Evi Jernita Manurung, Riandani Reski Prana

Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma
program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
evijernita@gmail.com, riandanireskiprana@yahoo.co.id

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Batam. Sampel penelitian ini adalah 96 orang karyawan PT. Amtek di Departemen Oral Health Care. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Analisis data menggunakan uji Regresi Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi mampu menjelaskan keberadaanya terhadap variabel kinerja karyawan, selain itu secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara komunikasi berpengaruh negatif dan bersignifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perantara, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Menjadi seorang pemimpin bukan hal yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan. Pekerjaan seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah seorang diri, melainkan mengilhami mereka yang dipimpinya untuk memecahkan persoalan secara bersama-sama, untuk itu diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Seorang pemimpin yang baik harus dapat melatih kembali dirinya sendiri dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawannya. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada

perusahaan. Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan, atasan dengan bawahan, dan sesama karyawannya. Jika salah seorang karyawan tidak melakukan komunikasi dalam satu tim kerja atau pun sebaliknya dengan atasan maka keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Selain target kualitas produk itu akan menurun. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja instansi tidak dapat dicapai.

Penelitian sebelumnya Febriyandi (2016) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) sub divisi regional III.2 tanjung karang bandar lampung.” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinaga (2017) dengan judul “pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. galva technologies kantor perwakilan medan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi yang positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Amtek Engineering batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang metal stamping yang memiliki beberapa departemen produksi, dan salah satunya departemen OHC yang bergerak dalam pembuatan erlybet yaitu komponen sikat gigi *mathic*. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan bahwa adanya karyawan satu tim kerja tidak melakukan komunikasi dan pemimpin yang kurang peduli terhadap bawahannya. pemimpin yang hanya menuntut karyawannya mencapai target dan tetap menjaga kualitas barang. contohnya saat karyawan melewati barang reject ke quality control, atasan langsung marah tanpa memikirkan kendala yang dialami karyawan, karena tidak mudah bagi seorang karyawan tetap menjaga kualitas barang dengan cara kerja yang sangat terburu-buru mencapai target dan adanya karyawan yang kurang kompak dalam tim. Hal ini dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun atau membuat karyawan kurang semangat melakukan pekerjaannya, dan kurang berhati-hati melakukan pekerjaannya masing-masing.

Metode penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari PT. Amtek Engineering Batam dalam bentuk wawancara dan kuisisioner. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai nilai yang relevansi dengan penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal dan data eksternal. Data internal yaitu data yang berasal dari dalam perusahaan. Data eksternal, yaitu data yang berasal dari luar perusahaan seperti jurnal- jurnal, website, dan riset orang lain.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, kuisisioner dan observasi. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada seluruh karyawan departement Oral Health Care di PT.Amtek yang berjumlah 96 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, kuantitatif sedangkan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Amtek Engineering Batam di departemen OHC (Oral Health Care). Peneliti tertarik memilih PT. Amtek karena peneliti bekerja pada PT Amtek.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil validitas dari setiap instrumen variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan

Instrumen	Nilai validitas		Kesimpulan
	Rhitung	Rtabel	
Kepemimpinan 1	0.478	0.201	Valid
Kepemimpinan 2	0.522		Valid
Kepemimpinan 3	0.463		Valid
Kepemimpinan 4	0.617		Valid
Kepemimpinan 5	0.418		Valid
Kepemimpinan 6	0.676		Valid
Kepemimpinan 7	0.500		Valid
Kepemimpinan 8	0.462		Valid
Kepemimpinan 9	0.598		Valid
Kepemimpinan 10	0.500		Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel kepemimpinan (x1) memiliki nilai r-hitung $> 0,201$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kepemimpinan yang digunakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi

Instrumen	Nilai validitas		Kesimpulan
	Rhitung	Rtabel	
Komunikasi 1	0.411	0.201	Valid
Komunikasi2	0.492		Valid
Komunikasi 3	0.486		Valid
Komunikasi 4	0.518		Valid
Komunikasi 5	0.558		Valid
Komunikasi 6	0.601		Valid
Komunikasi 7	0.594		Valid
Komunikasi 8	0.600		Valid
Komunikasi 9	0.544		Valid
Komunikasi 10	0.493		Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel komunikasi (x2) memiliki nilai r-hitung > 0.201 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel komunikasi yang digunakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Instrumen	Nilai validitas		Kesimpulan
	rhitung	Rtabel	
kinerja karyawan 1	0.420	0.201	Valid
kinerja karyawan 2	0.455		Valid
kinerja karyawan 3	0.407		Valid
kinerja karyawan 4	0.460		Valid
kinerja karyawan 5	0.515		Valid
kinerja karyawan 6	0.513		Valid
kinerja karyawan 7	0.472		Valid
kinerja karyawan 8	0.502		Valid
kinerja karyawan 9	0.572		Valid
kinerja karyawan 10	0.487		Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel kinerja karyawan (y) memiliki nilai r-hitung > 0.201, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang handal, konsisten dan stabil jika digunakan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda-beda. Instrumen dikatakan reliabel jika cronbach alpha hitung > cronbach alpha toleransi (0.6). Hasil pengujian reliabilitas terlihat seperti berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas (*Reliability Statistics*)

No	Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Kesimpulan
1	Kepemimpinan (X1)	0.828	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0.837	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0.805	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuisoner penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=36.006+0.367X_1-0.251X_2$$

1. Konstan (a)
Nilai konstanta sebesar 36.006, berarti jika variabel indenpenden dianggap nol (0) maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 36.006
2. Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Nilai kepemimpinan sebesar positif 0,367 berarti setiap kenaikan nilai variabel kepemimpinan sebesar satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan bertambah

sebesar 0.367 dengan asumsi variabel independen yang lain dalam model regresi adalah tetap.

3. Komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien komunikasi sebesar negatif 0,251 berarti setiap kenaikan nilai variabel komunikasi sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan akan berkurang 0,251 dengan asumsi variabel independen yang lain dalam model regresi tetap.

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,199	,182	2,918

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.199 atau 19.9% menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Batam, sedangkan sisanya 80.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Fasilitas perusahaan, pemberian insentif, dan lainnya.

b. Uji Simultan (uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197,115	2	98,558	11,579	,000 ^b
Residual	791,624	93	8,512		
Total	988,740	95			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu 11.579 > dari nilai F_{tabel} yaitu 2.70 dan nilai signifikan 0.000 < dari nilai alpha 0.05. Maka keputusan yang diambil H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan diterimanya H_1 menunjukkan bahwa variabel bebas terdiri dari kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) mampu menjelaskan keragaman variabel terikat (Y). Dengan demikian variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Batam.

c. Uji Parsial (uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,006	4,233		8,507	,000
1 Kepemimpinan	,367	,083	.425	4,407	,000
Komunikasi	-,251	,082	-.295	-3,062	,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan $4.407 > t_{tabel}$ 1.985 dan nilai signifikan 0.000 < dari alpha 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi $-3.062 > t_{tabel}$ 1.985 dan nilai signifikan 0.003 < dari nilai alpha 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian secara parsial variabel komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Batam, ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 11.579 > F_{tabel} 2.70 dengan nilai signifikan 0.000 < dari nilai alpha 0.05.

Hasil pengujian melalui uji statistik t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Batam, ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4.407 > t_{tabel} 1.985 dengan nilai signifikan 0.000 < dari nilai alpha 0.05. hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arie wardhani et all (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang, hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi berpengaruh negatif secara parsial dan bersignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amtek Engineering Batam, ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} -3.062 > t_{tabel} 1.985 dengan nilai signifikan 0.003 < dari nilai alpha 0.05. Hasil penelitian ini tidak searah dengan hasil penelitian Hartono dan Rotinsulu (2015) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima inti citra rasa manado, hasil penelitiannya menyatakan secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardilla, niken dwi, & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bp3akb provinsi jawa tengah.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, cy.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Hartono, W. febrianto, & Rotinsulu, J. jorie. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGRAFINDO

- Putri, sinta listiarini, & Apriatna, D. (2015). pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Tambingon, J., Tewal, B., & Tumade, P. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasi, efektivitas komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah v PT. Pegadaian (persero) manado.
- Wardhani, Arie Puspita, Hasiolan, Leonardo Budi, Minarsih, M. M. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSDA.