

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NIDIA ANGRENI
1505160460

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 16 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

Nama	:	NINDIA ANGRENI	MEMUTUSKAN
NPM	:	1505160460	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Program Studi	:	MANAJEMEN	PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN
Judul Skripsi	:	PENGARUH KEPIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN	
Dinyatakan	:	(B/A) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	
TIM PENGUJI			
PENGUJI I		PENGUJI II	
(JUFRIZEN, Dr., SE., M.Si)		(M. ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)	

UMSU
Pembimbing
(RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

(H.JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NIDIA ANGRENI

NPM : 1505160460

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : NIDIA ANGGRENI
NPM : 1505160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
1/1/2019	BAB I Pertemuan Identifikasi Masalah.	/	
4/1/2019	BAB II pertemuan kata / Kalimat yang salah	/	
8/1/2019	BAB III pertemuan Metode penelitian.	/	
21/3/2019	BAB IV - Pertemuan Koordinasi - Sistematika penulisan - Pertemuan Data penelitian. - Pertemuan pembahasan	/	
18/4/2019	ACC SIDANG MEJA HIJAU	/	

Dosen Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : NIDIA ANGRENI
N.P.M : 1505160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KEPERIMIMPINAN DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN **KOMUNIKASI** **PADA** **PT.**

Pembimbing Proposal

Medan, Desember 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

H. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

Medan.....
18 Sept 2018 M

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIDIA ANGRENI
NPM : 1505160460
Konsentrasi : MS.OM
Kelas/Sem : 7-R Manajemen malam
Alamat : Jl. Tuasan gang Rukun no.19 Medan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : RAHMAT BAHAGIA S.Pd. disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan keperusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Perlunya pengawalan agar karyawan bekerja secara efektif
2. Kurangnya komunikasi pemimpin dengan karyawan
3. Kinerja yang kurang maksimal

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

DENGARUH KEPERIMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DERKEBUNAN NUSANTARA
III-(PERSERO) MEDAN

Medan..... 20....

Dosen Pembimbing

(RAHMAT BAHAGIA S.Pd. S.E. M.Si)

Peneliti/Mahasiswa

(NIDIA ANGRENI)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Prodi

(JASMAN SARIFUDIN H. SE. M.Si)

Diagendakan Pada Tanggal : 1 Januari 2019
Nomor Agenda : 892

catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ.Muhammadiyah Sumatera Utara

اللهم آمين
ssalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : N I D I A A N G R E N I

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 4 - 6 0

Tempat/tgl Lahir : S E I N A H O D A R I S O G O K T O B E
1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L. T U A S A N G A N G R U K U N
No. 119

Tempat Penelitian : P T P E R K E B U N A N N U S A N T A R
R A 1 3

Alamat Penelitian : J L . S E I B A T A N G H A R I N O . 2
M E D A N

Mohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
salah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

ikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :

Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam

Pemohon

JASMINA SARIFUDDIN SEMASI

Nidia Angreni

(NIDIA ANGRENİ)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NIDA ANGRENI
NPM : 1505160460
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

NIDIA ANGRENI. NPM 1505160460. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa ada hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 782 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan 89 orang karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh ini t -hitung sebesar $5,915 > t$ -tabel sebesar 1,663 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan komunikasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh t -hitung sebesar $4,881 > t$ -tabel 1,663 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh F_{hitung} sebesar 33,756 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,10 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalam' mualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Terimakasih Kami panjatkan Puji Syukur kami keHadirat Tuhan yang Maha Esa. Yang telah melimpahkan hidayahnya dan memberi kami kesempatan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang kami buat ini. Sholawat beriring sala dihadiahkan keharibaan junjungan suri tauladan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang menderang yang disinari oleh iman dan islam. Penulis menyadari sripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendah hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah terlupakan antara lain.

1. Teristimewa kepada ayahanda Yusri Pardede dan Ibunda Katarina Siahaan, serta abang dan kakak penulis yang memberikan dukungan yang sangat besar baik moral maupun materil yang merupakan sumber kekuatan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan seluruh kegiatan dan tugas-tugas penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE. Msi selaku wakil dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SEM Si selaku wakil dekan II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin SE, M.Si selaku ketua/sekretaris program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku ketua/sekretaris program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Dosen pembimbing Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar, SE, MM.
9. Seluruh staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ,khususnya bagian komersil.
10. Untuk sahabat Siti Nanda Juliana penulis yang dikampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan Laporan Praktik Kerja ini dan semangat baik dalam suka maupun duka.

Akhirnya penulis mengharapkan usulan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa/i dan para pembaca sekalian semoga Allah SWT selalu melimpah taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Amin yaRabbal ‘Alammin Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih

Wassalamu’allaikumWarohmatullahiWabarakatuh

Medan, Januari 2019

Penulis,

(NIDIA ANGRENI)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Arti Penting Kinerja Karyawan.....	8
c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Arti Penting Kepemimpinan	13
c. Indikator-indikator Kepemimpinan.....	15
3. Komunikasi	16
a. Pengertian Komunikasi	16
b. Arti Penting Komunikasi.....	17
c. Indikator-indikator Komunikasi.....	19

B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis.....	23

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Operasional	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitiaan	40
1. Deskripsi data	40
2. Analisis regresi linear berganda.....	49
B. Pembahasan	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja.....	12
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan.....	16
Tabel III.3	Indikator Komunikasi	20
Tabel III.4	Pelaksanaan Penelitian	28
Tabel III.5	Jumlah Populasi	29
Tabel III.6	Jumlah Sampel.....	31
Tabel III.7	Skala Pengukuran Likert	33
Tabel III.8	Hasil Uji Reabilitas.....	34
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	43
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .. .	44
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV.5	Penyajian Data Variabel Kepemimpinan	46
Tabel IV.6	Penyajian Data Variabel Komunikasi.....	48
Tabel IV.7	Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV.8	Hasil Uji Linear Berganda.....	52
Tabel IV.9	Uji Multikollienaritas.....	56
Tabel IV.10	Uji T.....	58
Tabel IV.11	Uji F.....	60
Tabel IV.12	Uji Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	21
Gambar II- 2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar IV- 1	Grafik Histogram.....	54
Gambar IV- 2	Grafik Scater Plot	55
Gambar IV- 3	Pengujian Heterokadasitas.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para perusahaan untuk menunjukkan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha sangat pesat ditandai dengan tandanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-prasarana data dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha, sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Berbagai perusahaan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untukm mencari solusi yang tepat, tepat dan akurat. Manajemem sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Setiap perusahaan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya, kinerja karyawan

merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, terdapat kecendrungan penurunan kinerja dimana sebagai karyawan masih kurang baik dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan karyawan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan yang disebabkan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun aturan yang berlaku.

Dalam mencapai keberhasilan, diperlukan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas dibutuhkan kepemimpinan dan komunikasi yang baik juga berkualitas. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan dan manajerial dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipu didalam tubuh manusia itu ada kapasitas potensi pengendali yang ada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai komunikasi yang efektif dan

pencapaian kinerja yang diinginkan. Masalah kepemimpinan yaitu kurangnya pengawasan seorang pemimpin kepada karyawannya sehingga mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara efektif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Youdhi Prasetyawan, diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, diperoleh hasil bahwa terdapat kecendrungan kinerja yang lemah, dimana karyawan harus dikontrol agar bekerja efektif dan komunikasi yang buruk antara bawahan dan pimpinan.

Suatu organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilannya untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan tidak hanya lagi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, dan keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi yaitu komunikasi yang baik.

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami (Ginting 2015 hal. 7). Komunikasi memiliki peranan penting didalam segala aktivitas hidup manusia, tidak terkecuali didalam sebuah perusahaan, komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar sebuah informasi dapat berjalan dengan semestinya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan didalam perusahaan. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian tentang komunikasi ditemukan masalah, terdapat komunikasi diantara para karyawan belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk sama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah yang ada, jarangnya karyawan diajak berdiskusi atau musyawarah, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah karyawan.

Berdasarkan observasi prariiset yang dilakukan peneliti terdapat masalah yang timbul di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berkaitan dengan kinerja, kepemimpinan, dan komunikasi. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat tempat penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**".

B. IdentifikasiMasalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan survey awal yang penulis dapat maka diketahui bahwa yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Perlunya pengawasan agar karyawan bekerja efektif.
2. Kurangnya komunikasi pemimpin kepada karyawan
3. Kinerja yang kurang maksimal

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari sekian banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi variable kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini,

penelitian ini hanya membatasi karyawan pada bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan diatas, makaperumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- 3) Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui/menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 2) Untuk mengetahui/menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- 3) Untuk mengetahui/menganalisi pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang kepemimpinan , komunikasi, dan kinerja karyawan.

2) Bagi praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian yaitu pada PT. Perkebunan Nusantara III (Presero) Medan, khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indicator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industry, mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survei atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai job description yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan operasional.

Kinerja adalah sebuah kata Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.(Pianda 2018 hal. 11). Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut

Rivai (Rismawati 2018 hal. 2) Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu (Zainal 2014 hal. 524).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksanaan.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kinerja yang professional. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang tertentu. Kinerja berperan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Novriansyah 2018 hal. 18).

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir 2016 hal. 189), yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari

pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan prilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanti 2016 hal. 147) yaitu:

- 1) Motivasi
- 2) Kepemimpinan
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Komunikasi
- 6) Komitmen

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang straegis.

Indikator kinerja karyawan (Mangkunegara 2013 hal. 75), yaitu:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah sebaik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada keslahan.

4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesabaran atas kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan antara lain:

Kepemimpinan merupakan kemampuan memegaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya (Nawawi 2010 hal. 153-154). Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. (Astuti, 2018 hal. 41). Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpinan, karena seorang pemimpin harus

berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan (Kadarman, 2001 hal 143).

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan-pimpinan.

b. Arti Penting Kepemimpinan

Tugas dasar seorang pemimpin adalah untuk memahami dan menangani situasi karyawan dan bawahan. Jadi dengan memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, pemimpin berhasil menciptakan kepercayaan pada mereka untuk mencapai pekerjaan organisasi secara efektif dan efisien. Sering kali, kita melihat pemimpin hanya menyediakan dukungan psikologis kepada karyawannya melalui prilaku mereka dan ekspresi dan gagal untuk mengenali kualitas dan kemampuan masing-masing bawahannya. Namun, pemimpin yang efektif diperlukan untuk mengidentifikasi kemampuan karyawan serta mendukung mereka dengan semua cara yang memungkinkan. Jadi seorang pemimpin sangat penting untuk kelancaran kelangsungan organisasi atau suatu kelompok.

Kepemimpinan adalah salah faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk secara antusias bekerja dan mencapai objek

yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. (Arianty, 2015 hal. 16).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan (Kadarman, 2001 hal. 145) yaitu:

1. Karakteristik manager

Cara seorang manager memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya.

2. Karakteristik bawahan

Seorang manager akan memberi kebebasan dan mengikuti sertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman.

3. Karakteristik organisasi

Seorang manager akan menentukan kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan (Kartono 2014 hal. 36) yaitu:

1. Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai.

2. Prestasi pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar kesarjanaan perolehan dalam olahraga dan atletik lainnya.

3. Tanggung jawab

Pemimpin harus mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.

4. Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, koperatif atau suka bekerja sama mudan beradaftasi dan memiliki cara humor.

d. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat memiliki melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Indikator kepemimpinan (Kiswanto 2010 hal. 2-3) diantaranya:

1) Kemampuan

Upaya yang dilakukan oleh pimpinan kaltim post dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

2) Kepribadian

Merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam membeberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin Kalti Post.

3) Pengalaman

Merupakan kondisi dimana pimpinan kaltim post menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan

petunjuk dan amsukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.

4) Intelektual

Merupakan kemampuan pimpinan kaltim post didalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

5) Lingkungan kerja

Kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin kaltim post dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan didalam maupun dilapangan.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dan dapat berupa: berhadapan-hadapan, telepon atau laporan.(Amirullah 2015 hal. 206).

Komunikasi adalah penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dan informasi dapat dipahami oleh sipenerima (Kadarman 2001 hal. 148).

Komunikasi adalah sebagai proses sosial dari orang-orang yang terlibat dalam hubungan sosial dan memiliki kesamaan makna mengenai sesuatu hal (Kusumadinata 2017 hal. 145).

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota sebagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi

b. Arti Penting Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses atau kegiatan penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi adalah prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak ada komunikasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia, baik secara perorangan, kelompok, ataupun organisasi tidak mungkin dapat terjadi. Dua orang dikatakan melakukan interaksi apabila masing-masing melakukan aksi dan reaksi. Aksi dan reaksi dilakukan manusia baik secara perorangan, kelompok, atau organisasi.

Sebagai makhluk social, kita tidak bias menghindar dari tindakan komunikasi menyampaikan dan menerima pesan dari dan keorang lain. Tindakan komunikasi ini terus menerus terjadi selama proses kehidupannya. Prosesnya berlangsung dalam berbagai konteks baik fisik, psikologis, maupun social, karena proses komunikasi tidak terjadi pada sebuah ruang kosong. Pelaku proses komunikasi adalah manusia yang selalu bergerak dinamis. Komunikasi menjadi penting karena fungsi yang bias dirasakan oleh pelaku komunikasi tersebut. Melalui komunikasi seseorang menyampaikan apa yang ada dalam benak pikirannya dan

perasaan hati nuraninya kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Melalui komunikasi seorang dapat membuat dirinya tidak merasa terasing atau terisolasi dari lingkungan sekitarnya.

Komunikasi adalah suatu proses yang tidak dapat dihindari oleh karyawan perusahaan. Komunikasi adalah salah satu cara untuk memiliki suatu pekerjaan yang baik (Prayogi 2019 hal. 423).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor yang mempengaruhi komunikasi (Ariani 2018 hal 12-13), yaitu :

1) Faktor Personal

Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi pesan yang akurat diantaranya mencakup faktor yang emosional (misalnya mood, respon terhadap stres, bias pribadi), faktor social (misalnya, pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa), dan faktor kognitif (misalnya kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan bahasa).

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi mencakup faktor fisik (misalnya, kebisingan latar belakang, kurangnya privasi, akomodasi yang tidak nyaman) dan faktor penentu social (misalnya, faktor social politik, historis dan ekonomi, kehadiran orang lain, harapan orang lain).

3) Faktor-faktor yang Berhubungan

Faktor hubungan mengacu pada status individu dalam hal kedudukan social, kekuatan, tipe hubungan, usia, dll.

d. Indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi (Suranto 2007 hal.10-11)

1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

B. Kerangka Konseptual

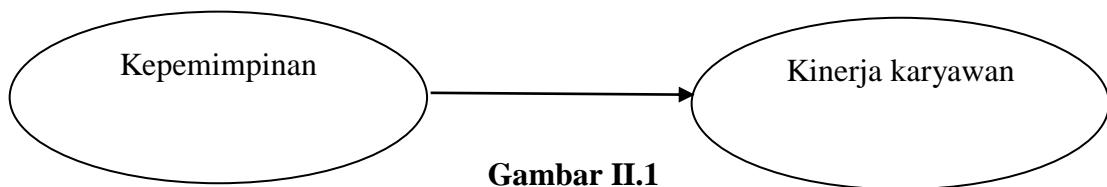
1. Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Peranan kepemimpinan dalam kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuannya. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengin dengan pengawasan agar apa mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manager dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasa dalam mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2009 hal. 220). Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Jufrizein 2017 hal. 145).

Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Menurut Rivai (Rismawati 2018 hal. 56).

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini:



Gambar II.1

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang kinerjakaryawan karena apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Komunikasi adalah proses dua arah untuk mencapai satu pengertian atau pemahaman, dimana para partisipan tidak hanya bertukar (konversi-interpretasi) informasi, berita, gagasan dan perasaan, tetapi juga menciptakan dan berbagi makna (Desmon 2015 hal.7).

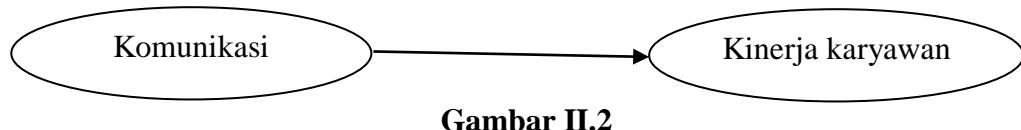
Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang yang mengirimkan berita dan menerima sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan dapat menghasilkan bentuk suatu dorongan didalam peningkatan kinerja. Terlebih dari bentuk komunikasi yang berusaha mengajak seluruh elemen organisasi untuk terlibat lebih dalam memajukan perusahaan.

Komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan (ada tahapan atau sekuensi) serta berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu (Oktarina 2017 hal. 9).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M kiswanto tahun 2010, disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Walangitan 2017).

Pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini :



Gambar II.2

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Antara Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja

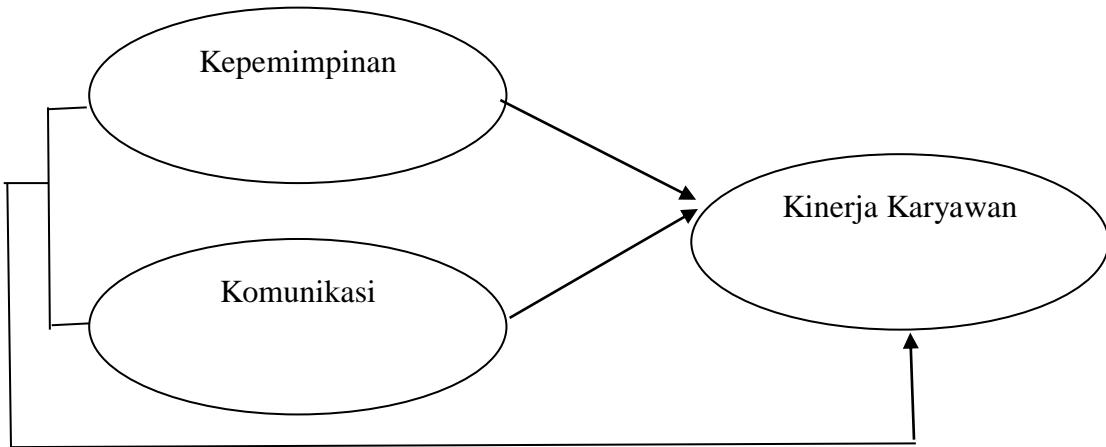
Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pemimpin adalah sangat penting. Namun jauh lebih penting

dengan adanya kepemimpinan yang lebih bagus dari manajemen dan komunikasi yang baik dari karyawan, bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil dan mengarahkan dan mengendlikan karyawan. Kepemimpinan, etika, dan komunikasi yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusia karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kepemimpinan dan komunikasi kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Dengan pembentukan kepemimpinan yang baik dari manajemen dan komunikasi yang baik dari karyawan, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswanto pada tahun 2010, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Kiswanto 2010).

Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja karyawan dapat dilihat paradigm penelitian tersebut.

**Gambar II.3**

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas jabatan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi 2013 hal. 45).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Table III.I
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Pelaksanaan tugas
4	Tanggung jawab

Sumber :(Mangkunegara, 2013 hal 75)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan pemimpin.

Table III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kepribadian
3	Pengalaman
4	Intelektual
5	Lingkungan Kerja

Sumber :(Kiswanto, 2010 hal 176)

3. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengitiman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Table III.3
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan

Sumber : (Suranto, 2010 hal 10-11)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan November 2018 sampai Maret 2019.

Table III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov 18				Des 18				Jan 19				Feb 19				Mar 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Penulisan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain (Sugiyono, 2012 hal 115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sejumlah 782 orang.

Tabel III-5
Jumlah Populasi Karyawan

No	Bagian	Populasi
1	HEP	24 Orang
2	HEM	12 Orang
3	HEI	27 Orang
4	HAP	29 Orang
5	MCS	113 Orang
6	MBT	53 Orang
7	MBK	36 Orang
8	MBP	35 Orang
9	MAU	37 Orang
10	MAK	32 Orang
11	MAS	76 Orang
12	MCM	46 Orang
13	MCU	157 Orang
14	MCL	24 Orang
15	MAE	10 Orang
16	MBB	22 Orang
17	MBS	49 Orang
Total		782 Orang

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015 hal 64). Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui probability sampling dengan menggunakan simple random sampling. Menurut Sugiyono, 2015 hal 65 dikatakan simple atau sederhana sebab pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara

acak. Dalam penelitian ini menggunakan menggunakan rumus slovin agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel, adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 %

Dalam rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{782}{1+782(0,1)^2} = 88,662 \text{ dibulatkan menjadi } 89$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang karyawan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel III-6
Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	HEP	24 Orang	$\frac{24}{782} \times 89 = 2,7 = 3$ orang
2	HEM	12 Orang	$\frac{12}{782} \times 89 = 1,3 = 1$ orang
3	HEI	27 Orang	$\frac{27}{782} \times 89 = 3,7 = 4$ orang
4	HAP	29 Orang	$\frac{29}{782} \times 89 = 3,3 = 3$ orang
5	MCS	113 Orang	$\frac{113}{782} \times 89 = 12,8 = 13$ orang
6	MBT	53 Orang	$\frac{53}{782} \times 89 = 6,0 = 6$ orang
7	MBK	36 Orang	$\frac{36}{782} \times 89 = 4,0 = 4$ orang
8	MBP	35 Orang	$\frac{35}{782} \times 89 = 3,9 = 4$ orang
9	MAU	37 Orang	$\frac{37}{782} \times 89 = 4,2 = 4$ orang
10	MAK	32 Orang	$\frac{32}{782} \times 89 = 3,6 = 4$ orang
11	MAS	76 Orang	$\frac{76}{782} \times 89 = 8,6 = 9$ orang
12	MCM	46 Orang	$\frac{46}{782} \times 89 = 5,2 = 5$ orang
13	MCU	157 Orang	$\frac{157}{782} \times 89 = 17,8 = 18$ orang
14	MCL	24 Orang	$\frac{24}{782} \times 89 = 2,7 = 3$ orang
15	MAE	10 Orang	$\frac{10}{782} \times 89 = 1,1 = 1$ orang
16	MBB	22 Orang	$\frac{22}{782} \times 89 = 2,5 = 2$ orang
17	MBS	49 Orang	$\frac{49}{782} \times 89 = 5,5 = 5$ orang
Total		782 Orang	89 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, dan menggunakan angket (kuesioner) untuk mendapatkan data yang berdasarkan masalah yang ada dalam organisasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang mentah yang diambil oleh peneliti dari sumber utama dengan angket.

1. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pimpinan perusahaan. Kepala bagian dan para karyawan yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Table III.6

Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sanagat Tidak Setuju/STS	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument quesisioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam quesisioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti. Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x - (\sum x)^2][n \sum y - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2009, hal. 248)

Dimana:

- r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.
- x = Jumlah butir pertanyaan
- y = Skor total pertanyaan
- n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika $\text{sig 2 tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig 2 tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 249)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas

(Cronbach Alpha) $> 0,60$ maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

a = Konstan

$b_1, 2$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

1) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Azuar Juliandi (2013 hal. 174) model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Azuar Juliandi (2013, hal. 175).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Azuar Juliandi (2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2) Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2009, hal 184).

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

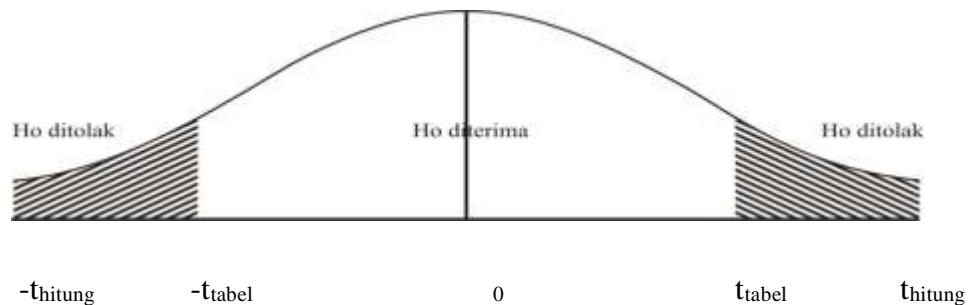
n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni $sig-2\ tailed <$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan

probabilitas t dengan korelasi yakni $sig-2\ tailed >$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

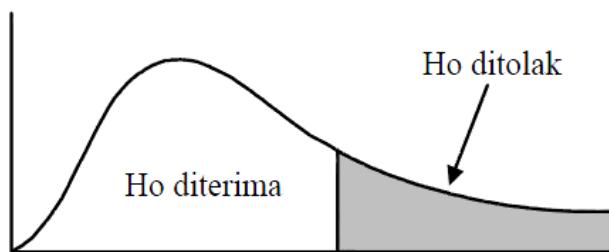
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2009, hal 190).

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan (sampel penelitian)

Kriteria pengujian:

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi) dalam

menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2009, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kepemimpinan, 5 pernyataan untuk variabel komunikasi dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 89 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel komunikasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 89 orang. Adapun dari ke-89 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	64	71.9	71.9	71.9
	Perempuan	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 64 orang (71,9%) dan perempuan sebanyak 25 orang (28,1%).

b. Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 51-60 tahun. Untuk hasil selanjutnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	7	7.9	7.9	7.9
31-40 Tahun	28	31.5	31.5	39.3
41-50 Tahun	39	43.8	43.8	83.1
51-60 Tahun	15	16.9	16.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 7 orang (7,9%) yang usianya 20-30 tahun, 28 orang (31,5%) yang usianya 31-40, 39 orang (43,8%) yang usianya 41-50 tahun, 15 orang (16,9%) yang usianya 51-60.

c. Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan yakni : SMA, Diploma, sarjana, dan pasca

sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	5.6	5.6	5.6
	Diploma	24	27.0	27.0	32.6
	S1	57	64.0	64.0	96.6
	S2	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV – 4 di atas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 5 orang (5,6%) yang pendidikannya SMA, 24 orang (27,0%) yang pendidikannya Diploma, 57 orang (64,0%) yang pendidikannya S1, dan 3 orang (3,4%) yang pendidikannya S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut:

Tabel IV-5.
Penyajian Data Variabel Kepemimpinan (X_1)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	49.4	43	48.3	2	2.2	0	0	0	0
2	28	31.5	55	61.8	6	6.7	0	0	0	0
3	30	33.7	47	52.8	12	13.5	0	0	0	0
4	22	24.7	53	59.6	14	15.7	0	0	0	0
5	34	38.2	41	46.1	14	15.7	0	0	0	0
6	66	62.9	33	37.1	0	0	0	0	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mempunyai kemampuan dalam menggerakkan serta memotivasi karyawan dalam bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 responden (49,4%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memiliki kepribadian sikap tegas, berani dalam melaksanakan tugasnya responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (31,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mempunyai pengalaman kerja yang dimiliki dengan memberikan petunjuk terhadap karyawannya responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (33,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memiliki intelektual dalam melakukan komunikasi terhadap karyawannya responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (24,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (38,2%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 responden (62,9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat, Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 responden (62,9%).

2) Variabel Komunikasi (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komunikasi yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV-6
Penyajian Data Variabel Komunikasi (X₂)

No.	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	50	56.2	39	43.8	0	0	0	0	0	0	89 100	
2	34	38.2	29	32.6	22	24.7	4	4.5	0	0	89 100	
3	49	55.1	38	42.7	2	2.2	0	0	0	0	89 100	
4	35	39.3	39	43.8	15	16.9	0	0	0	0	89 100	
5	46	51.7	34	38.2	9	10.1	0	0	0	0	89 100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan memahami dengan benar informasi yang akan disampaikan kepada karyawan responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 50 responden (56,2%).
2. Jawaban responden tentang pimpinan berhasil menyampaikan informasi kepada karyawan dalam suasana yang menyenangkan responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (38,2%).
3. Jawaban responden tentang pimpinan harus memiliki sikap yang baik terhadap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden (55,1%).

4. Jawaban responden tentang pimpinan harus mempunyai hubungan yang baik kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden (39,3%).
5. Jawaban responden tentang pimpinan harus bertindak dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (51,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Komunikasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang pemimpin memahami dengan benar informasi yang akan disampaikan kepada karyawan, Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut

Tabel IV-7
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	39	43.8	44	49.4	6	6.7	0	0	0	0	89 100	
2	25	28.1	57	64.0	7	7.9	0	0	0	0	89 100	
3	50	56.2	39	43.8	0	0	0	0	0	0	89 100	
4	19	21.3	42	47.2	28	31.5	0	0	0	0	89 100	
5	30	33.7	41	46.1	18	20.2	0	0	0	0	89 100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden (43,8%).
2. Jawaban responden tentang kuantitas hasil kerja karyawan ini melebihi karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (28,1%).
3. Jawaban responden tentang karyawan melaksanakan tugas dengan akurat atau tidak ada kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (56,2%).
4. Jawaban responden karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (21,3%).

5. Jawaban responden tentang karyawan ini mampu menggunakan waktu kerja dengan efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (33,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang karyawan melaksanakan tugas dengan akurat atau tidak ada kesalahan, Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (56,2%).

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Komunikasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV-8
Hasil uji linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.964	1.860		3.207	.002
Kepemimpinan	.328	.055	.482	5.915	.000
Komunikasi	.299	.061	.392	4.881	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Konstanta} = 5,964$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0,328$$

$$\text{Komunikasi} = 0,299$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$\textbf{Uji Asumsi Klasik } Y = 5,964 + 0,328X_1 + 0,299X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

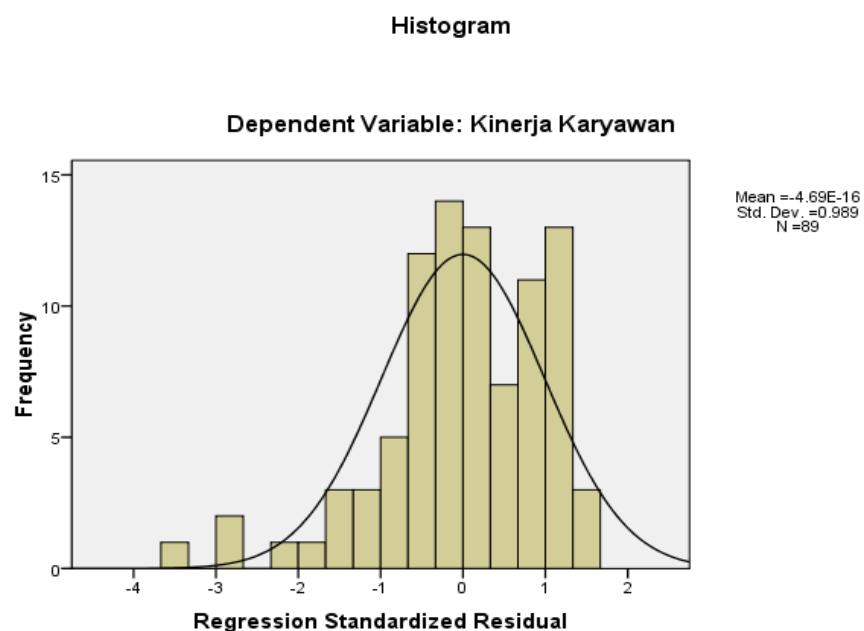
1. Variabel kepemimpinan dan Komunikasi memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan
2. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,328 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinannya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Koefisien komunikasi memberikan nilai sebesar 0,299 yang berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

a.

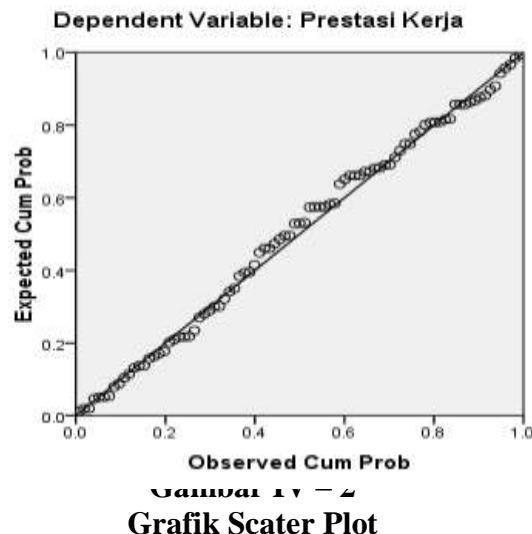
a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar IV – 1

Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Grafik Scater Plot**

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikollienaritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan terjadi multikollienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.964	1.860		3.207	.002		
Kepemimpinan	.328	.055	.482	5.915	.000	.983	1.017
Komunikasi	.299	.061	.397	4.881	.000	.983	1.017

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikollienaritas yaitu :

- 1) Nilai tolerence Kepemimpinan sebesar $0,983 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,017 < 10$ maka variabel Kepemimpinan dinyatakan bebas
- 2) Nilai tolerence Komunikasi sebesar $0,983 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,017 < 10$ maka variabel Komunikasi dinyatakan bebas.

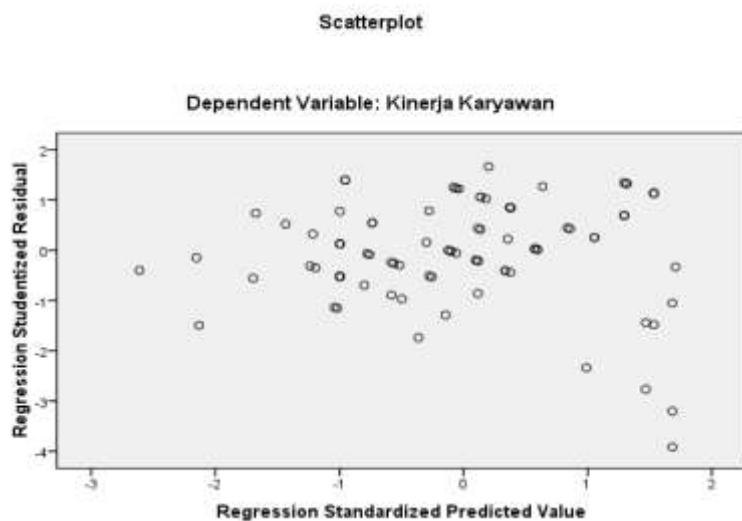
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikollienaritas antara variabel independen (bebas).

c) Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan

varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain predksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV-3
Pengujian Heterokdasitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

- a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

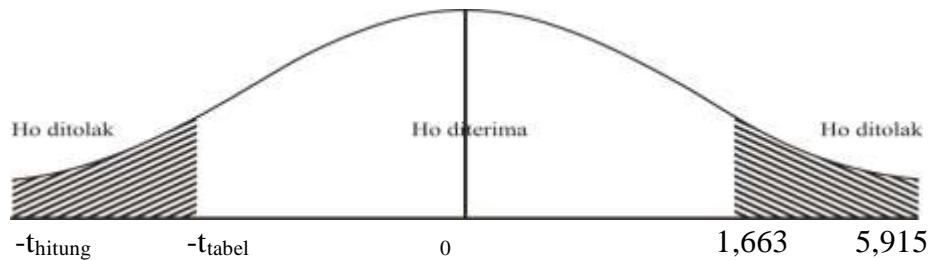
Tabel IV.10
Uji t

Coefficients^a

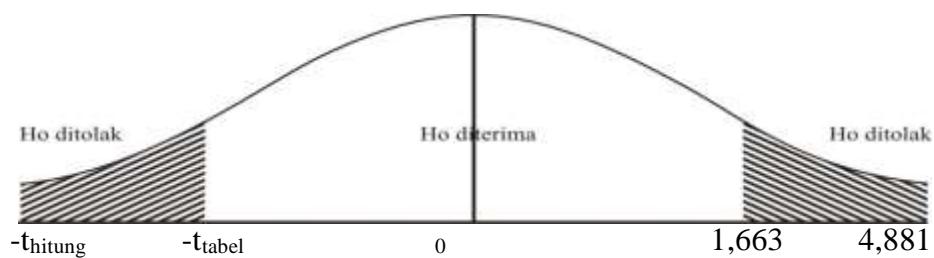
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.964	1.860		3.207	.002
Kepemimpinan	.328	.055	.482	5.915	.000
Komunikasi	.299	.061	.397	4.881	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{\text{hitung}} (5,915) > t_{\text{tabel}} (0,05)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel komunikasi diperoleh t_{hitung} (4,881) > t_{tabel} (1,663) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



b. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan spss diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

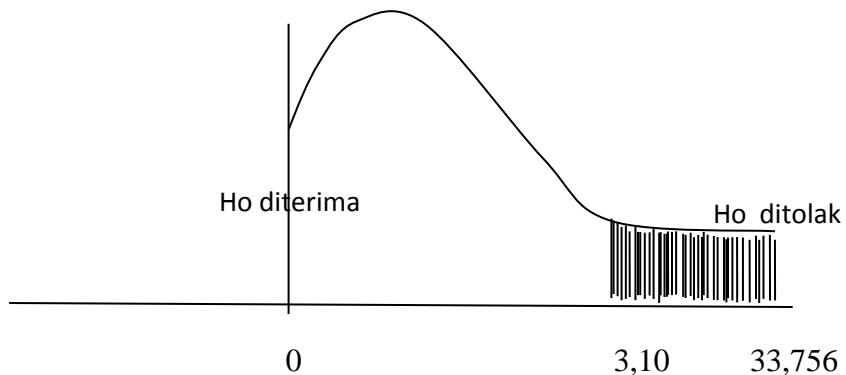
Tabel IV.11**Uji F****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.687	2	82.343	33.756	.000 ^a
Residual	209.785	86	2.439		
Total	374.472	88			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} (33,756) > F_{tabel} (3,10) dengan tingkat signifikan 0,000 (Sig 0,000 < α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.427	1.56185

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,440 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan dan komunikasi sebesar 44,0% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti, misalnya Lingkungan kerja, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

B Pembahasan

dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan komunikasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan t_{hitung} sebesar 5,915 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,663 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Nawawi (2010, hal. 153) kepemimpinan merupakan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya.

Menurut Darmadi (2018, hal. 217) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiastuti (2017) antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan.

Dalam penelitian yang dilakukan Makkaratte (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menurut peneliti Jufrizein (2017) ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap komunikasi.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,881 sedangkan t_{tabel} 1,663 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa h_0 ditolak dan h_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Usman (2016,hal. 470) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Menurut Darmadi (2018, hal. 217) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Karena semakin baik komunikasi yang diterapkan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Menurut Ardiansyah (2016) menyimpulkan bahwa antara komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dari uji ANOVA (Analysis Of

Varians) pada table diatas dapat F_{hitung} sebesar 33,756 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Menurut Nawawi (2010, hal. 153-154) kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya.

Menurut Lukiaty (2009, hal. 83) proses komunikasi adalah proses komunikasi terjadi manakala manusia berinteraksi dalam aktivitas komunikasi, menyampaikan pesan mewujudkan motif komunikasi.

Menurut Darmadi (2018, hal. 217) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa ada pengaruh yang searah antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Komunikasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerj para karyawan, hendaknya kepemimpinannya lebih memperhatikan dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.
2. Harus menjaga komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan, maupun sesama antar karyawan sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan terhindar dari konflik yang dapat menganggu pekerjaan dan juga kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan. Diharapkan semua dapat berperan aktif dalam menjaga komunikasi yang baik dan efektif tersebut agar kinerja karyawan meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi lebih mudah dicapai.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kerja sama menerima intstruksi komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman :Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ginting, D. (2015). *Komunikasi Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizien, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transforrnasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2nd ed.). Medan: Umsupress.
- Kadarman. (2001). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Exis*, 6(1), 1267–1439.
- Kusumadinata, A. A. (2018). *Pengantar Komunikasi Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Makkaratte, A. M. W. (2019). Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Katalogis*, 5(11), 116–128.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Oktarina, Y. (2017). *Komunikasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktik*. Jakarta: Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence Of Communication And Work Discipline To Employe Performance. *Journal Proceedings Of The Firt International Conference On Administration Science*, 423–426.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes: Perkasa.
- Widiastuti, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Widiya*, 4(2), 281–286.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainal, R. V., Kamal, H., & Muhammad, N. (2014). *The Economics Of education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nidia Angreni
NPM : 1505160460
Tempat dan tanggal lahir : Sei Nahodaris, 09 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Gn Sibual buali No. 2
Anak Ke : 6 dari 6 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Yusri Pardede
Nama Ibu : Katarina Siahaan
Alamat : Sei Nahodaris

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 112214 Sei Nahodaris, Kab Labuhan Batu Tamat 2009
2. SMP SWasta Purnayudha, Kab Labuhan Batu Tamat 2012
3. SMA Swasta Purnayudha, Kab Labuhan Batu Tamat 2015
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi

Medan, Oktober 2019

Nidia Angreni