PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (PT SINAR WIDITA PARMATA AIRMOLEK)

Ihza Mey Hendra¹⁾, Dahliana Kamener²⁾

Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ihzameyhendra26@gmail.com, dahlianakamener@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dari dahulu hingga sekarang ini merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, motivasi, upah, tingkat pendidikan perjanjian kerja, penerapan teknologi [1]. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin [2]. Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual, namun terdapat persoalan yang timbul seperti kurangnya pengawasan yang diberikan kepala bagian kepada bawahannya ketika sedang bekerja [3]. Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Komunikasi diartikan pula sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan saling tukar pikiran atau pendapat [4].

Data produksi sawit di PT. Sinar Widita parmata

Tahun	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	% Realisasi Produksi
2018	26.000.000	21.262.110	(81.77)
2019	26.000.000	22.776.070	(87.60)
2020	26.000.000	21.952.700	(84.43)
2021	26.000.000	23.578.270	(90.68)
2022	26.000.000	25.025.250	(96.25)

Dari data produksi bahwa tingkat produksi kelapa sawit berfluktuasi. Relasi kelapa sawit terendah pada tahun 2018 sebesar 81,77% dan relasi yang tertinggi pada tahun 2022 sebesar 96,25%. Tetapi relasi belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan 96.25%. Realisasi yang belum mencapai target

METODE

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif. analisa deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capain responden (TCR), SPSS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur uji parsial t yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Uji Regresi Linier Berganda. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi dijadikan sebagai independen dan produktivitas kerja sebagai dependen Karyawan PT Sinar widita Parmata dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini sebesar 298 orang. Teknik pengambilan sample dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dikenal sebagai *purposive sampling* [5]. Teknik pengambilan sampel penelitian ini, dengan menggunakan rumus Slovin. maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 130 responden. Karakteristik yang di pakai yaitu karyawan PT. Sinar Widita Parmata. Karyawan yang telah berusia lebih dari 17 tahun, mengingat biasanya responden sudah mempunyai kapabilitas dalam mengisi kuisioener dalam mengisi kuisioiner secara tepat Instrumen yang digunakan untuk meperoleh data menggunakan kuisioener dengan skala likert lima jawaban [6].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji persial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut [7] uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkann t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Mode/Enter). Uji t digunakan untuk mempengaruhi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > 1,978$ dan P value $< 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja.

Tabel 1 : Indirect Effect

	T	P	Keterangan
	Statistic	Values	
Kepemimpinan	19,897	0,000	Diterima
Motivasi Kerja	49,520	0,000	Diterima
Komunikasi	16,754	0,000	Diterima

Berdasarkan dari tabel 1 terlihat bahwasanya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melihat T Statistik 19,897 sudah $> 1,978$ dan nilai P Values 0,000 sudah $< 0,05$, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melihat T Statistik 49,520 sudah $> 1,978$ dan nilai P Values 0,000 sudah $< 0,05$, komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan melihat T Statistik 16,754 sudah $> 1,978$ dan nilai P Values 0,000 sudah $< 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. selanjutnya disarankan peran pemimpin perusahaan harus dikerahkan lagi untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan bahwa harus bekerja seoptimal mungkin agar tercapai hasil produktivitas yang diinginkan. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan waktu yang cukup agar bisa lebih maksimal lagi dalam mengumpulkan data dan lain-lain.

- [1] Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies*(Vol. 35, Issue 17).
- [2] Purwanggono, C. J. (2020). Buku Ajar Kepemimpinan Disusun oleh: *Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang 2020*, 115.
- [3] Sutiknoi, D. M. S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidoilakan. 5(3), 248–253
- [4] Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung: Fisip Unpas Press.
- [5] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- [6] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- [7] Ghazali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBMSPSS 23 (edisi 8). Semarang;Universitas Diponegoro