

# KUALITAS KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VINSA MANDIRA UTAMA SUKOHARJO

Erma Ayuningtyas <sup>1)</sup>

Sri Hartono <sup>2)</sup>

Eny Kustiyah <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> ermaayu2101@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine and describe the influence of leadership quality, communication and motivation simultaneously or persially on the performance of employees of PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo. This research uses quantitative descriptive. The number of samples used was 65 respondents. The sampling method uses accidental sampling. The questionnaire is used for sampling. The data analysis technique used is statistical analysis, using SPSS version 22, with quantitative analysis which includes validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing with F test and t test and coefficient of determination. The results of this F test indicate that the quality of leadership, communication and motivation simultaneously and significantly influence the performance of employees of PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo. T test results indicate that the quality of leadership and communication has a positive and significant effect on performance while motivation has a negative and not significant effect on the performance of employees of PT Vinsa Mandira Utama. The coefficient of determination shows that leadership, communication and motivation variables have a 55% influence on the performance of employees of PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo.*

**Keywords:** leadership quality, communication, motivation, employee performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat dan tingkat kompetisi semakin menuntut suatu perusahaan melakukan penyesuaian. Segala upaya dilakukan agar dapat mengikuti perkembangan untuk memenangkan kompetisi tersebut. Tenaga kerja karyawan harus dipelihara dengan baik demi kelancaran peningkatan dalam produksi.kinerja yang berkualitas dipengaruhi dari dorongan pihak lain maupun diri sendiri agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Pengelolaan efektifitas perusahaan tergantung pada kualitas kepemimpinan, kualitas kepemimpinan merupakan taraf atau tolak ukuran baik buruknya suatu pemimpin. Perusahaan dapat berjalan dengan baik jika terdapat seorang pemimpin yang berkualitas dan berperan dalam memajukan perusahaan.

Sebuah perusahaan memerlukan komunikasi dalam menjalankan peran dan fungsinya, melalui komunikasi dapat menciptakan sikap saling mengerti akan pimpinan dan bawahan. Terciptanya hubungan baik antara karyawan dengan pemimpin perusahaan melalui komunikasi mampu menghilangkan hal negatif dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi motivasi guna mendorong tindakan seseorang melakukan kegiatan agar mendapatkan hasil terbaik. Motivasi akan timbul ketika setiap karyawan merasa dihargai oleh

perusahaan, dan perusahaan harus memberikan motivasi menarik agar karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai target yang optimal.

PT Vinsa Mandira Utama yang berlokasi di Jl. Raya Manang – Baki KM.1, Manang Sukoharjo merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri, perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam pakaian. Sifat perusahaan ini adalah *job ordering*, di mana perusahaan beroperasi atau melakukan proses produksi apabila menerima pesanan dari pihak lain maupun departemen lain. PT Vinsa Mandira Utama memiliki karyawan kurang lebih 430 orang yang dipekerjakan menurut penentuan masing-masing.

PT Vinsa Mandira Utama juga mempunyai berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ada beberapa macam masalah yang muncul diantaranya kurang keterbukaan menyebabkan komunikasi tidak efektif. Masih kurangnya pemberian motivasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan dituntut memberikan kinerja optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. PT Vinsa Mandira Utama memotivasi karyawan mulai dari tingkat kemampuan dan kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo.
2. Mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara, 2016: 67).

Fattah (2017: 3) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yaitu untuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

#### **2. Kualitas Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2012: 170) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Siagian (2013: 162) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain (para bawahannya), sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

#### **3. Komunikasi**

Menurut George R. Terry (2003: 144) suatu keterampilan utamayang diharapkan dari seorang manajer ialah kemampuan untuk komunikasi secara efektif. Komunikasi merupakan cara memudahkan manajemen, akan tetapi bukan merupakan kegiatan yang berdiri sendiri dan menjadi bagian yang pokok dari segala sesuatu yang dikerjakan oleh manajer.

Komunikasi menurut Mangkunegara (2016: 145) adalah proses pemindahan informasi, ide dan pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud.

#### 4. Motivasi

Motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motif adalah daya dorong penggerak kemauan kerja seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar bekerja sama secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Burso (2018: 51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

### PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kecakapan atau kemampuan seseorang membujuk orang lain bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan (Utami dan Hartanto, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1: Kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak ke pihak lain (Rachim dan Rizky, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

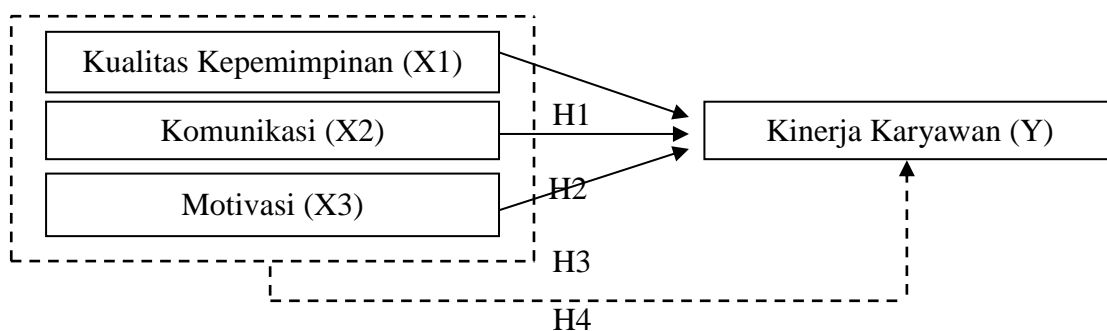
#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar (Rahmawati, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Hartono (2010) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar.1 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki peranan penting meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan strategi kepemimpinan yang tepat. Selain kualitas kepemimpinan, Komunikasi juga memiliki peran dalam menciptakan hubungan baik seorang atasan dengan karyawan dan antar karyawan satu dengan lainnya dalam bertukar informasi tentang pekerjaan. Di samping kualitas kepemimpinan dan komunikasi hal lain yang berpengaruh adalah motivasi yang merupakan dorongan berasal dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu hal yang lebih. Dalam konteks pekerjaan, karyawan akan memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik dan terdorong untuk segera menyelesaikan tugas guna ingin mendapatkan hasil yang maksimal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Tempat penelitian di PT Vinsa Mandira Utama yang beralamat di Jl. Raya Manang-Baki KM.1 Manang, Grogol, Sukoharjo, Jawa Tengah 57552. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo yang berjumlah 430 karyawan. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2013: 108), jika subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, jika subyeknya besar dapat diambil 10-15% atau 25-30% atau lebih. Dalam penelitian ini mengambil 15% dari seluruh populasi yang ada, sehingga diperoleh 65 karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo sebagai sampel penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non probability sampling*, pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling aksidental* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan analisis regresi antara lain :

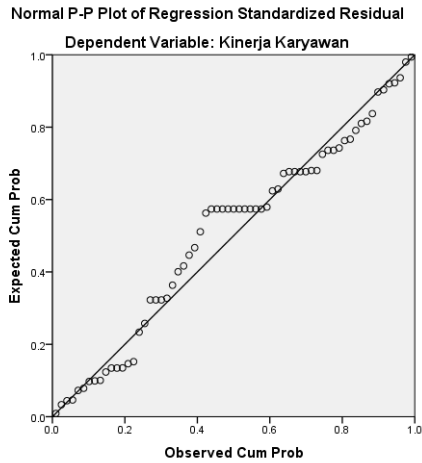
1. Analisis regresi linear berganda  
Teknik melalui koefisien parameter untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Uji t  
Untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen.
3. Uji F  
Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menguji normalitas dengan menggunakan alat analisis *Normal P-Plot Regression*



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data**

Berdasarkan hasil grafik yang ditunjukkan membuktikan bahwa titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil yang didapatkan dalam uji multikolinearitas adalah:

**Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas**

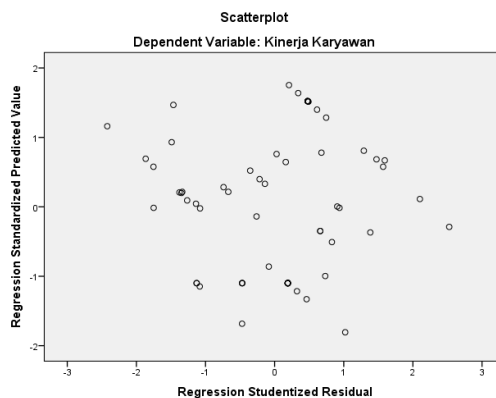
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,728	1,374	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi ( $X_2$ )	0,527	1,898	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi ( $X_3$ )	0,435	1,300	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF kurang dari 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* di atas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil yang didapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas membuktikan bahwa titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai a dan b1, b2, b3 dalam uji regresi linier berganda adalah:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
<i>Constant</i>	1,406	0,545	0,588
Kualitas Kepemimpinan	0,499	5,084	0,000
Komunikasi	0,617	4,788	0,000
Motivasi	-0,201	-1,205	0,233
F-hitung = 27,113			
Sig.F = 0,000			
Adjusted R square = 0, 550			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari data tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,406 + 0,499 \text{ Kualitas Kepemimpinan} + 0,617 \text{ Komunikasi} - 0,201 \text{ Motivasi}$$

- Nilai konstanta 1,406 artinya dengan tidak adanya variabel kualitas kepemimpinan, komunikasi dan motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien  $b_1$  adalah sebesar 0,499 berarti variabel kualitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kualitas kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat 0,499 dengan anggapan  $X_2$  dan  $X_3$  Konstan.
- Nilai koefisien  $b_2$  adalah sebesar 0,617 berarti variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel komunikasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat 0,617 dengan anggapan  $X_1$  dan  $X_3$  konstan.
- Nilai koefisien  $b_3$  adalah sebesar  $-0,201$  berarti variabel motivasi negatif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel motivasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun  $-0,201$  dengan anggapan  $X_1$  dan  $X_2$  konstan.

## 3. Uji F

Hasil pengujian tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,113 > 2,76$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, artinya kualitas kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo.

## 4. Koefisien Determinasi

Pada tabel 2 tersebut menunjukkan *Adjusted R square* sebesar 0,550, hal ini berarti variabel kualitas kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 55%, sedangkan sisanya ( $100\% - 55\% = 45\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,084, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,499 dan signifikansinya kurang dari 5% sebesar 0,000. Artinya jika kualitas kepemimpinan yang ada semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2013) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,788, koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,617 dan signifikansinya kurang dari 5% sebesar 0,000. Artinya jika komunikasi yang ada semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,205$ , koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar  $-0,201$  dan signifikansinya kurang dari 5% sebesar 0,233. Artinya jika motivasi yang ada semakin tinggi maka kinerja karyawan tetap atau tidak berubah. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adha, Qomarudin dan Hafidzi (2019) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kualitas kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara signifikan dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo. Kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kualitas kepemimpinan yang ada semakin baik maka kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo akan meningkat. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika komunikasi yang ada semakin baik maka kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo akan meningkat. Motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi yang ada meningkat ataupun menurun maka kinerja karyawan PT Vinsa Mandira Utama Sukoharjo tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, Qomariah dan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol.4 No. 1 Hal. 58-59.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burso Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Fattah Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra (Anggota IKAPI).
- George R. Terry 2013. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Jayusman dan Khotimah. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat”. *Jurnal Spread* – Oktober 2012, Vol.2 No.2 Hal.144-146.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Edisi 13. Remaja Rosdakarya Offset.
- Potu Aurela. 2013. “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara Di Manado”. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Hal.133-134.
- Rachim, T. dan Rizky. 2014. “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bober”. *Economics & Business Research Festival* 13 November 2014.
- Rahmawati. 2013. “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung”. *Jurnal Tulungagung Bonorowo* Vol. 1.No.1 Hal. 68-71.
- Siagian Sondang P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Cetakan Pertama Rineka Cipta.
- Utami dan Hartanto. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1 Hal 64-66.