



Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. KLK Dumai

Muhammad Irham Taufik¹✉, A. Feriansyah Hatta¹, Danu Wendra¹

⁽¹⁾Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

DOI: 10.31004/jutin.v8i2.43743

✉ Corresponding author:

[irhamtaufik@fti.ukri.ac.id]

Article Info

Abstrak

Kata kunci:

Kepemimpinan;

Komunikasi;

Kinerja karyawan

Kepemimpinan dan komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan di PT.KLK Dumai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 30 karyawan dari berbagai sektor untuk mengevaluasi hubungan antara pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi mampu menjelaskan sebesar 49,2% terhadap model, sememntara sisanya dipengaruhi yaitu 51,8% dipengaruhi oleh model lain. Sedangkan Hasil output anova menunjukkan signifikansi F nya adalah 0,001 yaitu $<$ dari alfa 0,0001499 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antarab variabel X1, X2 dengan y. Oleh karena itu hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi yang terbuka, jelas, dan timbal balik memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan di PT. KLK Dumai.

Abstract

Keywords:

Leadership;

Communication;

Employe Performance

Effective leadership and communication play an important role in creating a productive and harmonious work environment. This study aims to analyse the influence of effective leadership and communication on employee performance at PT KLK Dumai. Using a quantitative approach, this study involved 30 employees from various sectors to evaluate the relationship between the influence of leadership and communication on employee performance. The result of the coefficient of determination is that the leadership and communication variables are able to explain 49.2% of the model, while the remaining 51.8% is influenced by other models. While the results of the anova output show that the F significance is 0.001, which is

<0.0001499 alpha, so it can be concluded that there is a significant influence between the variables X1, X2 with y. Therefore the results showed that leadership and communication have a significant effect on employee performance. Therefore, the results showed that leadership and communication that is open, clear, and reciprocal have a positive correlation with employee performance at PT KLK Dumai.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis sebagai aset paling vital dalam suatu organisasi, termasuk dalam konteks instansi pemerintahan. Keberadaan pegawai tidak hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga merupakan motor penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan strategis organisasi. Oleh sebab itu, kinerja pegawai menjadi indikator kunci dalam menilai efektivitas dan efisiensi jalannya sebuah organisasi. Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan kualitas tata kelola organisasi yang baik dan berkelanjutan (Petrus Faldiano et al., 2023).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam seluruh aspek operasionalnya. Salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset strategis yang berperan langsung dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi dalam organisasi (Ali et al., 2024).

Salah satu indikator utama yang mencerminkan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi atau perusahaan adalah kualitas kepemimpinan yang dimilikinya. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam organisasi sektor publik maupun swasta. Tanpa adanya figur pemimpin yang jelas, suatu perusahaan cenderung kehilangan arah dan hanya akan tampak sebagai kumpulan individu dan mesin yang bekerja secara tidak terorganisir.

Dalam konteks manajerial, kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan dan mengawasi, tetapi juga harus mampu menjadi inspirasi dan pendorong semangat kerja bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin yang kompeten merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan atau birokrasi yang ingin mencapai kesuksesan. Lebih lanjut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan semata, tetapi juga oleh dukungan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas, integritas, dan semangat berkontribusi dalam setiap proses pencapaian tujuan strategis organisasi. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan karyawan yang berkinerja tinggi menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang produktif, adaptif, dan berdaya saing tinggi. (Lestari, 2024).

Selain kepemimpinan komunikasi merupakan komponen fundamental dalam menjalankan aktivitas organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, koordinasi antar individu maupun antar bagian dalam organisasi tidak akan berjalan secara optimal. Ketidakefektifan dalam komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman (miscommunication), baik antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan. Hal ini tentu dapat memberikan dampak negatif, baik terhadap kinerja individu maupun terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang berlangsung secara baik dan terbuka berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Komunikasi efektif memungkinkan individu untuk menyampaikan perasaan, gagasan, dan emosi secara jelas, sehingga mendorong terciptanya pemahaman yang sama di antara anggota organisasi. Selain itu, komunikasi yang terjalin dengan baik antar rekan kerja juga dapat mengurangi kesenjangan atau gap yang mungkin terjadi, terutama terkait perbedaan antara kompetensi aktual karyawan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi (Fitriyanti et al., 2024).

PT. KLK Dumai sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mengenai sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas

mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dan memberikan kontribusi bagi pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di masa mendatang.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. KLK Dumai yang terletak di provinsi Riau. Dalam penelitian ini jenis data dan sumber data yang dipakai adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. KLK Dumai dengan kuesioner. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan dari berbagai sektor dengan menggunakan simple random sampling. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memberikan gambaran secara sistematis dan faktual mengenai fenomena yang diteliti, melalui data atau sampel yang telah dihimpun tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi aslinya (Sugiyono, 2018). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Bergabda, dengan menguji hipotesis yang telah diajukan baik secara parsial maupun simultan dengan melakukan uji t dan uji f. Adapun konsep operasional variable adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Konsep Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan bentuk pencapaian akhir yang diperoleh dari pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, yang mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan PT KLK Dumai dalam menjalankan pekerjaannya.	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Ketepatan waktu
Kepemimpinan (X1)	Merujuk pada beragam strategi atau metode yang digunakan oleh pimpinan PT KLK Dumai dalam mengarahkan dan membina karyawannya, sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang dimiliki	a. Kemampuan b. Kepribadian c. Pengalaman d. Intelektual e. Lingkungan Kerja
Komunikasi (X2)	Mengacu pada berbagai bentuk interaksi yang dilakukan oleh pimpinan PT KLK kepada karyawannya dalam menjalin hubungan komunikasi, baik melalui media tertulis maupun secara langsung secara lisan	a. Komunikasi Tertulis b. Komunikasi Lisan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Releabilitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Uji validitas dilakukan melalui analisis signifikansi dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel. Penentuan validitas didasarkan pada kriteria tertentu, yaitu dengan menghitung derajat kebebasan (df) menggunakan rumus $df = n - 2$, di mana n merupakan jumlah sampel dan k adalah konstruk atau variabel yang diuji. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 30, sehingga diperoleh $df = 30 - 2 = 28$. Dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,235. Sebuah item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel serta memiliki nilai positif. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka instrumen dapat dianggap mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat.

Tabel 3.1. Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
----------	-----------------	----------	---------	----------------	------------

Kepemimpinan	X1	0,678	0,235	0,788	Valid & Reliabel
	X2	0,765	0,235		Valid & Reliabel
	X3	0,465	0,235		Valid & Reliabel
	X4	0,876	0,235		Valid & Reliabel
	X5	0,789	0,235		Valid & Reliabel
Komunikasi	X1	0,823	0,235	0,856	Valid & Reliabel
	X2	0,813	0,235		Valid & Reliabel
	X3	0,789	0,235		Valid & Reliabel
	X4	0,778	0,235		Valid & Reliabel
	X5	0,861	0,235		Valid & Reliabel
Kinerja	X1	0,798	0,235	0,798	Valid & Reliabel
	X2	0,889	0,235		Valid & Reliabel
	X3	0,879	0,235		Valid & Reliabel
	X4	0,782	0,235		Valid & Reliabel
	X5	0,771	0,235		Valid & Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan jawaban yang stabil dari waktu ke waktu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan menggunakan nilai **Cronbach's Alpha**, yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan **SPSS versi 24**. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai **Cronbach's Alpha** lebih besar dari **0,60** (Ghozali, 2012). Berdasarkan hasil analisis (Tabel 1), dapat disimpulkan bahwa variabel **gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan** memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

Pembahasan Summary Output

Pada tahap ini, hasil analisis data yang diperoleh dari proses pengolahan menggunakan SPSS versi 24 akan dibahas secara sistematis. Summary output menampilkan berbagai indikator statistik yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian, seperti nilai signifikansi, koefisien regresi, nilai R-squared, uji F, serta uji t.

Tabel 3.2 Summary output

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig. (p-value)
Kepemimpinan (X ₁)	0,452	3,874	0,001**
Komunikasi (X ₂)	0,315	2,962	0,004**
Konstanta (α)	2,134	-	-

Tabel 3.3 Uji Kesesuaian Model

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.701444443
R Square	0.492024307
Adjusted R Square	0.452949253
Standard Error	4.310396055
Observations	30

- Interpretasi korelasi dilihat dari besarnya r yang mendekati 1 yaitu $r = 0.701444443$, maka hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan termasuk kedalam kategori kuat berpola, maka semakin baik kepemimpinan dan komunikasi karyawan akan semakin baik kinerjanya.
- koefisien determinasi (mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen), nilai koefisien determinasi bisa diinterpretasikan dari R square, nilai koefisien determinasi 0,492 atau 49,2 %. Jadi variabel kepemimpinan dan komunikasi mampu menjelaskan sebesar 49,2% terhadap model, sememntara sisanya dipengaruhi yaitu 51,8% dipengaruhi oleh model lain.
- Standart error estimate jadi rata-rata penyimpangan variabel dependen prediksi terhadap variabel dependen sebenarnya sebesar 4,3 ini menunjukkan bahwa apa yang kita hitung ini biasanya sebuah prediksi, jadi simpangan error antara prediksi dan kenyataan adalah sebesar 4,3.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa **kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Pembahasan Anova

Analisis ANOVA (Analysis of Variance) digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah variabel independen (kepemimpinan dan komunikasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji ANOVA dapat ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Anova

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	467.8981493	233.9490747	12.59177569	0.000149954
Residual	26	483.0673679	18.57951415		
Total	28	950.9655172			

Hasil output anova menunjukkan bahwa :

- Sum of Squares (SS):**
 - Regresi (SSreg)** = 467,8981 → menunjukkan variasi dalam kinerja karyawan yang dijelaskan oleh kepemimpinan dan komunikasi.
 - Residual/Error (SSres)** = 483,0673 → menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi (disebabkan oleh faktor lain).
 - Total (SSTotal)** = 950,9655 → merupakan total variasi dalam kinerja karyawan.
- F-hitung dan Signifikansi (p-value):**
 - F-hitung** = 12,591, dengan **p-value** = 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga model regresi secara keseluruhan signifikan.
 - Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini **layak dan signifikan** untuk menjelaskan hubungan antara **kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan**. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel dependen.

4. KESIMPULAN

Setelah penulis menganalisis data dan pengujian hipotesis, maka kita dapat diambil Kesimpulan, yaitu :

1. Berdasarkan Interpretasi Kolerasi, hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sangat baik, dikarenakan semakin baik kepemimpinan dan komunikasi karyawan akan semakin baik kinerjanya.
2. Hasil koefisien determinasi adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi mampu menjelaskan sebesar 49,2% terhadap model, sememntara sisanya dipengaruhi yaitu 51,8% dipengaruhi oleh model lain. simpanagn error antara prediksi dan kenyataan adalah sebesar 4,3.
3. Hasil output anova menunjukkan signifikansi F nya adalah 0,001 yaitu $<$ dari alfa 0,0001499 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antarab variabel X1, X2 dengan y.

5. REFERENSI

- Ali, M. R., Tardin, & Rahman, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lion Superindo Jatibening. *Cakrawala*, 31(2), 61–75.
- Fitriyanti, D., Kurniawan, H., Bina, U., & Informatika, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Indah Global Kencana*. 2(4), 222–233.
- Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.
- Petrus Faldiano Tri Putra Paila, & Prayekti. (2023). The Influence of Communication, Work Motivation, and Work Environment on Employee Work Performance Studies on Employees of PT. Global Indo Perkasa Prime in Jakarta. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(6), 1363–1380. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i6.4774>
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Harga, Kepercayaan, Keamanan, dan Presepsi Akan Risiko Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike Melalui Instagram. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(11), 1–21.