
**PENGARUH KOMUNIKASI MANDOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DEWITA SAWIT NUSANTARA
EFFECT OF FOREMAN COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
DEWATA SAWIT NUSANTARA**

Irfan Maulana¹, Nur Hidayat², Budi Winarni², Daryono², Rusmini²

¹ Mahasiswa Pengelolaan Perkebunan

² Pengajar Politeknik Pertanian Negeri Samarinda
antungmaulana@gmail.com

ABSTRACT

Effect of Foreman Communication on Employee Performance at PT. Dewata Sawit Nusantara. This research is motivated by a number of cases of violence that occurred against the foreman, especially in the secretariat of oil palm plantations which caused the death of the foreman itself and automatically work in the palm oil sector will be hampered or decreased production even followed by poor quality of the oil palm plant itself. Of the several cases that occurred due to miscommunication between the foreman and the employee causing conflicts that triggered emotions on both sides. To support this research, the method of distributing questionnaires to respondents who have been chosen is chosen and not to forget the direct observation in the field and then supported by company data which is then processed in statistical tests to determine the effect of foreman communication on employee performance. It can be seen from the results of this study that good communication attitude from the foreman greatly influences the quality of employee performance and of course must also be supported by the good social adaptation abilities of the foreman.

Keywords : Foreman performance, production, communication, palm

I. PENDAHULUAN

Pemilihan mandor lapangan yang memiliki keterampilan ataupun pengalaman akan sangat berpengaruh positif bagi perusahaan dan pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan tersebut. Mandor atau pengawas yang terampil tentunya akan mudah dalam mengawasi karyawan saat bekerja yang mana tidak jarang karyawan yang menyepelkan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang harusnya selesai jadi terbengkalai. Mandor tentunya harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menghadapi karyawan di bawah wewenangnya. Hal ini berguna menghindari konflik-konflik yang kemungkinan bisa terjadi.

Beberapa kasus yang terjadi menimpa mandor di lapangan seperti yang terjadi di PT.Duta Palma, dimana seorang mandor tewas oleh karyawannya sendiri (Merdeka.com, 2016). Hal itu disebabkan oleh buruknya sistem pengawasan oleh perusahaan dalam membina para pengawas dan karyawannya. Oleh sebab itu pengawas tentunya harus memiliki keterampilan setidaknya

dalam hal berkomunikasi saat melaksanakan pekerjaan mereka.

Kurangnya kemampuan mandor dalam mengarahkan pekerjaannya akan menimbulkan beberapa konflik yang sudah terjadi di beberapa kasus di atas, biasanya dimulai oleh komunikasi yang tidak baik antara mandor dan karyawan yang memungkinkan kedua belah pihak tidak terima dengan perkataan yang dilontarkan masing-masing pihak. Berkomunikasi yang baik merupakan salah satu fungsi pokok manajemen. Setiap orang berkomunikasi dalam suatu organisasi, dan komunikasi yang kurang baik dapat mengganggu kelancaran organisasi yang bersangkutan dalam usaha mencapai sasarannya (Winardi, 1990). Peneliti menyadari pentingnya sebuah keterampilan pada seorang mandor sehingga membuat peneliti ingin mencoba mengambil riset atau pengambilan data pada perusahaan khususnya pada bidang pengawasan dan terfokus pada bagian pengawas atau mandor.

Terkait dengan segala permasalahan di atas penulis akan merumuskan beberapa masalah yang dapat diangkat dalam penelitian kali ini terkait dengan sistem pengawasan dalam sebuah

perusahaan yang terfokus pada mandor. Berikut beberapa masalah yang dapat disimpulkan seperti apakah terdapat pengaruh dari komunikasi seorang mandor terhadap kinerja karyawan, keterampilan apa yang diperlukan seorang mandor, dan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kemampuan komunikasi mandor.

Penelitian akan dibatasi pada sistem mandor yang bergerak atau bekerja di bagian pemeliharaan tanaman sawit secara manual. Mandor pada bagian ini dipilih karena pada proses pekerjaan pemeliharaan tanaman sawit lebih banyak terjadi komunikasi antara mandor dan karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisa bentuk komunikasi seperti apa yang tepat untuk disampaikan kepada karyawan dan juga untuk menganalisa apakah bentuk komunikasi mandor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah merupakan cara untuk menerapkan pola pikir yang sudah dibina selama masa perkuliahan yang tentunya dengan cara sistematis dan ilmiah. Menjadi salah satu acuan dalam memilih mandor yang bergerak di sektor kelapa sawit.

II. METODE

A. Tempat dan Waktu

Tempat dilaksanakannya penelitian adalah di PT. Dewata Sawit Nusantara, Muara Wahau. Pemilihan tempat penelitian ini dikarenakan lokasi tempat untuk melaksanakan penelitian kali ini sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya yaitu akan terfokus pada mandor bagian pemeliharaan tanaman sawit. Dan waktu dilaksanakannya penelitian ini dimulai dari tanggal 20 Februari sampai dengan tanggal 20 April 2019.

B. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi responden berdasarkan data di lapangan adalah 7 orang mandor yang terbagi dalam 4 afdeling, sehubungan dengan penelitian kali ini yang terfokus pada mandor bagian pemeliharaan/perawatan maka dipilihlah metode *purposive sampling*, dimana pengambilan data sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Chandra, 2005).

C. Alat dan Bahan

Alat yang digunakan pada penelitian kali ini adalah seperti laptop dan beberapa perangkat lunak lainnya seperti program SPSS juga penunjang penelitian lainnya seperti alat tulis. Adapun bahan dalam penelitian kali ini adalah berupa data hasil observasi maupun hasil wawancara yang akan dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung yang nantinya akan diolah menjadi bentuk data yang valid.

D. Teknik/ Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dapat menggunakan sejumlah daftar pertanyaan (kueisioner) yang disebar atau dibagikan kepada objek peneliti ataupun responden yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan penelitian kali ini yaitu kepada mandor bagian pemeliharaan tanaman kelapa sawit (manual). Pada saat kegiatan lapangan berlangsung kueisioner akan dibagikan kepada objek penelitian. Kueisioner adalah sebuah alat pengumpulan data yang nantinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Husein, 2002).

E. Prosedur Kerja

1. Pengumpulan Data Awal

Dilakukan untuk pengujian alat ukur sebelum disebarkan kepada responden yang menjadi sampel, serta untuk memberi masukan mengenai data dalam penelitian.

2. Penyusunan Kueisioner

Penyusunan kueisioner dilakukan sesuai dengan kebutuhan data yang ada guna memperkuat hasil penelitian kali ini.

3. Penyebaran Kueisioner

Kuesioner awal disebarkan pada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan calon responden dalam sampel, agar jawaban responden tidak bias dengan jawaban dari sampel yang menjadi responden sebenarnya.

4. Pengujian kueisioner hal ini bertujuan untuk menguji kualitas alat ukur apakah *valid* dan *reliabel* untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian. Pengujian alat ukur digunakan uji *validitas* dan uji *reliabilitas*.

5. Perbaikan Kueisioner

Ini dilakukan apabila ada item pertanyaan atau item variabel yang tidak valid atau valid tetapi *reliabilitasnya* rendah. Perbaikan bisa

dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak *valid* atau dengan mengubah kalimat pertanyaan agar mudah dipahami dan menghasilkan persepsi yang sama bagi tiap responden.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana dapat didefinisikan sebagai pengaruh antara 2 variabel saja, dimana terdiri dari 1 variabel *independent* (bebas) dan 1 variabel *dependent* (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (Albert, 2009).

2. Uji Validitas

Menurut Husein (2002) validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diukur adalah komunikasi mandor dan kinerja karyawan. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar $\alpha = 0,05$. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS versi 25 (Solimun, 2002).

3. Uji Reabilitas

Menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran *relative* berhasil atau tidak. (Husein 2002). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,60$. (Sudjatmiko, 2015).

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan proses perencanaan uji pendapat pelaksanaan dan pembahasan uji pendapat, dan pelaporan uji pendapat yang dirancang dengan kerangka pikir, kerangka gagasan, kerangka konsep, dan metode operasional dalam suatu kegiatan penelitian (Anonim, 2007). Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t. Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap

variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil dari penelitian yaitu diperolehnya data menggunakan metode wawancara dengan asisten, mandor, dan karyawan juga menggunakan kuisioner dengan responden mandor rawat di tiap afdeling, serta melakukan pengamatan pada saat kegiatan pengambilan data berlangsung. Jumlah mandor yang ada pada PT. Dewata Sawit Nusantara ME 1 Estate adalah sebanyak 7 orang yang kesemuanya ialah mandor rawat. Kuisioner ditujukan kepada mandor rawat yang menjadi fokus utama dalam penelitian kali ini. Dalam perkebunan kelapa sawit khususnya pada PT. Dewata Sawit Nusantara ME 1 Estate, mandor yang bekerja di bagian rawat mencakup beberapa bagian pekerjaan seperti Perawatan Manual (Terbas dan Garuk), Perawatan Kimia (*Chemis*), dan Pemupukan. Pertanyaan pada kuisioner memiliki dua variabel pertanyaan yaitu Komunikasi Mandor (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dimana setiap pertanyaan yang diajukan pada kuisioner memiliki indikator-indikator tersendiri. Pada tiap variabel terdapat indikator-indikator yang bertujuan memberikan standar kelayakan suatu variabel yang akan dijelaskan pada uraian di bawah ini beserta karakteristik responden yang ada. Berikut merupakan karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Nama	Af	Jb	Pd	Usia	PK	JK
1	Akmal	1	MR	SMA	26	3 thn	L
2	Irjan	1	MR	SMA	25	2 thn	L
3	Eka	2	MR	S1	27	2 thn	P
4	Ilyas	3	MR	SMA	40	>6 thn	L
5	Rudi	3	MR	SMA	30	2 thn	L
6	Yusuf	4	MR	SMK	26	2 thn	L
7	Okis	4	MR	SMA	35	3 thn	P

Keterangan : Af : afdelling; Jb: jabatan; Pd: pendidikan; PK: pengalaman kerja; JK: jenis kelamin
 Sumber : Olahan Penulis (2019)

Terdapat 7 orang responden dalam penelitian kali ini yang terdapat dalam 4 afdeling pada 1 Estate. Kesemua responden merupakan mandor rawat. 5 orang berjenis kelamin pria dan 2 orang sisanya merupakan wanita, rata-rata tingkat pendidikan dari responden adalah SMA sederajat namun ada salah seorang responden yang

memiliki tingkat pendidikan sarjana. Rata-rata mereka memiliki pengalaman kerja dibawah dari 5 tahun.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Kuesioner Variabel (X) Komunikasi

Variabel (X) Komunikasi		
Responden	Jawaban Pertanyaan Ke	
	Q1	Q2
Irjan	5	5
Akmal	5	4
Eka	5	5
Rudi	3	4
Elyas	4	4
Yusuf	4	4
Okis	5	5
r hitung	0.86005	0.9303
	Valid	Valid

Sumber : Olahan Penulis (2019)

Tabel 2. Kuesioner Variabel (Y) Komunikasi

Variabel (Y) Kinerja		
Responden	Jawaban Pertanyaan Ke	
	Q1	Q2
Irjan	4	4
Akmal	4	4
Eka	5	5
Rudi	3	3
Elyas	4	4
Yusuf	5	4
Okis	5	5
r hitung	0.93431	0.9011
	Valid	Valid

Sumber : Olahan Penulis (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur/kuesioner bahwa kedua variabel sudah dinyatakan valid dengan nilai signifikansi untuk 7 responden sebesar 0.754. Pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Reability statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.945	7

Kesimpulan dari hasil pengujian reabilitas alat ukur/kuesioner bahwa Cronbach's Alpha lebih besar daripada taraf signifikansi yaitu $0.94 > 0.60$.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

No	Indikator /(X) Kinerja	Indikator (Y) Kinerja		Waktu Kerja	Kerja Sama
		Klts	Ktts		
1	Sikap	40%	12.90%	40.80%	37.90%
2	Keterampilan	7.50%	7.50%	7.50%	13.90%

Lanjutan Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

No	Indikator (X) Kinerja	Indikator (Y) Kinerja		Waktu Kerja	Kerja Sama
		Klts	Ktts		
3	Pengetahuan	21.30%	0.60%	12.90%	7.90%
4	Media Kominikasi	0.00%	29.80%	0.00%	0.00%

Keterangan: Klts : kualitas; Ktts: kuantitas

Sumber : Olahan Penulis (2019)

Dari hasil uji di atas dapat dilihat bahwa indikator komunikasi yang paling mempengaruhi indikator kinerja ialah sikap komunikasi dari mandor, kemudian disusul oleh indikator pengetahuan mandor dengan persentase terbanyak kedua lalu diikuti oleh keterampilan komunikasi mandor, sedangkan indikator media komunikasi mandor tidak memberikan pengaruh yang banyak bagi indikator kinerja karyawan karena untuk indikator kinerja seperti kualitas, waktu kerja, dan kerja sama tidak terpengaruh oleh indikator media komunikasi dan hanya indikator kinerja kuantitas saja yang terpengaruh.

B. Pembahasan

Bisa dilihat dari hasil pengamatan bahwa pendidikan, gender cukup memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pemeliharaan/perawatan karena pendidikan yang tinggi mempengaruhi kemampuan manajerial dalam lapangan guna mempermudah menyelesaikan pekerjaan bersama, adapun gender menjadi cukup berpengaruh dikarenakan semua karyawan pemeliharaan/perawatan merupakan perempuan dan jika mandor rawat juga bergender yang sama akan memudahkan komunikasi antar personal.

Masing-masing variabel baik komunikasi mandor (X) maupun kinerja karyawan (Y) memiliki indikator-indikator untuk memudahkan analisa terkait pengaruh dari masing-masing variabel. Indikator dari variabel komunikasi (X) yaitu : sikap, keterampilan, pengetahuan, dan media komunikasi. Adapaun indikator dari variabel kinerja (Y) yaitu : kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerja sama satu-persatu indikator dari masing-masing variabel telah di uji menggunakan uji regresi linier sederhana seperti yang sudah

dijabarkan sebelumnya. Maka berikut merupakan penjabaran dari hasil uji sebelumnya.

1. Sikap

- a. Dari hasil uji diperoleh angka 40% bahwa sikap komunikasi mandor berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa sikap terbuka dari mandor terhadap karyawannya seperti mau menerima saran dan masukan, mendengar keluhan, dan memperhatikan hak-hak karyawan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan, sehingga membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.
- b. Dari hasil uji diperoleh angka 12.9% bahwa sikap komunikasi mandor berpengaruh terhadap kuantitas kinerja karyawan. Sikap komunikasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kuantitas atau hasil capaian kerja karyawan dikarenakan sudah adanya standar pekerjaan pada masing-masing karyawan.
- c. Dari hasil uji diperoleh angka 40.8% bahwa sikap komunikasi mandor berpengaruh terhadap Waktu kerja karyawan. Sikap komunikasi yang baik oleh mandor kepada karyawannya tentunya akan membuat suasana pekerjaan menjadi nyaman bagi karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan tercapai tepat pada waktu yang ditentukan.
- d. Dari hasil uji diperoleh angka 37.9% bahwa sikap komunikasi mandor berpengaruh terhadap kerja sama karyawan. Mandor yang memiliki sikap komunikasi yang bagus tentunya dapat dengan mudah memberikan arahan kepada para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat yang didukung dengan kerja sama yang dilakukan para karyawan.

Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung, sikap komunikasi yang dimaksudkan ialah sikap yang terbuka dari mandor seperti dapat menerima arahan dan masukan informasi terkait masalah pekerjaan atau non-pekerjaan baik dari atasan maupun karyawan. Sikap terbuka akan memberikan keuntungan karena memberi kemungkinan untuk mempelajari hal-hal baru yang belum

diketahui melalui kritik maupun saran atau pendapat orang lain sebagai penunjang keberhasilan diri (Hendra, 2016).

Dengan dapat bertukar pikiran dan pendapat guna mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan bersama. Sikap komunikasi yang baik dari mandor juga dapat dilihat dari cara ia memposisikan diri pada saat bekerja, seorang yang memiliki sikap komunikasi yang baik tahu kapan harus serius dan kapan harus santai bahkan terkadang bergurau dengan karyawan.

2. Keterampilan

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung keterampilan komunikasi yang baik dari mandor yang dimaksud dapat dicontohkan dengan kemahiran ia menggunakan gerak tubuh untuk mempertegas informasi atau maksud yang hendak ia sampaikan terutama pada saat bekerja dilapangan. Bagi seorang pembicara kemampuan vokal saja tidak cukup dalam menyampaikan materi, vokal yang tidak ditunjang gerak tubuh yang baik dan bertenaga hanya akan menjadi rentetan kata tanpa makna saat dilontarkan (Charles, 2016). tentunya dengan selalu menjaga etika dan tata karma yang berlaku pada lingkungan ia bekerja. Keterampilan komunikasi juga dapat dilihat dari kemampuan ia mengatur nada bicara, kapan harus berbicara dengan nada tinggi dan rendah, kapan harus berbicara dengan intonasi yang cepat atau pelan. Hal tersebut agar mempermudah tersampainya informasi yang ia sampaikan.

- a. Dari hasil uji keterampilan komunikasi mandor berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas kinerja karyawan, dan waktu kerja karyawan masing-masing memperoleh angka 7.5%. Hal ini dikarenakan kemampuan gerak tubuh pada saat menginstruksi kerja dan kemampuan mengatur intonasi pada saat memberikan arahan tidak memberikan pengaruh yang cukup besar dikarenakan karyawan dilapangan sudah paham dengan bagian pekerjaan mereka masing-masing.
- b. Dari hasil uji diperoleh angka 13.9% bahwa keterampilan komunikasi mandor berpengaruh terhadap kerja sama karyawan. Keterampilan komunikasi sedikit

memberikan pengaruh dalam kerja sama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Gerak tubuh seperti isyarat tangan dapat memudahkan mandor menginstruksikan karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rekan sesama karyawan.

3. Pengetahuan

Hasil dari pengamatan dilapangan, pengetahuan dari seorang mandor dapat dilihat dari kemampuan ia menangkap dan memahami informasi pekerjaan dari atasan dan mampu menyampaikan pekerjaan tersebut kepada karyawan sehingga karyawan mengerti akan maksud pekerjaannya. Pengetahuan dalam komunikasi sangatlah penting terutama bagi seorang mandor, kemampuan ia mencari kosa kata yang tepat untuk disampaikan kepada karyawan agar tidak menyinggung atau menyakiti hati dari karyawan. Ini sesuai dengan Charles (2016) bahwa bagi seorang pembicara kemampuan vokal saja tidak cukup dalam menyampaikan materi.

- a. Dari hasil uji diperoleh angka 21.3% bahwa pengetahuan komunikasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Jika mandor memiliki pengetahuan dalam berkomunikasi tentunya akan memudahkan dalam penyampaian rencana kerja yang akan dilaksanakan oleh karyawan sehingga karyawan dapat dengan mudah memahami maksud dari mandor.
- b. Dari hasil uji diperoleh angka 0.6% bahwa pengetahuan komunikasi berpengaruh terhadap kuantitas kinerja karyawan. Kuantitas kinerja karyawan tidak terlalu berpengaruh terhadap pengetahuan komunikasi mandor karena karyawan sudah paham akan standar pekerjaan yang ada.
- c. Dari hasil uji diperoleh angka 12.9% bahwa pengetahuan komunikasi berpengaruh terhadap waktu kerja karyawan. Waktu kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap waktu kerja karena waktu kerja sudah ditetapkan oleh standar yang ada.
- d. Dari hasil uji diperoleh angka 7.9% bahwa pengetahuan komunikasi berpengaruh terhadap kerja sama karyawan. Pengetahuan komunikasi juga tidak memberikan pengaruh yang cukup banyak kepada kerja sama karyawan karena karyawan sudah cukup paham dengan

situasi dimana dibutuhkan atau tidaknya dalam bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Media Komunikasi

Menurut Radita (2014) Pemahaman budaya kita diaplikasikan dalam perwujudan modern hingga mengerti penerapannya. Untuk mandor rawat yang berhubungan langsung dengan karyawan pada saat dilapangan media komunikasi yang diperlukan disini ialah kemampuan berbahasa yang baik, bahkan harus ditunjang dengan kemampuan berbahasa daerah jikalau mampu, mengingat hampir setengah dari populasi karyawan yang ada bersuku Jawa dengan Bahasa Jawa. Akan sangat bagus jika mandor meskipun bukan berasal dari suku Jawa bisa mengerti bahasa daerah mereka agar terjadi komunikasi dua arah antara mandor dan karyawan.

- a. Dari hasil uji dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja, waktu kerja, dan kerja sama karyawan tidak dipengaruhi oleh media komunikasi mandor. Karena baik kualitas, waktu kerja, dan kerja sama karyawan sudah akan berjalan dengan semestinya tanpa ditunjang dengan media komunikasi.
- b. Dari hasil uji diperoleh angka 29.8% bahwa media komunikasi mandor memberikan pengaruh terhadap kuantitas kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan dilapangan angka ini didapat dari mandor yang mampu menguasai bahasa daerah yang sama dengan karyawan atau bahasa daerah dominan, juga diperoleh dari mandor berjenis kelamin perempuan yang memimpin karyawan perempuan, karena ketika percakapan antara mandor dan karyawan berlangsung secara dua arah maka pekerjaan akan terasa nyaman dan dapat menghasilkan produksi atau target yang dicapai lebih banyak.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengamatan dan penelitian yang dilakukan selama 2 bulan di PT. Dewata Sawit Nusantara, ME 1 Estate dengan tujuan menganalisis pengaruh komunikasi mandor terhadap kinerja karyawan diperoleh beberapa data berupa grafik dan tabel yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan :

1. Dalam variabel komunikasi mandor indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap komunikasi, keterampilan komunikasi, dan pengetahuan komunikasi. Adapun media komunikasi hanya memberikan pengaruh terhadap kuantitas kinerja saja.
2. Dalam variabel komunikasi dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kinerja, waktu kerja, dan kerja sama karyawan tidak terpengaruh terhadap media komunikasi mandor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2010). *Komunikasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. UMM. Jakarta.
- Abdullah S. (2016). Tidak kasih karyawan izin kerja, mandor PT. Duta Palma di bacok. Diakses pada Tanggal 1 juli, 2016, dari <http://m.merdeka-com.cdn.ampproject.org>.
- Albert. (2009). *Belajar mudah SPSS untuk pemula*. Yogyakarta: MediaKom.
- Anonim. (2007). *Buku pintar "Tesis Desertasi Seni dan Manajemen Pengujian Hiptesis"*. Jakarta.
- Bartono dan Rufino. (2010). *Hotel supervision : teknik supervisi dan uji kompetensi*. Bandung.
- Chandra dan Sa'id. (2005). *Riset keuangan pengujian-pengujian empiris*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Charles. (2016). *The power of public speaking*. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo.
- David R and Richard M. (2007). *People management, teori and strategic*. Jakarta: Kencana Permata Media Grup.
- Hendra S. (2009). *Menjadi manusia pembelajar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Husein. (2002). *Metode riset bisnis panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartadinata. (2002). *Supervisor yang sukses*. Jakarta: Sinar Grafikan Offset.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empu.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta Moleog.
- Radita G. (2014). *Hermeneutika komunikasi*. Yogyakarta: Deepblish.
- Solimun. (2002). *Structural equation Modeling LISREL. Skripsi Fakultas MIPA Universitas Brawijaya*. Malang.
- Sudjatmiko. (2015.) *Leader transformasional*. Sukoharjo: Panemban Senopati.
- Sugiarto. (2006). *Metode statistika untuk bisnis dan statistika*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiono. (1999). *Metodologi penelitian administrasi*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Supratiknya. (1995). *Tinjauan psikologis "kominikasi antar pribadi"*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. (1990). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.