

Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. Ltd.

Rasmulia Sembiring

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia, Medan
email: rasmuliasembiring11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, leadership, motivation and training on the performance of employees at PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd. This research was conducted at PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd. is located at Jl. Yos Sudarso km 8.3 - Tanjung Mulia, Medan. The study population was all employees at PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd. While the sample used in this study using 40 samples. The variables in this study consists of independent variables namely communication (X1), leadership (X2), motivation (X3) and training (X4), while the dependent variable (Y) is the employee's performance. Hypothesis testing used multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneous communication (X1), leadership (X2), motivation (X3) and training (X4), a significant effect on employee performance (Y) which is obtained by calculating the value of the $F = 140.351$ with a significance level of 0.000 is smaller than 0.05. This suggests that an increase of one of the independent variables will further improve employee performance variables. Partially communication variables (X1), leadership (X2), motivation (X3) and training (X4) have a significant effect on performance.

Keywords: *communication, leadership, motivation, training and performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian yang semakin pesat dewasa ini menyebabkan perusahaan berada pada iklim persaingan yang ketat. Perusahaan yang berhasil melakukan kegiatannya, umumnya dinilai dari kemampuannya untuk menghasilkan laba dan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya (keseimbangan usahanya). Untuk mencapai tujuan tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah bagi manajemen perusahaan. Mereka harus dihadapkan pada berbagai masalah yang harus diatasi.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk

mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Mathis dan

Jackson, 2006), seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan.

PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri cat yang memiliki banyak karyawan. Untuk menjaga produksi yang semakin meningkat dengan mutu yang baik, perusahaan harus menjaga kontinuitas produksi melalui peningkatan kinerja karyawannya. Untuk itu perlu menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara karyawan. Disamping itu perlu peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja tersebut, sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu perusahaan dapat melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian dari setiap karyawannya pada setiap bidang, dimana keterampilan tersebut akan mendukung peningkatan produksi yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nipsea Paint dan Chemicals Co. Ltd.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd yang berada di Jl. Yos Sudarso km 8,3 – Tanjung Mulia, Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nipsea Piant and Chemicals Co. Ltd. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 40 sampel.

Adapun variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel independent

yaitu komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4), sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006).

PEMBAHASAN

Pengujian untuk hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nipsea Paint and Chemical Co. Ltd.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dilakukan uji Determinasi seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.935	1.01597

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,935 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4) sebesar 93,50%, yang

artinya tingkat komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 6,50% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk menguji signifikannya pengaruh komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4), secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) seperti dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.473	4	144.868	140.351	.000 ^b
	Residual	36.127	35	1.032		
	Total	615.600	39			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Analisis data primer, 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara bersama komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 140,351 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dari salah satu variabel independen akan semakin meningkatkan variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap variabel dependent kinerja karyawan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.854	1.240		-1.495	.144
	Komunikasi	.218	.067	.282	3.252	.003
	Kepemimpinan	.240	.105	.251	2.280	.029
	Motivasi	.356	.102	.272	3.477	.001
	Pelatihan	.306	.096	.257	3.181	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data Primer
 Dari Tabel 3 diperoleh persamaan regresi :

$$Y = -1,854 + 0,218 X_1 + 0,240 X_2 + 0,356 X_3 + 0,306 X_4$$

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi t-hitung variabel komunikasi sebesar 3,252 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Nilai signifikansi t-hitung variabel komunikasi sebesar 2,280 dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$, artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai signifikansi t-hitung variabel motivasi sebesar 3,477 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai signifikansi t-hitung variabel pelatihan sebesar 3,181 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh komunikasi lebih besar dibandingkan dengan motivasi, pelatihan dan kepemimpinan yang dapat dilihat dari nilai beta dengan nilai $0,282 > 0,272 > 0,257 > 0,251$.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,218. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa komunikasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila komunikasi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja karyawan juga mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya apabila komunikasi menurun, maka kinerja karyawan juga menurun. Tingkat komunikasi mempunyai sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 0,218 (nilai koefisien regresi). Hasil penelitian ini sangat relevan dengan teori-teori yang ada di antaranya telah dikemukakan oleh Robbins (2002) bahwa komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Dengan demikian masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Hasil uji statistik antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi tersebut masih di bawah 0,05, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja

karyawan juga meningkat. Jika yang terjadi adalah penurunan kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga turun. Kepemimpinan karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang makin baik. Besarnya pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan apa yang dikemukakan Lucky (2000) kepemimpinan masa mendatang cenderung mengarah pada *teaching organization* yang dapat mengantisipasi perubahan dan keanekaragaman sumber daya manusia, sehingga meningkatkan kinerja dari perusahaan. Pemimpin yang sukses karena mampu bertindak sebagai seorang pengarah tugas, pendorong yang kuat dan berorientasi pada hasil, sehingga mendapatkan nilai kepemimpinan yang tinggi.

Hasil uji statistik antara motivasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut masih di bawah 0,05, sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Jika yang terjadi adalah penurunan motivasi, maka kinerja karyawan juga turun. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Doyle dan Wong (1998) yang mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan.

Hasil uji statistik antara pelatihan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut masih di bawah

0,05, sehingga variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Jika yang terjadi adalah penurunan pelatihan, maka kinerja karyawan juga turun. Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus di desain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pegawai secara perseorangan. Jadi pelatihan bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Kegiatan ini sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para pegawai yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan dan pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengurangan pelatihan juga dapat mengakibatkan kejenuhan pada pegawai yang merasa bahwa sesuatu yang telah dikerjakannya terlalu monoton, tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dan tidak mengalami tantangan tertentu dalam penyelesaian pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara serempak komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana diperoleh nilai F -hitung sebesar 140,351 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dari salah satu variabel independen akan semakin meningkatkan variabel kinerja karyawan.
2. Secara parsial variabel komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan peningkatan komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan pelatihan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Doyle, P. and Wong, V., 1998, "*Marketing and Competitive Performance: An Empirical Study*", European Journal of Marketing, Vol. 32 No. 5/6, page 514-535
- Hasibuan Malayu, SP, 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta. PT. Haji Masagung.
- Lucky E., 2000, *Peran Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Sales Force*, Usahawan, No.12 Th. XXIX, Desember 2000.

Mangkuegara, A.P. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung

Mathis R.L dan Jackson J.H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Riyono B dan Zulaifah. E., 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Unit Publikasi Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.

Robbins P.S., 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi ke-lima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Robbins, S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat. Jakarta

Ruky A., 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.

Siagian, S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. RajaGrafindo Persada.

Sinaga, H., Syaifuddin dan Zahari Zen..2012. *Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perkebunan Melati PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai*. Medan: Jurnal Agrica Vol. 5 (1):1-7

Wexly dan Yuki, 2001, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* terjemahan, Bina Rupa Aksara, Jakarta.