

Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Rantau Kota

Nurhabibah Ritonga^{1*}, Sri Ayla², Rina Asriani Levianti³, Midrawati Hasibuan⁴

¹²³Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

Nurhabibahritonga@gmail.com , aylasiregar92@gmail.com , rinaasrianilevianti@gmail.com,
midrawati986@gmail.com

Abstra

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang tidak akan pernah lepas dari keseharian yang digunakan untuk menyamakan persepsi antar sesama manusia. Dengan berkomunikasi manusia saling berhubungan satu sama lain baik dalam keseharian di lingkungan kerja, keluarga atau pergaulan. Komunikasi yang baik juga berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan atau sebuah instansi dll dan begitu juga pada PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota dengan komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dan bawahan akan berpengaruh terhadap pencapaian target serta kesuksesan sebuah instansi. Penulis menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan Populasi 120 orang, sampel 55, tingkat signifikan @5%, r tabel 0,266. Analisa data menggunakan *software* pengolahan data statistik yaitu 25.0 *for windows*. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linear sederhana, dan uji T. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji validitas dan reabilitas variabel Komunikasi Pemimpin(x) dan Variabel Produktivitas (y) kedua variabel tersebut valid dan reliable, pada analisa uji regresi linear sederhana yaitu Pada Tabel Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.747 dari output tersebut di peroleh koefisien determinasi (R) Square sebesar 0.558 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Produktifitas Kerja) terhadap variabel terikat (Komunikasi Pemimpin) sebesar 55.8%. Pada tabel Annova dapat menjelaskan bahwa nilai F hitung = 66.991 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Komunikasi Pemimpin (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Pada Tabel Paired Sampel T test maka nilai signifikan 2-tailed yang di peroleh ialah $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang bermakna terhadap perbedaan perlakuan yang diberikan pada variabel Komunikasi Pemimpin (X) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Kata Kunci: Komunikasi Pemimpin dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

Communication is a basic human activity that can never be separated from everyday life and is used to equalize perceptions between fellow humans. By communicating, humans interact with each other both in everyday life in the work, family or social environment. Good communication also influences the success of a company or agency, etc. and so does PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota with good communication between leaders and subordinates will influence the achievement of targets and the success of an agency. The author used the Quantitative Research method with a population of 120 people, sample of 55, significance level @ 5%, r table 0.266. Data analysis uses statistical data processing software, namely 25.0 for Windows. The data analysis techniques in this research are descriptive analysis, validity test, reliability test, simple linear regression test, and T test. Based on the results of data processing in the validity and reliability test of the Leader Communication variable (x) and Productivity Variable (y), both variables are valid and reliable, in the simple linear regression test analysis, namely in the Model Summary Table of the Simple Linear Regression Test, it can explain the magnitude of the correlation or relationship value (R), which is 0.747, from the output, the coefficient of determination (R) Square is 0.558, which means that the influence of the independent variable (Work Productivity) on the dependent variable (Leader Communication) is 55.8%. The Annova table can explain that the calculated F value = 66.991 with a significance level of $0.000 < 0.005$, so the regression model can be used to predict the Leader Communication variable (X) on the Work Productivity variable (Y). In the Paired Sample T test table, the 2-tailed significant value obtained is $0.000 < 0.05$, so there is a significant influence on the difference in treatment given to the Leader Communication (X) and Work Productivity (Y) variables..

Keywords: *Leader Communication and Employee Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang tidak akan pernah lepas dari keseharian yang digunakan untuk menyamakan persepsi antar sesama manusia. Dengan berkomunikasi manusia saling berhubungan satu sama lain baik dalam keseharian di lingkungan kerja, keluarga atau pergaulan. Komunikasi yang baik juga berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan atau sebuah instansi dll dan begitu juga pada PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota dengan komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dan bawahan akan berpengaruh terhadap pencapaian target serta kesuksesan sebuah instansi. Karena organisasi bisa berjalan dengan baik jika komunikasi berjalan dengan baik pula dan apabila komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik bisa mengakibatkan gangguan yang tentu bisa menghambat kelancaran suatu organisasi.

Komunikasi yang baik dilakukan pimpinan kepada bawahannya akan menjadi hal utama yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang sensitif dan tidak akan ada habisnya untuk di bahas. Permasalahan yang terkait pada produktivitas kerja merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogramkan masalah sumber daya manusia, banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien di dalam suatu perusahaan yaitu faktor komunikasi, karena dengan komunikasi para karyawan/staf kinerjanya akan selalu dapat di arahkan sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah di capai. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga berhubungan dengan cara seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya, selalu melakukan survei dan pengawasan yang maksimal.

Seorang pemimpin atau manager dalam sebuah perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang baik dan produktif dan dengan perasaan puas. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pimpinan yang mendorong kerja sama secara sukarela antara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam hubungan dengan karyawan peran pimpinan merupakan hal yang sangat penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di pada saat melakukan kegiatan bekerja. Diantaranya seorang pimpinan juga harus menciptakan iklim hubungan kerja yang nyaman, agar karyawannya yang bekerja didalamnya tidak merasa kaku dan suasana akan lebih rileks dan menyenangkan. Jika ditinjau dari sudut keprilakuan, meningkatnya produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana bekerja serta hubungan kerja yang terjalin di antara sesama anggota organisasi.

Produktivitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya, kinerja karyawan dapat di tingkatkan melalui komunikasi antar pribadi. Karena jika dilihat dari keberhasilan suatu perusahaan tentunya ada penggerak yang sukses dalam mengendalikan sumber daya manusia yang bekerja di dalam nya yang mana tindakan efektif dan efisien yang dilakukan seorang pimpinan akan mengajak karyawannya untuk terus berkompetisi agar bekerja dengan giat dan lebih baik lagi. Terkhusus di pada perusahaan perbankan yang harus memungkinkan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya harus yang berkualitas agar pencapaian akan target perusahaan dapat dicapai, Komunikasi juga memberikan manfaat bagi individu sebagai motivasi dan pegangan dalam bertindak sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan dasar perusahaan, karena jika sebuah perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal tentunya perusahaan akan lebih dapat meningkatkan level dan keunggulan perusahaan sehingga perusahaan akan berkembang dan maju baik dalam segi *financial* dll. Terkhusus bagi seluruh PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota yang akan menjadi tujuan utamanya adalah agar produk dan laba yang di capai sesuai dengan target dan tujuan perusahaan. Sehingga komunikasi sudah menjadi hal yang utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan kemajuan perusahaan.

Dengan itu Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi. Artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemuka satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peningkatan, bentuk dan interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif salah satu proses yang sering terjadi dalam informasi apapun adalah proses komunikasi melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat peranannya yang penting dalam penunjang kelancaran organisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik.

Di dalam suatu perusahaan atasan dan bawahan penting untuk menjalin hubungan emosional yang dapat dilakukan dengan memperkuat motivasi dengan cara komunikasi yang baik, hal ini menjadi sangat penting mengingat melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan marketing diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pengertian-pengertian serta kebijakan-kebijakan pemimpin yang berkaitan erat dengan pencapaian program, serta mampu melaksanakannya, lebih jauh lagi dapat untuk menjaga konsistensi dan kontinuitas pelaksanaan dan pencapaian target bisnis. Disamping berkaitan erat kemampuan komunikasi pimpinan perusahaan juga tak kalah pentingnya ialah kemampuan memotivasi karyawan marketing agar dengan kecakapan (*ability*) yang mereka miliki untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota tentunya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena tercapainya tujuan perusahaan hanya memungkinkan apabila terdapat upaya dari pegawai perusahaan tersebut.

Keberhasilan kinerja pegawai dapat diukur melalui produktivitasnya, serta kecakapan seorang pimpinan dalam melakukan pengawasan melalui komunikasi yang dilakukannya dengan itu akan membuat para karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, serta apabila produktivitasnya tinggi maka dapat dinyatakan perusahaan tersebut telah berhasil. Namun Sebaliknya, apabila produktivitasnya rendah dari standar maka dapat dikatakan perusahaan tersebut tidak berhasil. sama halnya dengan kinerja, produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak pengeluaran dari pada masukan, Maka Produktivitas harus di perbaiki, maka peran pimpinan sebagai pengatur perusahaan akan selalu melakukan pengawasan dan memberikan motivasi agar karyawannya dapat bekerja semaksimal mungkin.

Selain itu perusahaan selalu dituntut untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap mutu pelayanan dan penyesuaian terhadap mutu pelayanan dari jasa yang di tawarkan sehingga apa yang menjadi harapan dan kebutuhan para pelanggan dapat terpenuhi, dalam kinerja bisnis, perusahaan pasti menghadapi persaingan yang ketat, baik dalam faktor pelayanan, ketepatan waktu dan keamanan, hal-hal tersebut merupakan beberapa faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, persaingan antar perusahaan yang ketat menyebabkan perusahaan harus mempertahankan kualitas produk dan jasanya guna memenangkan persaingan tersebut jadi disini peran pemimpin

untuk selalau melakukan komunikasi dan pengontrola pada kinerja karyawan harus sering di lakukan guna keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mengetahui apakah dalam pencapai tujuan perusahaan bisa berjalan dengan baik atau tidak ,maka perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi kinerja, dalam bidang sumber daya manusia maka perusahaan perlu untuk mengetahui kinerja karyawannya bank nya. karena keberhasilan sebuah perusahaan tidak lain di pengaruhi olen kualitas karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan, sehingga dengan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas terkhusus nya pada setiap karyawan yang bekerja pada bagiannya masing-masing dan bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan maka pencapai target dan laba yang di inginkan sesuai dengan yang di harapkan. semakin produktif kinerja karyawan maka semakin produktif pula kinerja darin suatu perusahaan, maka tingkat keberhasilan pimpinan dalam mengolah perusahaan berhasil dengan maksimal yang pada dasarnya di pengaruhi oleh komunikasi yang baik. Demikian halnya dengan kondisi produktivitas kerja.

Pada PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota yang baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah Bank dan transaksi Perbank lainnya. Untuk mencapai penegakan disiplin dan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota dibutuhkannya seorang pemimpin yang dapat mengarahkan serta berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya agar bekerja sesuai dengan atauran dan pencapaian targer yang telah di tentukan. selain itu seorang Pimpinan Bank harus dapat melihat dan menilai kemampuan masing-masing karyawannya untuk menempatkan bawahannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakan dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sedang berada di bawah standar. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antar atasan dengan bawahan, sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai dengan atasan. masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya dan fungsinya terhadap perusahaan. Diantara kedua belah pihak harus ada komunikasi timbal balik untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai secara peorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku yang *direkfleksikan* dalam kenaikan produktivitas, organisasi atau bisnis merupakan salah satu organisasi formal di lingkungan kerja. Program-program kerja yang dirancang bertujuan untuk mempromosikan dan melindungi bidang kepariwisataan yang merupakan asset Negara yang sangat penting sehingga sangat diharapkan kerja yang optimal yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi atar pimpinan dan bawahan supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai aparat pemerintah yang mengabdikan dirinya pada bangsa dan Negara ini.

Selain itu dengan terjalannya komunikasi yang baik tentunya akan memudahkan bagi pimpinan untuk dapat mengawasi kinerja karyawan yang mana pengawasan ini adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada tahapan, yang harus di lalui pengawasan yang optimal akan membantu dalam tercapainya suatu pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. demikian juga dengan budaya kerja yang, perilaku bekerja yang memiliki kualitas yang baik seperti sikap yang rajin akan memungkinkan menambah nilai positif karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tingakat produktifitas kerja karyawan oada Bank tersebut akan meningkat

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan digunakan sabagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha suatu perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan peluang keberhasilan suatu perusahaan tersebut. karena meningkatnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif yang telah diterapkan dan telah diciptakan oleh perusahhan itu sendiri, agar para karyawan yang telah mendapatkan perintah atau tugas-tugas baru dapat mengerjakan dengan baik dan benar. Kedua hal tersebut saling berhubungan di karenakan dalam perusahaan itu sendiri keduahal tersebut saling berhubungan dikarenakan dalam perusahaan harus ada kerjasama yang baik antara anggotanya untuk menjalankan dan menghidupkan perusahaan agar perusahaan terus meningkat dalam hal kinerja nya. Selain itu seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan juga untuk membimbing mereka agar yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, disisi lain seorang pemimpin harus menyadari mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahlian dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan, bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha bebuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Proses berkomunikasi di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut, manusia adalah makhluk sosial yang mengatur dan mengorganisasikan kegiatan atau aktivitas di perusahaan untuk kelacaran perusahaan tersebut, manusia merupakan elemen terpenting di dalam perusahaan tiap-tiap manusia atau individu berbeda karakternya dan memiliki berbagai karakter dan memiliki berbagai macam perbedaan kepribadian, hal ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mampu memajukan suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya, kinerja merupakan hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Komunikasi merupakan salah satu cara membuka pikiran melangkah kemajuan, dimana informasi menjadi kebutuhan yang sangat mendasar dan sangat penting untuk berbagai tujuan, dimana komunikasi bisa menjadi tolak ukur bagi kesuksesan dan menjadi suatu motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan serta dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, hal-hal yang dilaksanakan Bukan hanya hal itu saja akan tetapi komunikasi juga menjadi pembuka jalan menuju kemajuan disegala bidang baik di kehidupan bermasyarakat ataupun berbangsa dan bernegara bahkan di lingkungan pekerjaan. Dengan adanya komunikasi baik antara atasan dan bawahan kegiatan perusahaan tidak akan terhambat, karena manusia akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama dan dengan komunikasi yang baik akan menghasilkan hubungan yang baik serta kenyamanan di dalam kegiatan bekerja sehingga pekerjaan akan terselesaikan secara maksimal serta berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, oleh Karena itu komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan sebuah permasalahan, dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang di berikan kepadanya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter (acuh), perbedaan pendapat atau konflik berkepanjangan, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal .

Oleh karena itu komunikasi yang baik akan menghasilkan hasil yang baik terkhusus untuk komunikasi yang sering di lakukan antara atasan dengan bawahan. komunikasi pada dasarnya merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain yang menerimanya (Komunikan) untuk memberi tahu atau merubah sikap, pendapat dan perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan yang terpenting penyampaian pesan tersebut bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya.

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bersemangat dalam berkerja dan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, di dalam sebuah instansi perusahaan karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, karena karyawan berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan bahkan fasilitas yang seperti mesin-mesin atau peralatan canggih pun memerlukan tenaga kerja manusia sebagai operatornya, dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktifitas karyawan. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri agar tercapainya keefektifan dan keefisienan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan, kehadiran, ketepatan, waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan produktivitas kerja. semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik ke antara atasan dan bawahan sebaliknya antara karyawan dengan karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Komunikasi sangatlah penting dalam menjalankan tugas perusahaan, komunikasi adalah hal yang sangat intens yang dibutuhkan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut. Organisasi yang berjalan dengan lancar dan baik merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk menjaga agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan baik diperlukan alat pengikat dari hubungan hubungan dalam organisasi yaitu komunikasi, karena itu semua organisasi baik dalam bentuk apapun serta tujuannya akan dibantu dan disatukan dalam melakukan fungsinya melalui proses komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam menciptakan kerjasama dalam organisasi.

Dengan itu Meningkat atau menurunnya produktifitas kerja suatu perusahaan dapat disebabkan oleh keefektifan komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan tersebut karena dalam mencapai tujuan perusahaan di perlukan kerjasama yang baik dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dalam kerjasama itu bisa terbentuk apabila ada komunikasi yang baik pula antar atasan dan bawahan, karyawan dengan karyawan lainnya, maka dari itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi Pimpinan yang sebenarnya terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota. Dengan ini penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut kedalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada “PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota “**

2. PEMBAHASAN

2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif adalah fungsi teori untuk menjelaskan/*explanation* variabel atau program yang diteliti, deskripti teori berisi uraian sistematis tentang teori (dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut :

a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Pemimpin (X)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Komunikasi Pemimpin (X) dapat dilihat pada tabel 4.5 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Pemimpin (X)

No	Item Soal	SS		S		Rg		Ts		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	25	50%	24	40%	5	9%	1	1%	-	-
2	Q2	20	40%	26	50%	4	7%	4	7%	1	1%
3	Q3	24	40%	14	30%	13	20%	3	5%	1	1%
4	Q4	25	50%	14	30%	11	20%	3	5%	2	3%
5	Q5	26	50%	23	40%	5	9%	1	1%	-	-
6	Q6	33	60%	12	20%	6	10%	2	3%	2	3%
7	Q7	29	50%	18	30%	3	5%	2	5%	3	5%
8	Q8	22	40%	19	30%	8	10%	3	5%	3	5%
9	Q9	30	50%	15	20%	4	7%	4	7%	2	3%
10	Q10	30	50%	18	50%	5	9%	1	1%	1	1%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Q1-SS sebanyak 25 orang (50%) S sebanyak 24 orang (40%), Rg sebanyak 5 orang (9%) STS sebanyak 1 orang (1%), Q2-SS sebanyak 20 orang (40%) S sebanyak 26 orang (50%), Rg sebanyak 4 orang (7%), Ts sebanyak 4 orang (7%) STS sebanyak 1 orang (1%), Q3-SS sebanyak 24 orang (40%) S sebanyak 14 orang (30%), Rg sebanyak 13 orang (20%), Ts sebanyak 3 orang (5%) STS sebanyak 1 orang (1%), Q4-SS sebanyak 25 orang (50%) S sebanyak 11 orang (20%), Rg sebanyak 3 orang (5%), Ts sebanyak 3 orang (5%) STS sebanyak 2 orang (3%), Q5-SS sebanyak 26 orang (50%) S sebanyak 23 orang (40%), Rg sebanyak 5 orang (9%), Ts sebanyak 1 orang (1%), Q6-SS sebanyak 33 orang (60%) S sebanyak 12 orang (20%), Rg sebanyak 6 orang (10%), Ts sebanyak 2 orang (3%) STS sebanyak 2 orang (3%), Q7-SS sebanyak 29 orang (50%) S sebanyak 18 orang (30%), Rg sebanyak 3 orang (5%), Ts sebanyak 2 orang (5%) STS sebanyak 3 orang (5%), Q8-SS sebanyak 22 orang (40%) S sebanyak 19 orang (30%), Rg sebanyak 8 orang (10%), Ts sebanyak 3 orang (5%) STS sebanyak 3 orang (5%), Q9-SS sebanyak 30 orang (50%) S sebanyak 15 orang (20%), Rg sebanyak 4 orang (7%), Ts sebanyak 4 orang (7%) STS sebanyak 2 orang (3%), Q10-SS sebanyak 30 orang (50%) S sebanyak 18 orang (50%), Rg sebanyak 5 orang (9%), Ts sebanyak 1 orang (1%) STS sebanyak 1 orang (1%).

- b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y) Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Komunikasi Pemimpin (X) dapat dilihat pada tabel 4.5 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

No	Item Soal	SS		S		Rg		Ts		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	39	70%	15	30%	1	1%	-	-	-	-
2	Q2	32	50%	21	40%	1	1%	1	1%	-	-
3	Q3	45	80%	10	20%	1	1%	-	-	-	-
4	Q4	36	70%	19	30%	-	-	-	-	-	-
5	Q5	45	80%	7	12%	3	5%	-	-	-	-

6	Q6	39	70%	13	20%	3	5%	-	-	-	-
7	Q7	40	70%	10	18%	5	9%	-	-	-	-
8	Q8	34	60%	15	30%	5	9%	1	1%	-	-
9	Q9	33	60%	12	20%	9	20%	1	1%	-	-
10	Q10	25	50%	21	40%	9	10%	-	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Q1-SS sebanyak 39 orang (70%) S sebanyak 15 orang (30%), Rg sebanyak 1 orang (1%) , Q2-SS sebanyak 32 orang (50%) S sebanyak 21 orang (40%), Rg sebanyak 1 orang (1%), Ts sebanyak 1 orang (1%), Q3-SS sebanyak 45 orang (80%) S sebanyak 10 orang (20%), Q4-SS sebanyak 36 orang (70%) S sebanyak 19 orang (30), Q5-SS sebanyak 45 orang (80%) S sebanyak 7 orang (12%), Rg sebanyak 3 orang (5%), Q6-SS sebanyak 39 orang (70%) S sebanyak 13 orang (20%), Rg sebanyak 3 orang (5%), Q7-SS sebanyak 40 orang (70%) S sebanyak 10 orang (18%), Rg sebanyak 5 orang (9%), Q8-SS sebanyak 34 orang (60%) S sebanyak 15 orang (30%), Rg sebanyak 5 orang (9%), Ts sebanyak 1 orang (1%), Q9-SS sebanyak 33 orang (60%) S sebanyak 12 orang (20%), Rg sebanyak 9 orang (20%), Ts sebanyak 1 orang (1%), Q10-SS sebanyak 25 orang (50%) S sebanyak 21 orang (40%), Rg sebanyak 9 orang (10).

2.2 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

A. Uji Validitas Instrumen

Salah satu instrument pengumpulan data di dalam penelitian adalah angket/kuesioner, selain itu angket/kuesioner perlu diujicobakan kepada responden untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan reabilitas yang tinggi . Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Pengujian validitas dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
- Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

Dalam penelitian ini menggunakan uji data kuesioner yang berisi 10 pertanyaan pada variabel (x) dan 10 pertanyaan pada variabel (y) yang pernyataan tersebut diberikan kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota sebanyak 55 orang pada penelitian ini, yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Pemimpin (X)

Variabel yang terdiri dari 10 item pertanyaan yang dijawab responden, kemudia diolah menggunakan SPSS Versi 25.0, yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Uji Validitas Variabel (X)

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	rtabel	Validitas
Q1	0,295	0,266	Valid
Q2	0,322	0,266	Valid
Q3	0,330	0,266	Valid
Q4	0,419	0,266	Valid
Q5	0,354	0,266	Valid
Q6	0,427	0,266	Valid
Q7	0,417	0,266	Valid
Q8	0,509	0,266	Valid
Q9	0,397	0,266	Valid
Q10	0,353	0,266	Valid

Sumber : Lampiran 3 (Diolah dengan SPSS Versi 25.0 : 2019)

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai r tabel untuk sampel 55 responden yaitu sebesar 0,266 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada 10 item pertanyaan pada variabel Komunikasi Pemimpin valid.

2. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel yang terdiri dari 10 item pertanyaan yang dijawab responden, kemudia diolah menggunakan SPSS Versi 25.0, yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Uji Validitas Variabel (Y)

Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	rtabel	Validitas
Q1	0,228	0,266	Valid
Q2	0,470	0,266	Valid
Q3	0,307	0,266	Valid
Q4	0,428	0,266	Valid
Q5	0,543	0,266	Valid
Q6	0,733	0,266	Valid
Q7	0,659	0,266	Valid
Q8	0,608	0,266	Valid
Q9	0,574	0,266	Valid
Q10	0,548	0,266	Valid

Sumber : Lampiran 4 (Diolah dengan SPSS Versi 25.0 : 2019)

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai r tabel untuk sampel 55 responden yaitu sebesar 0,266 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada 10 item pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja valid.

B. Uji Realibilitas Instrumen

Uji Realibilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrumen reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiono:2012).uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Adapun kriteria dalam pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan tersebut reliable
- Jika r alpha negative atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

Dari keterangan di atas maka hasil pada Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Keterangan
Komunikasi Pemimpin (X)	0,359	0,266	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,695	0,266	Reliabel

Sumber : Lampiran 5 dan 6 (Diolah dengan SPSS Versi 25.0 : 2019)

Pada tabel 4.9 disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai reliabilitas variabel (Cronbach's Alpha) $> r$ tabel pada kedua variabel. Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan pada variabel Komunikasi Pemimpin dan Produktivitas Kerja Reliabel.

1.2.2 Analisi Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2016) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan dalam regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Nilai intercept

β = Koefisien regresi yang akan dihitung

e = Standar kesalahan

Dengan menggunakan SPSS Versi 25.0 maka didapatkan sebuah persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,000 + 0,000X$$

Sumber : Lampiran 7 (Ditikan dengan SPSS versi 25.0:2019)

Berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana menjelaskan bahwa :

- Pada Tabel Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.747 dari output tersebut di peroleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.558 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Produktifitas Kerja) terhadap variabel terikat (Komunikasi Pemimpin sebesar 55.8%.
- Pada tabel Anova dapat menjelaskan bahwa nilai F hitung = 66.991 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Komunikasi Pemimpin (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

1.2.3 Uji Secara Hipotesis (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Komunikasi Pemimpin secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan Tabel Paired Sampel T test maka nilai signifikan 2-tailed yang di peroleh ialah 0,000 < dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang bermakna terhadap perbedaan perlakuan yang diberikan pada variabel Komunikasi Pemimpin (X) dengan Produktivitas Kerja (Y).

1.3 Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang di laksanakan pada PT.PLN (Persero) ULP Rantau Kota bahwa Komunikasi yang di gunakan Pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ialah komunikasi secara langsung dan tidak langsung yang mana komunikasi yang di maksud ialah proses komunikasi yang dilakukan secara langsung atau tatap muka yang berpartisipasi dalam membangun dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan hingga menggunakan komunikasi secara tidak langsung seperti menyampaikan sebuah informasi terkait kegiatan perusahaan menggunakan media elektronik seperti handphone, surat dll. Selain itu semua pihak yang terdapat di dalam perusahaan seperti atasan kepada bawahan serta bawahan kepada atasan selalu menerapkan hubungan emosional yang baik melalui komunikasi yang berlangsung didalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk menjaga keefektifan dan keefesienan sumber daya manusia yang berada di dalam nya. Dan ini sangat mendukung dalam sistem kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi.

Pada PT. PLN (Persero) ULP Rantau Kota pemimpin selalu memberikan dorongan kepada bawahan melalui motivasi dan selalu memberikan ruang bagi setiap karyawan untuk memberikan ide atau sebuah pendapat-pendapat mengenai konflik yang terjadi di dalam perusahaan, sehingga hubungan atasan dengan bawahan terjalin secara maksimal, di setiap komunikasi yang berlangsung tentunya bertujuan untuk membangun rasa kepercayaan diri yang tinggi kepada setiap karyawannya sehingga kinerja karyawan selalu meningkat dan itu sangat menguntungkan bagi perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada hakikat nya pemimpin sudah melakukan hal yang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, yang mana pemimpin sangat mengutamakan kedisiplinan pada saat bekerja dan kinerja yang maksimal tentunya yang selalu di harapkan. Karena keberhasilan seorang karyawan juga terganggu dengan pimpinannya dalam mengatur bawahannya agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya, karena jika produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan menurun maka produktivitas perusahaan dalam pencapaian target juga akan menurun. Jadi keberhasilan perusahaan juga tergantung dengan sumber daya manusia yang terdapat di dalam nya oleh karena itu pemimpin pada PT.PLN (Persero) ULP Rantau Kota sangat mengutamakan kedisiplinan dan keefektifan dan keefesienan dalam bekerja.

Dalam penelitian mengenai Komunikasi Pemimpin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Rantau Kota terdapat pengaruh komunikasi pemimpin terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 55.8% yang artinya variabel komunikasi pemimpin (x) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (y).

3. SIMPULAN

Setelah dilakukannya suatu pengujian terhadap penelitian maka peneliti mengambil sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Hasil analisis data dengan menggunakan metode analisis uji validitas dan reliabilitas yaitu pada variabel x dan y kedua variabel tersebut bernilai valid dan reliabel. Pada Tabel Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana

dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.747 dari output tersebut di peroleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.558 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Produktifitas Kerja) terhadap variabel terikat (Komunikasi Pemimpin sebesar 55.8%. Pada tabel Annova dapat menjelaskan bahwa nilai F hitung = 66.991 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Komunikasi Pemimpin (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Pada Tabel Paired Sampel T test maka nilai signifikan 2-tailed yang di peroleh ialah $0,000 < 0,05$ maka terdapat pgaruh yang bermakna terhadap perbedaan perlakuan yang diberikan pada variabel Komunikasi Pemimpin (X) dengan Produktivitas Kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, (2012). *Manajemen Produksi* (edisi revisi) Bandung : PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera
- Fahmi Irham, (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi* (edisi revisi). Bandung : Al fabeta.
- Hartatik, Indah Puji. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (edisi revisi). Baturetno Banguntapan Jogjakarta : Laksana.
- Lembaga Penjamin Mutu (LPM) UNIVA Labuhanbatu, 2019. *Panduan Tata Tulis Skripsi UNIVA Labuhanbatu*.
- Muhammad, Arni, (2018). *Komunikasi Organisasi* (edisi revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (edisi revisi). Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mesiono, 2014. *Manajemen Organisasi* (edisi revisi). Bandung : Citapustaka Media.
- Pakar Komunikasi. (2019). 8 Indikator Keterbukaan Dalam Komunikasi Interpersonal. Tersedia di : <https://pakarkomunikasi.com>.
- Sunyoto, Danang, (2018). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Evaluasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah, (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : C.V Andi Offset (Penerbit An)
- Tim Penyusun UNIVA Labuhanbatu, 2018. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program S-1*.
- Sudaryono, (2016). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada .
- Wursanto, (2015). *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius (Anggota IKAPI)