



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUNNINGDALE TECH BATAM**Jon Presly Tobing¹⁾, Oktavianti²⁾, Lukmanul Hakim³⁾**

Email: jon.presli83@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022Kata Kunci:
Kepemimpinan,
Komunikasi,
Penempatan Kerja,
Beban Kerja, Kinerja
KaryawanKeywords:
Leadership,
Communication,
Work Placement,
Workload, Employee
Performance

Abstrak

Kepemimpinan yang *otoriter* menjadikan hubungan antara *upperior* dan *superior* kurang sinergi sehingga terjadi masalah yang tidak diinginkan, menyalahkan karyawan tanpa mendengarkan penjelasan atau alasan yang disampaikan, kesalahpahaman karena informasi yang benar dijadikan informasi yang tidak benar, dengan upaya untuk menyalahkan satu dengan yang lain, informasi *stuck* hanya pada satu orang saja tidak mau berbagi kepada karyawan lain sehingga terjadi informasi yang salah, masih terdapat karyawan yang tidak berpengalaman dibidang *moulding* plastik bekerja diperusahaan ini, salah satu syarat menjadi karyawan perusahaan adalah sudah berpengalaman dibidangnya, pekerjaan yang menumpuk dan mesti selesai tepat waktu karena pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan kurang fokus terhadap pekerjaannya. Populasi penelitian ini 170 orang dengan jumlah sampel 120 orang diperoleh berdasarkan rumus *slovin*, yang diambil secara teknik *sampling purposive*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, data diperoleh dengan instrument angket, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Authoritarian leadership makes the relationship between upperior and superior lack of synergy resulting in unwanted problems, blaming employees without listening to explanations or reasons given, misunderstandings because true information is made incorrect information, with attempts to blame one another, information is stuck only one person does not want to share with other employees so that misinformation occurs, there are still employees who are not experienced in the field of plastic molding working in this company, though one of the requirements to be an employee of the company is to have experience in their field, the work is piled up and must be finished on time because too much work makes employees less focused on their work. The population of this study was 170 people with a sample of 120 people obtained based on the slovin formula, which was taken by purposive sampling technique. This type of research is quantitative research, data obtained by questionnaire instrument, the results of the study indicate that leadership has no significant positive effect on employee performance, communication has a significant positive effect on employee performance, work placement has no significant negative effect on employee performance, workload has a significant positive effect on employee performance, simultaneously there is a significant positive effect between the variables of leadership, communication, work placement, workload together on employee performance.

PENDAHULUAN

Peranan karyawan dalam suatu organisasi adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan setiap kegiatan yang sedang berjalan atau sedang berproses untuk melangsungkan jalannya setiap usaha atau bisnis yang sedang dilakukan. Karyawan atau sumber daya manusia sangat menentukan berkembang atau menurunnya suatu usaha yang dilakukan, karena manusialah yang menjadi motor dalam menjalankan setiap kegiatan yang ada, mengapa demikian? apabila setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standart yang ada akan memberikan dampak yang baik terhadap hasil pekerjaannya begitu juga sebaliknya, apabila karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standart yang ditentukan akan berdampak buruk terhadap kegiatan bisnis yang sedang berjalan, karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan kinerja setiap karyawannya dengan cara melihat dan memperhatikan setiap bagian atau department yang ada pada perusahaan, bukan memonitoring prosesnya saja alangkah baiknya apabila memperhatikan lingkungan perusahaannya juga, hal yang dapat mempengaruhi proses produksi.

Penurunan hasil kinerja karyawan merupakan hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan, karena akan berdampak terhadap hasil kerja yang tidak baik dengan *output* yang sedikit serta kualitas yang rendah. Seperti yang terdapat pada PT. Sunningdale Tech Batam masih terdapat kendala yang mengganggu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dapat dilihat "*top five defect*" yang menurun selama beberapa bulan terakhir ini.

Tabel 1. Top five defect produksi

Jenis Defect/ Reject	Nov 2019	Des 2019	Jan 2020
Warpage / Bengkok	4.01%	4.07%	4.10%
Shortmould/ Kurang Material	3.5%	3.7%	3.7%
Gap/ ada jarak	3.1%	3.12%	3.25%
Stuck / Pin Broken / pin patah	3,35%	4.2%	4.4%
Leaking, fitting issue / keluar air	3.61%	4.35%	4.55%

Sumber: Data Primer Perusahaan, 2020

Ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi *job performance* atau prestasi kerja karyawan PT. Sunningdale Tech Batam diantaranya kepemimpinan, masih terdapat kepemimpinan yang *otoriter* yang selalu menyalahkan karyawannya tanpa mendengarkan penjelasan dari bawahannya, sehingga antara pimpinan dan karyawan tidak bersinergi dalam melakukan pekerjaan yang ada, karyawan menjadi takut dan membuat bawahannya tidak merasa nyaman, akhirnya proses kegiatan tidak berjalan dengan baik. Seperti pada penelitian terdahulu Inaray *et al* (2016). Penelitian ini menyebutkan kepemimpinan secara partial maupun secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dibiarkan terus menerus akan berkembang dan mengganggu kelangsungan perusahaan.

Komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam melakukan setiap pekerjaan karena dengan komunikasi yang searah akan memberikan dampak positif dan baik terhadap kinerja karyawannya, di PT. Sunningdale Tech Batam masih terdapat kesalahpahaman antara karyawan karena informasi yang sebenarnya dijadikan informasi yang tidak benar, dengan

tujuan untuk menyalahkan satu dengan yang lain, informasi *stuck* hanya pada satu orang saja tidak mau *sharing* atau berbagi informasi kepada karyawan lain sehingga terjadi ketidaktahuan terhadap informasi yang ada, yang mengakibatkan operasional tidak dapat berjalan dengan baik, akhirnya kegiatan yang seharusnya dapat berjalan dengan lancar menjadi terbengkalai hanya karena komunikasi yang tidak lancar atau tidak baik. seperti pada penelitian terdahulu Nisa, *et al* (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Secara simultan (bersama-sama) komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Di PT. Sunningdale *Tech* Batam, masih terdapat karyawan yang tidak berpengalaman dibidang *moulding* plastik bekerja diperusahaan ini, padahal salah satu syarat menjadi karyawan diperusahaan ini adalah calon karyawan yang sudah berpengalaman dibidang plastik atau *moulding* karena perusahaan ini tidak menyediakan *trainer* untuk memberikan pengenalan dan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilamar, akibatnya banyak barang produksi yang *reject* atau tidak bagus terkirim kepelanggan karena karyawan tidak mengerti dan memahami pekerjaan yang diberikan. Akibatnya banyak barang yang terbuang karena rusak atau tidak layak pakai, menjadikan jumlah produksi berkurang seperti pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Agusri, (2018), Menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu variable penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Di PT. Sunningdale *Tech* Batam, masih terdapat pekerjaan yang *overload* yang harus diselesaikan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun karena terlalu kepikiran dengan pekerjaan yang ada, tidak fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan, selalu kepikiran terhadap pekerjaan yang yang lain sehingga kinerja karyawan menurun, ada juga beberapa hal yang terjadi bila beban kerja yang berlebihan, kerjaan yang menumpuk dan mesti selesai tepat waktu. Akhirnya menjadikan karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, malas untuk bekerja dan akhirnya bolos dan absen masuk kerja, mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Seperti pada penelitian terdahulu yang diteliti oleh Patricia, *et al* (2016), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu variable penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Beban Kerja

No	Permasalahan	Persentasi
1	Kelebihan beban kerja, pekerjaan yang rangkap.	20%
2	Rotasi atau perputaran karyawan yang sering terjadi apabila salah satu karyawan tidak dapat hadir dalam bekerja.	15%
3	Sumber Daya Manusia yang terbatas sementara beban kerja menumpuk.	15%
4	Waktu / <i>range</i> yang sangat lama untuk pergantian karyawan baru yang sudah habis kontrak atau <i>resign</i> .	10%

Sumber: Data primer perusahaan, 2020

Pada Tabel 2 terdapat presentasi yang tinggi pada point no 1(satu) , dimana masih

terdapat pekerjaan yang merangkap sehingga pekerjaan yang lainnya menjadi terbengkalai atau tidak seperti yang diharapkan, sebagai contoh seorang *quality inspector* merangkap menjadi *quality incoming*, pada dasarnya pekerjaan ini terdapat perbedaan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi 170 orang dengan jumlah sample 120 orang.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing nilai atau skor dari setiap indikator dengan total skor variabel. Sugiyono (2015), Hasil uji validitas variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja dan beban kerja menunjukkan hasil valid, karena nilai korelasi lebih besar dari pada $r_{tabel}=0,1793$

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, maksudnya adalah pengujian dilakukan dengan cara mengujikan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.

Pada Tabel 10, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja, kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,746	Reliable
Komunikasi (X2)	0,795	Reliable
Penempatan Kerja (X3)	0,673	Reliable
Beban Kerja (X4)	0,670	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2019

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti, Sugiyono (2014). Kuisisioner disebar kepada 120 responden karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam produksi bagian *moulding* dan *quality* departemen.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden yang meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Normalitas

Pengerjaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial,

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghozali (2012), yaitu kinerja karyawan.

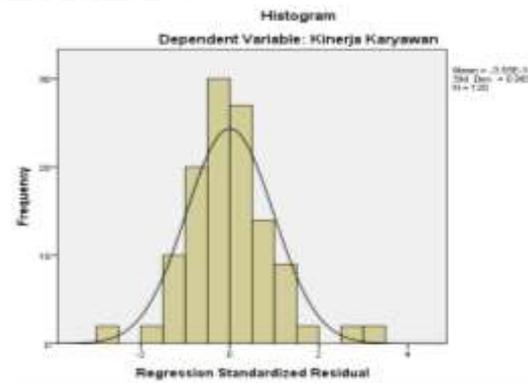
Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

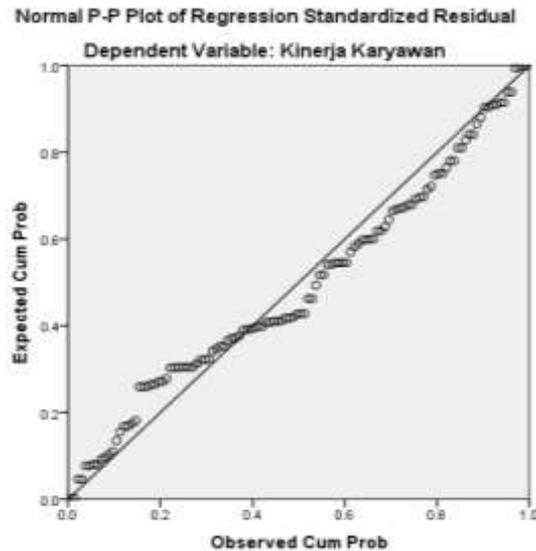
Uji Normalitas

Uji normalitas dapat ditampilkan dengan grafik histogram seperti yang terdapat pada Gambar 1, dari histogram terlihat bahwa data menyebar dari kiri ke kanan, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. PP Plop

Pada Gambar 2, terlihat grafik normalitas *P-P Plot* terlihat dengan titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 3, disimpulkan bahwa garis modal regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Scatter Plop

Tabel 4. *Kolmogorov smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0E-7
	Std. Deviation	0.37077603
Most Extreme Differences	Absolute	0.106
	Positive	0.09
	Negative	-0.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal dengan nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* lebih besar dari 0.05. menganalisis uji diatas dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi $0.137 > 0.05$.

Uji Multikolinealitas.

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan *variabel inflation factor* (VIF). Caranya adalah melihat variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**T Tabel 5. Uji Multikoloniritas
Coefficients^a**

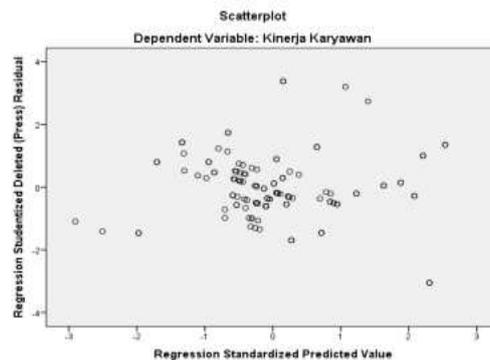
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Kepemimpinan	0.288	3.47
	Komunikasi	0.557	1.796
	Penempatan Kerja	0.188	5.33
	Beban Kerja	0.499	2.005

Sumber: Data primer diolah 2019

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel kepemimpinan sebesar sebesar 3.470, variabel komunikasi sebesar 1.796, variabel penempatan kerja sebesar 5.330 dan variabel beban kerja sebesar 2.005, sehingga didalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikoloniritas antar variabel *independen*.

Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3, grafik *Partial Regression Plot* terlihat titik-titik pada *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik *Partial Regression Plot*

Sumber: Data primer diolah 2019.

Hasil Regresi Berganda

Adapun persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Y=
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.161	.376		
	Kepemimpinan	.205	.151	.192	
	Komunikasi	.260	.097	.273	
	Penempatan Kerja	-.145	.224	-.114	
	Beban Kerja	.383	.113	.365	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$1.161 + 0.205X_1 + 0.260X_2 - 0.145X_3 + 0.383X_4 + e$$

Artinya:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 1.161 ini menunjukkan jika kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1.161
2. Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.205 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.205. Koefisien kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.260 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.260. Koefisien komunikasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat komunikasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel penempatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.145 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel penempatan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0.145. Koefisien penempatan kerja bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara penempatan kerja dengan kinerja, artinya semakin menurun nilai penempatan kerja maka dapat mengurangi kinerja karyawan.
5. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.383 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel beban kerja akan mengurangi kinerja karyawan 0.383. Koefisien beban kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Partial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel-variabel dependen. Pengujian hipotesis partial dilakukan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%.

**Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	t	Sig.
(Constant)	3.085	0.003
Kepemimpinan	1.354	0.178
1 Komunikasi	2.677	0.009
Penempatan kerja	-0.648	0.518
Beban Kerja	3.384	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar $1.354 < 1,980$ t- tabel dan nilai sig $0.178 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 diterima dan H1 ditolak untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi sebesar $2.677 > 1,980$ t- tabel dan nilai sig $0.009 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H2 diterima untuk variabel komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Nilai t-hitung untuk variabel penempatan kerja sebesar $-468 > 1,980$ t-tabel dan nilai sig $0.518 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 diterima dan H3 ditolak untuk variabel penempatan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja sebesar $3.384 > 1,980$ t-tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 diterima dan H4 diterima untuk variabel beban kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Secara parsial variabel komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen

**Tabel 8. Hasil Uji F(Simultan)
ANOVA^a**

Model	F	Sig.
Regression	14.444	.000 ^b
1 Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, Penempatan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai f-hitung $14.444 > 2,45$ f-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.578 ^a	0.334	0.311

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 9 di atas diperoleh nilai R sebesar 0.578, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57.8%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,334 atau sama dengan 33.4%. Hal ini berarti presentase sumbangan untuk variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja dalam model regresi sebesar 33.4% dan sisanya sebesar 66.6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti atau yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam. Artinya semakin baik kepemimpinan seorang pimpinan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang terdapat di lingkungan perusahaan PT. Sunningdale *Tech* Batam, tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang ada masih tergolong baik, dipastikan ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kepemimpinan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam, komunikasi salah satu variabel yang harus diperhatikan, karena komunikasi yang terjadi di perusahaan ini kurang baik, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang salah dalam menyampaikan informasi yang benar kepada karyawan yang lainnya, sehingga terjadi kesalahpahaman antara karyawan yang terdapat di perusahaan ini. Komunikasi harus segera diperbaiki dengan cara, menyampaikan informasi yang jelas, tepat sasaran sehingga karyawan dapat mengerti dan memahami informasi yang disampaikan.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam. Dari awal variabel penempatan kerja salah satu hal yang sangat mempengaruhi hasil kerja yang ada, karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum mengerti terhadap pekerjaan yang diberikan, karena di perusahaan ini karyawan yang diterima sebagai karyawan baru adalah orang yang sudah berpengalaman di bagian *moulding* plastik, seiring berjalannya waktu atas arahan dan bimbingan dari pimpinan mereka menjadikan karyawan yang bekerja semakin berusaha untuk mengerti terhadap pekerjaan yang diberikan walaupun butuh waktu yang cukup lama bagi mereka untuk memahami bidang pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam, artinya beban kerja didalam perusahaan tergolong tidak baik, dimana masih terdapat pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 2 (dua) orang harus dikerjakan oleh 1 (satu) orang, pekerja kurang fokus, akibatnya pekerjaan menjadi terbengkalai, hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standart yang diminta oleh perusahaan, pekerjaan yang *overload* akan meningkatkan banyaknya *reject* terkirim kepelanggan.

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Penempatan kerja, Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H5 diterima, dengan demikian maka variabel kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam, artinya karyawan diperusahaan ini sudah bekerja dan memiliki kemampuan dan kenyamanan didalam meningkatkan hasil kerjanya dengan didukung oleh kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja yang sudah sesuai seperti yang diberikan oleh perusahaan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya, berkenaan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Penempatan kerja, Beban kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam. Artinya semakin baik kepemimpinan seorang pimpinan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang terdapat dilingkungan perusahaan PT. Sunningdale *Tech* Batam, tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang ada masih tergolong baik, dipastikan ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kepemimpinan. 2) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam. Artinya semakin baik komunikasi yang terdapat di PT. Sunningdale *Tech* Batam maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, apabila komunikasi yang terdapat di perusahaan ini tidak lancar maka akan dapat menurunkan kinerja karyawannya. 3) Penempatan Kerja karyawan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam. Hal ini berarti bahwa dengan adanya karyawan baru yang belum berpengalaman belum tentu menjadikan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya, justru mereka semakin berusaha lebih keras lagi supaya pekerjaan yang diberikan dapat mereka mengerti seperti karyawan lain yang sudah memahami setiap pekerjaan yang diberikan atau seperti karyawan yang sudah berpengalaman, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak ditentukan oleh karyawan baru yang belum berpengalaman, karena mereka akan berusaha untuk belajar supaya pekerjaan dapat dipahami, begitu juga halnya dengan orang yang berpengalaman sama-sama bekerja dengan baik dan serius supaya proses produksi dapat berjalan dengan lancar. 4) Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam. Artinya semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan akan dapat menurunkan kinerja mereka, karena dengan pekerjaan yang banyak membuat karyawan tidak bekerja dengan baik, tidak focus dan selalu kepikiran membuat sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak berjalan dengan baik, begitu juga dengan sebaliknya, apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan job yang ada, maka dipastikan karyawan dapat bekerja dengan baik. 5) Kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale *Tech* Batam, artinya semua variabel yang ada dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya, begitu juga dengan beban kerja, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat diperhatikan dengan baik, supaya pekerjaan tidak berlebihan maka kinerja akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka disampaikan saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan:

1. Variabel kepemimpinan, memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kepemimpinan yang terdapat di PT. Sunningdale *Tech* Batam tergolong baik, diharapkan pimpinan mampu menjaga dan meningkatkan kepemimpinan yang baik supaya kinerja karyawannya lebih meningkat.
2. Variabel Komunikasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang terdapat di perusahaan PT. Sunningdale *Tech* Batam harus diperbaiki, dengan cara memberikan arahan yang benar, dan memberikan informasi yang lebih jelas kepada karyawannya, supaya untuk kedepannya komunikasi lebih diperbaiki, baik sama pimpinan ataupun antara sesama karyawan
3. Variabel Penempatan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya penempatan kerja kepada karyawannya masih relative baik, diharapkan supaya setiap karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya, supaya kinerja semakin meningkat.
4. Variabel Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan harus diperhatikan, memberikan pekerjaan sesuai dengan target yang sebenarnya, jangan memberikan pekerjaan yang *overload*, akibatnya akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap karyawan.

Bagi Peneliti:

Pada penelitian ini, jumlah sampel sudah memenuhi syarat penelitian, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, serta variabel yang berbeda sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

REFERENSI

- Agusri, (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. Jurnal Juli 2018:1-11
- Ghozali, Imam, (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 20 Semarang. Badan penerbit-universitas Diponegoro.
- Inaray, Carolina, Jelita, Olivia s nelwan, Victor P Lengkang (2016). Pengaruh Kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anamah Finance di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 02 Tahun 2016.
- Nisa, Choirun, Indah, Rooswidjajani, Yuntawatifristin (2018). Pengaruh komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Persero Malang. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 198-203.

Patricia, (2016). “Pengaruh Penempatan kerja, Mutasi dan Beban kerja terhadap Kinerja PT Bank Sulutgo Manado”. Jurnal 2016.: 1-12

Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.