

Hubungan Gaya Komunikasi Pemimpin dengan Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara

AQIL DWI PUTRA MUNTHE, I DEWA PUTU OKA SUARDI*,
NI WAYAN SRI ASTITI

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar, 80232, Bali
Email: munthe.siberat@gmail.com
* okasuardi@unud.ac.id

Abstract

Relationship between Leader's Communication Style and Employee Performance of PT. Socfin Indonesia Plantation Tanah Beih Serdang Bedagai North Sumatra

The performance of each employee in each division is highly dependent on the communication style of the leader of the division head. Differences in leadership style of communication often lead to jealousy between divisions. In addition, based on observations made at PT. Socfin Indonesia Plantation Tanah Besih Serdang Bedagai, North Sumatra, the performance of the employees is considered to be lacking. The purpose of this study was to determine the leadership communication style, employee performance, and the relationship between leadership communication style and employee performance at PT. Socfin Indonesia, Serdang Bedagai Land Plantation, North Sumatra. The population in this study were 226 people. Sampling using the Slovin formula so that the number of respondents in this study were 69 employees with descriptive research methods and data analysis used was descriptive analysis and statistical correlation analysis. The results of this study indicate that the leadership communication style has a positive and significant relationship with the performance of employees of PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besi, Serdang Bedagai, North Sumatra, amounted to 67,6%, this is assumed based on the results of the correlation test with the acquisition of the correlation coefficient value obtained at 0,676 with a sig value. (2-tailed) of $0,00 < 0,05$ and the results of the linearity test with an F value of Linearity of $66,30 > F$ table 3,13 with a significance value of $0,00 < 0,05$. The leader's communication style has a score between 139-276 which means that the leader's communication style in the category is good enough to be good enough with respondents who responded well enough as many as 18 people (26,1%) who gave good responses as many as 18 people (26,1%). Employee performance had a score between 139-276 in the category good enough to good with respondents giving a fairly good response of 18 people (26,1%) who gave good responses as many as 18 people (26,1%).

Keywords: *leader, communication, style, performance*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan pimpinan di masing-masing divisi yang mengatur kelancaran jalannya perusahaan. Kinerja karyawan dapat terpengaruhi oleh hubungan antara pemimpin perusahaan dan anggota timnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau kualitas diri yang tinggi dibutuhkan pada diri pemimpin karena secara otomatis pemimpin dianggap sebagai orang pilihan yang mempunyai kelebihan nilai-nilai dibandingkan dengan para karyawannya. Ada banyak langkah yang perlu diambil oleh seorang pemimpin demi kesuksesan perusahaannya seperti memiliki visi, keberanian, kepedulian, integritas, kebijaksanaan, komitmen, ketulusan, dan semangat.

Kepemimpinan di sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai banyak implikasi, seperti keterlibatan orang atau pihak lain yakni bawahan atau karyawan serta kemauan bawahan atau karyawan untuk menjalankan arahan pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan tidak berarti bilamana tidak terdapat bawahan atau karyawan (Daryanto, A., dan Daryanto, H. K. 1999).

Komunikasi terjadi dalam hubungan antara pimpinan dan karyawan. Dalam hal ini, komunikasi akan membantu para pihak di dalam organisasi tersebut untuk meraih tujuan organisasi serta individu. Pada umumnya, komunikasi antar pihak dalam organisasi dikedepankan guna terciptanya hasil yang baik. Hubungan seluruh pihak di dalam perusahaan atau organisasi ditentukan oleh iklim komunikasi yang menjadi aspek penting dalam keberhasilan hubungan kerja serta menjadi penghubung antara praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan kinerjanya (Sholikhah, dkk, 2014). (Abdullah, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan dalam pekerjaan yang didapatkan dari pengimplementasian seluruh rencana kerja yang telah dirancang oleh perusahaan atau organisasi dan dilaksanakan oleh pemimpin dan seluruh sumber daya yang ada guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

(Ariyani, 2013) menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif dibutuhkan oleh pemimpin dalam menyampaikan informasi atau perintah serta bawahan dalam melaporkan hasil pekerjaan secara tertulis atau pun lisan sehingga keduanya dapat mempunyai persamaan persepsi. Oleh karena itu, komunikasi adalah instrumen terkuat yang dapat didorong atau diletakkan oleh seorang pemimpin atau manajer jika mereka tahu bagaimana menggunakannya. Jika manajer atau pemimpin tahu bagaimana berkomunikasi dengan bawahan atau dengan orang di sekitar, maka hasil dan kinerjanya tinggi. (Raducan, 2014).

Gaya komunikasi berarti gaya bahasa dan cara penyampaian yang baik dan mencakup bentuk verbal (kata-kata) atau pun non-verbal seperti bahasa badan, vokalik, penggunaan waktu, jarak, dan ruang (Hananta, 2017). Setiap pemimpin mempunyai gaya komunikasi yang berbeda dan masing-masing mempunyai ciri khasnya.

Penelitian ini mengambil objek karyawan di PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara sebuah perusahaan perkebunan swasta asing yang memiliki beberapa divisi yaitu lapangan, pabrik dan tata usaha. Kinerja setiap karyawan di masing-masing divisi sangat tergantung pada gaya komunikasi pemimpin dari kepala divisi tersebut. Perbedaan gaya komunikasi pemimpin sering menimbulkan

kecemburuan antar divisi. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara kinerja pegawai dinilai kurang. Hal ini terbukti dari adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standard yang telah ditentukan. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu karyawan divisi lapangan diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Pihak top management perusahaan juga tidak ada inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja dan kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan skill dalam bekerja pada masing- masing divisi yang ada di PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara. Oleh karena itu sangat dibutuhkan gaya komunikasi pemimpin yang sangat baik dari level top management untuk dapat mengembangkan skill bekerja para karyawan menjadi semakin baik lagi kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya komunikasi pimpinan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara?
3. Bagaimana hubungan antara gaya komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui gaya komunikasi pimpinan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya komunikasi pimpinan dan kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian bisa menambah wawasan, pengetahuan, dan pengembangan dalam gaya komunikasi pemimpin di dalam organisasi.

Manfaat Praktis:

- a. Menjadi input bagi para pimpinan dan calon pemimpin khususnya di PT. Socfin Indonesia supaya mempertahankan serta meningkatkan pencapaian prestasi dengan

menerapkan gaya komunikasi pemimpin yang beragam.

- b. Menjadi input bagi karyawan PT. Socfin Indonesia maupun dari institusi lainnya.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian studi kasus ini adalah di PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih, di Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Pengambilan data dan penelitian dilakukan dalam jangka waktu satu bulan. Lokasi ini secara sengaja dipilih dengan mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Karena belum adanya penelitian mengenai hubungan gaya komunikasi dan kinerja di perusahaan tersebut.
2. Peneliti sudah melakukan negosiasi terlebih dahulu dengan pimpinan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih untuk melakukan penelitian mengingat banyak perusahaan yang membatasi akses dari luar perusahaan dikarenakan adanya pandemi COVID-19.
3. Lokasi penelitian mudah dijangkau karena dekat dengan tempat tinggal peneliti.

2.2 Jenis Data dan Metode Pengumpulan

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif berupa gambaran umum lokasi dilakukannya penelitian seperti umur responden, jenis kelamin responden, pendidikan responden, kinerja responden, dan divisi responden dan gaya komunikasi yang di gunakan. Data tersebut di dapatkan melalui observasi dan wawancara. Data kuantitatif berwujud angka yang bisa dihitung menggunakan satuan tertentu. Data kuantitatif yang digunakan berupa hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut mencakup luas perkebunan, jumlah karyawan, trend pertumbuhan usaha.

2.2.1 Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, wawancara terstruktur, wawancara mendalam, pengamatan (observasi), dokumentasi.

2.3 Populasi, Sampel, dan Informan Kunci

Berdasarkan data yang di peroleh Kebun tanah besih memiliki karyawan 226 orang, di pimpin oleh manajer kebun yaitu Bapak Ir. Edi Finantun Munthe. Dalam penelitian ini, sampel ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan *simple random sampling* atau penentuan sampel acak sederhana yaitu pengambilan sampel dari populasi yang homogen, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011). Dengan menggunakan rumus menggunakan kesalahan yang ditolerir sebesar 10%. Maka hasil yang didapat adalah 69 orang responden.

2.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Periantalo (2015) dalam (Ariska, S. 2019) mendefinisikan variabel penelitian sebagai titik perhatian atau objek penelitian. Variabel adalah objek penyelidikan dalam sebuah penelitian dan bentuknya terbagi ke dalam variabel bebas dan variabel terikat.

Azwar (1997) dalam (Ariska, S. 2019) mengungkapkan bahwa variabel bebas dengan beragam variasinya dapat memberikan pengaruh pada variabel lainnya.

2.5 Analisis Data

Skala Likert digunakan untuk menilai data berupa tanggapan yang didapatkan dari responden. (Sugiyono, 2006:87) menyebutkan “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Respons setiap item pada instrumen skala Likert menggambarkan kata-kata dari rentang sangat positif hingga sangat negatif untuk digunakan dalam analisis kuantitatif.

2.6 Uji Korelasi

Korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif dan kualitatif (FKM UI, Jurusan Biostatistik, 2009: 37).

Menurut Young tahun 1982 dalam (Jurusan Biostatistik FKM UI, 2009: 37), metrik yang relevan yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- 0,70-1,00 (positif dan negatif) berarti korelasi tinggi.
- 0,40- <0,70 (positif dan negatif) menunjukkan adanya hubungan yang substansial.
- 0,20- <0,40 (positif dan negatif) menunjukkan korelasi yang rendah.
- <0,20 (positif atau negatif) berarti dapat diabaikan.

Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi rank spearman. Jika setiap variabel terhubung berurutan, dan variabel tidak bisa sama, gunakan korelasi rank Spearman untuk mencari hubungan atau uji pentingny a hipotesis asosiasi (Jurusan Biostatistik FKM UI, 2009: 40).

2.7 Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk menilai bilamana variabel bebas mempunyai keterkaitan yang linier dengan variabel terikatnya. Bila tidak ada linieritas di antara kedua variabel tersebut, maka *underestimasi* kekuatan pada hubungan kedua variabel tersebut cenderung akan terjadi (Santoso, 2010). Uji *Test for Linearity* di SPSS menunjukkan taraf signifikansi 0,05. Di mana variabel bebas dan terikat dianggap memiliki kaitan linier jika nilai signifikansi < 0,05.

2.8 Uji Normalitas

Untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data pada kedua variabel, uji normalitas umum digunakan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2011). Teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS digunakan untuk menguji normalitas data dalam variabel penelitian. Nilai signifikansi menjadi indikasi yang menunjukkan apakah data dalam variabel tersebut terdistribusi normal atau tidak. Dalam hal ini, nilai $P > 0,05$ berarti distribusi data normal, sebaliknya nilai $P < 0,05$ berarti distribusi data tidak normal.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1.1. *Gaya komunikasi pimpinan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara*

Hasil distribusi jawaban kuesioner gaya komunikasi pimpinan dalam penelitian ini akan menjelaskan perolehan hasil dari penyebaran kuesioner dan jawaban responden terhadap pernyataan terkait dengan variabel gaya komunikasi pimpinan sehingga diketahui seperti apa gaya kepemimpinan pada. Adapun hasil distribusi jawaban kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

3.1.2. *Hasil Interval Skor Indikator The Structuring Style*

Adapun hasil interval skor indikator *the structuring style* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Interval Skor The Structuring Style

| Interval Capaian Skor | Kategori | Frekuensi | |
|-----------------------|-------------------|-----------|------|
| | | Orang | % |
| 18-69 | Sangat Tidak Baik | 6 | 8,7 |
| 70-138 | Tidak Baik | 15 | 21,7 |
| 139-207 | Cukup Baik | 19 | 27,5 |
| 208-276 | Baik | 19 | 27,5 |
| 277-345 | Sangat Baik | 10 | 14,5 |
| Total | | 69 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil interval skor indikator *the structuring style* pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata capaian skor diantara 139-276 yang berada pada kategori cukup baik hingga baik dengan persentase kategori cukup baik sebesar 27,5% dan kategori baik sebesar 27,5%. Hal tersebut memberikan arti bahwa cukup banyak karyawan yang merasakan bahwa pemimpin perusahaan adalah seseorang yang mampu memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas, dan pekerjaan serta struktur organisasi perusahaan.

3.1.3. *Hasil distribusi jawaban kuesioner Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara*

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terhadap kuesioner gaya komunikasi pimpinan yang telah dikonversi menjadi skor interval pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa gaya komunikasi pemimpin memiliki skor antara 139-276 yang artinya gaya komunikasi pemimpin dalam kategori cukup baik hingga baik dengan responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 18 orang (26,1%) dan yang memberikan tanggapan baik sebanyak 18 orang (26,1%).

Tabel 2.
Hasil Interval Skor Kuesioner Gaya Komunikasi Pimpinan

| Interval Capaian Skor | Kategori | Frekuensi | |
|-----------------------|-------------------|-----------|------|
| | | Orang | % |
| 18-69 | Sangat Tidak Baik | 9 | 13,6 |
| 70-138 | Tidak Baik | 17 | 24,6 |
| 139-207 | Cukup Baik | 18 | 26,1 |
| 208-276 | Baik | 18 | 26,1 |
| 277-345 | Sangat Baik | 7 | 10,2 |
| Total | | 69 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Lalu pada tabulasi data diketahui pula bahwa dalam penelitian ini gaya komunikasi pemimpin PT Socfindo Indonesia adalah *The Structuring Style*, karena indikator gaya komunikasi dipilih paling banyak oleh responden. *The Structuring Style* merupakan pernyataan 7,8,9 yang dimana memiliki jumlah skor pernyataan tertinggi. Jumlah skor pernyataan 7 yaitu 221, pernyataan 8 yaitu 224 dan pernyataan 9 yaitu 209, sehingga dapat diketahui bahwa *The Structuring Style* adalah gaya komunikasi yang di pakai pimpinan. Hal tersebut memberikan arti bahwa pemimpin sering memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi perusahaan.

3.2. *Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara*

Hasil distribusi jawaban kuesioner kinerja karyawan dalam penelitian ini akan menjelaskan perolehan hasil dari penyebaran kuesioner dan jawaban responden terhadap pernyataan terkait dengan variabel kinerja karyawan sehingga diketahui seperti apa kinerja karyawan pada perusahaan. Adapun hasil distribusi jawaban kuesioner dikonversi ke dalam bentuk interval skor yang dapat uraikan sebagai berikut.

3.2.1. *Hasil Interval Skor Indikator Prakarsa*

Adapun hasil dari interval skor indikator prakarsa dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Interval Skor Prakarsa

| Interval Capaian Skor | Kategori | Frekuensi | |
|-----------------------|-------------------|-----------|------|
| | | Orang | % |
| 18-69 | Sangat Tidak Baik | 7 | 10,6 |
| 70-138 | Tidak Baik | 15 | 22,0 |
| 139-207 | Cukup Baik | 17 | 25,1 |
| 208-276 | Baik | 15 | 27,1 |
| 277-345 | Sangat Baik | 14 | 20,3 |
| Total | | 69 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil interval skor indikator prakarsa pada Tabel 3 dapat dilihat

bahwa rata-rata capaian skor diantara 139-207 yang berada pada kategori cukup baik dengan persentase kategori cukup baik sebesar 25,1%. Hal tersebut memberikan arti bahwa cukup banyak karyawan yang mengakui bahwa mereka selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap pekerjaan dan aktivitas dalam perusahaan.

3.2.7. Hasil distribusi jawaban kuesioner kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara

Adapun hasil distribusi jawaban kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4.

Hasil Interval Skor Kuesioner Kinerja Karyawan

| Interval Capaian Skor | Kategori | Frekuensi | |
|-----------------------|-------------------|-----------|------|
| | | Orang | % |
| 18-69 | Sangat Tidak Baik | 8 | 11,6 |
| 70-138 | Tidak Baik | 17 | 24,6 |
| 139-207 | Cukup Baik | 18 | 26,1 |
| 208-276 | Baik | 18 | 26,1 |
| 277-345 | Sangat Baik | 8 | 11,6 |
| Total | | 69 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terhadap kuesioner kinerja karyawan yang telah dikonversi menjadi skor interval pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memiliki skor antara 139-276 yang artinya kinerja karyawan dalam kategori cukup baik hingga baik dengan responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 18 orang (26,1%) dan yang memberikan tanggapan baik sebanyak 18 orang (26,1%) selain itu diketahui pula bahwa bentuk atau kondisi kinerja karyawan pada PT Socfindo Indonesia saat ini adalah Prakarsa karena mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju untuk pernyataan terkait dengan indikator tersebut. Hal tersebut memberikan arti bahwa karyawan bekerja berdasarkan inisiatif yang berasal dari dalam dirinya sendiri, baik dalam bentuk upaya atau tindakan sebagai wujud kerja dalam menghadapi tantangan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan atau pemimpin perusahaan.

3.3. Hubungan Antara Gaya Komunikasi Pimpinan Dan Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara

Tabel 5.

Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Mean | KS | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|------------------|-------|-------|------------------------|
| Gaya Komunikasi | 53,35 | 0,639 | 0,911 |
| Kinerja Karyawan | 63,42 | 0,808 | 0,378 |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (2021)

Sebelum melakukan pengujian linearitas untuk mengetahui hubungan antar variabel

terlebih dahulu dilakukan uji normalitas agar dapat diketahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, sehingga diperoleh hasil yang sesuai atau konsisten.

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 15 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel gaya komunikasi sebesar $0,91 > 0,05$ dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel kinerja karyawan sebesar $0,37 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari seluruh kuesioner terkait dengan variabel gaya komunikasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai model analisis.

Setelah pengujian normalitas dilakukan, maka selanjutnya dilakukan uji korelasi menggunakan uji korelasi spearman untuk mengetahui besaran hubungan atau kontribusi antar variabel. Adapun hasil uji korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Korelasi

| Correlation Coefficient | Sig. (2-tailed) | Sampel |
|-------------------------|-----------------|--------|
| 0,676 | 0,000 | 69 |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (2021)

Menurut Young tahun 1982 (dalam Jurusan Biostatistik FKM UI, 2009: 37), metrik yang relevan yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- 0,70-1,00 (positif dan negatif) berarti korelasi tinggi.
- 0,40- <0,70 (positif dan negatif) menunjukkan adanya hubungan yang substansial.
- 0,20- <0,40 (positif dan negatif) menunjukkan korelasi yang rendah.
- <0,20 (positif atau negatif) berarti dapat diabaikan

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil berada di 0,40- <0,70 (positif dan negatif) menunjukkan adanya hubungan yang substansial dengan nilai *correlation coefficient* yang diperoleh sebesar 0,676 dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya dalam penelitian ini gaya komunikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan sebesar 67,6% sehingga apabila gaya komunikasi pemimpin semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya gaya komunikasi yang baik dari seorang pemimpin perusahaan, seperti sering melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, maka karyawan akan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Selain dengan uji korelasi digunakan juga uji linearitas untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini agar hasil yang diperoleh lebih meyakinkan dan konsisten. Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.

Hasil Uji Linearitas

| F Linearity | Sig |
|-------------|-------|
| 66,300 | 0,000 |

Sumber: Data Diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *F Linearity* sebesar 66,30 > *F* tabel 3,13 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil linearitas.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Gaya komunikasi pemimpin memiliki skor antara 139-276 yang artinya gaya komunikasi pemimpin dalam kategori cukup baik hingga baik dengan responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 26,1% dan yang memberikan tanggapan baik sebanyak 18 orang 26,1% dan diketahui juga *The Structuring Style* adalah gaya komunikasi yang di pakai pimpinan. Hal tersebut memberikan arti bahwa pemimpin sering memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi perusahaan. Kinerja karyawan memiliki skor antara 139-276 yang artinya kinerja karyawan dalam kategori cukup baik hingga baik dengan responden yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 26,1% dan yang memberikan tanggapan baik sebanyak 26,1%. Selain itu diketahui pula bahwa bentuk atau kondisi kinerja karyawan pada PT Socfindo Indonesia saat ini adalah prakarsa, hal tersebut memberikan arti bahwa karyawan bekerja berdasarkan inisiatif yang berasal dari dalam dirinya sendiri, baik dalam bentuk upaya atau tindakan sebagai wujud kerja dalam menghadapi tantangan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan atau pemimpin perusahaan. Gaya komunikasi pimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara sebesar 67,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya gaya komunikasi yang baik dari seorang pemimpin perusahaan, seperti sering melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, maka karyawan akan merasa di hargai dan memiliki peran penting dalam perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

4.2. Saran

Pimpinan PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Serdang Bedagai Sumatera Utara sebaiknya mampu meningkatkan gaya komunikasinya jauh lebih baik dari saat ini dengan cara tidak membatasi, memaksa, dan mengatur perilaku, pikiran, dan tanggapan karyawan. Menjadi pemimpin yang ideal di dalam perusahaan dan mampu untuk selalu berbagi informasi penting kepada para karyawan dalam perusahaan. Pemimpin harus berintergrasi berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta selalu menerima dorongan- dorongan agar karyawan bekerja dengan jujur, tepat waktu dan

disiplin, sehingga karyawan mampu menyelesaikan seluruh perintah pemimpin dalam pekerjaan dengan baik. Karyawan juga sebaiknya membangun diri dan sikap yang jauh lebih baik dari sebelumnya, seperti memberikan dukungan kepada perusahaan dan mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan dengan baik. Demi kemajuan perusahaan, salah satu yang paling perlu dibangun adalah komunikasi yang baik dan tepat antara atasan dengan karyawan agar hubungan berlangsung harmonis sehingga perusahaan berjalan dengan lancar. Selain itu, pimpinan harus mampu mengatasi berbagai permasalahan melalui komunikasi yang tepat karena pimpinan memiliki wewenang dan tanggungjawab yang besar dalam menjaga kelancaran roda organisasi maka karyawan pun selalu bekerja dengan sungguh-sungguh. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam perusahaan ini yang mungkin lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. R. 2013. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Ariska, S. 2019. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Ariyani, R. 2013. Tanggapan Karyawan Terhadap Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero).
- Daryanto, A., dan Daryanto, H. K. 1999. Model Kepemimpinan Dan Pemimp in Agribisnis di Masa Depan. *Jurnal, Agrimedla, 1*.
- Departemen Biostatistik FKM UI. 2009. Statistik Non Parametrik, <http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/11/7263bdba0cd59d61cd2ced60bc3c4cf035dd81ae.pdf> diakses 4 maret 2021.
- Hananta, B. R. H. 2017. Hubungan Antara Gaya Komunikasi Pimpinan Dan Raducan, R., & Raducan, R. 2014. *Communication Styles Of Leadership Tools. Procedia-Social And Behavioral Sciences, 149*, 813-818.
- Santoso, S. 2010. *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Sholikhah, K., Widowati, S., Pradekso, T., & Suprihatini, T. 2014. Hubungan Antara Asertivitas Komunikasi Manajer Dan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan Di Cv Merapi. *Interaksi Online, 2*(4).
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.