

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN KERJA, DAN
KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAMUDERA INDONESIA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Shiraa Amrina Syuhada

NIM : 212018101

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN KERJA, DAN
KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAMUDERA INDONESIA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Shiraa Amrina Syuhada

NIM : 212018101

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shiraa Amrina Syuhada
Nim : 212018101
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Shiraa
Shiraa Amrina Syuhada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Komunikasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia
Palembang
Nama : Shiraa Amrina Syuhada
NIM : 212018101
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, April 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,




Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN: 0217036101/941173


Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0215117901

Mengetahui,

Dekan

Dean of Faculty of Economics and Business
Management Study Program



DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al- Insyirah:6)

“Lakukan hal kecil dengan cinta yang besar, agar memperoleh hasil yang maksimal ”

(Shiraa Amrina Syuhada)

Ku Persembahkan Skripsi ini

Kepada :

- Diri sendiri yang sudah berjuang dan tidak menyerah
- Kedua orangtuaku tercinta, Ayah Harry Ibrahim dan Ibu Nyimas Erna Wati yang telah memberikan semangat, dukungan moril maupun materil dan selalu mendoakanku
- Saudaraku tersayang, adik Pandji Aulia Syuhada

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta ku, Harry Ibrahim dan Nyimas Erna Wati. Saudaraku, seluruh keluarga besarku, dan sahabat seperjuangan semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan mereka, dan melindungi dimanapun berada, Aamin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.
11. Almamater Hijau unggul dan islami kebanggaanku.

12. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, ... Februari 2022

Shiraa Amrina

DAFTAR ISI

HALAMAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	32
BAB III.....	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	39
BAB IV	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Hasil Pengolaan Data	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan	68
BAB V	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	76

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data pencapaian target	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan penelitian sebelumnya ..	28
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel.....	35
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Reabilitas	51
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	57
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja	59
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Kerja.....	61
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan).....	63
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	64
Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	53
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reabilitas Komitmen Kerja
- Lampiran : Uji Validitas dan Reabilitas Komunikasi Kerja
- Lampiran : Uji Regresia Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran ; Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran ; Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi T
- Lampiran : Tabel Distribusi R

ABSTRAK

Shiraa Amrina Syuhada / 212018101 / 2022 / Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), komitmen kerja(X2), komunikasi kerja(X3) dan kinerja karyawan(Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Data yang digunakan yaitu data primer, dengan Teknik pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif terhadap pengaruh kepemimpinan, komitmen kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 5,481 > F_{tabel} 2,2,72$, ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang dengan nilai $t_{hitung} 1,921 > t_{tabel} 1,665$, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang dengan nilai $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,665$, ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang dengan nilai $t_{hitung} 1,694 > t_{tabel} 1,665$. uji t dan uji f.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Shiraa Amrina Syuhada/212018101/2022/The Influence Of Leadership, Work Commitment And Work Communication On Employee Performance At Pt. Samudera Indonesia Palembang.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work commitment and work communication on the performance of employees of PT. SamuderaIndonesia Palembang. The type of research used is associative. The variables in this study are leadership, work commitment, work communication and employee performance. The sample in this study amounted to 80 respondents. The data used is primary data, with questionnaire data collection techniques. The data analysis method used in this research is qualitative and quantitative. The analysis technique used us multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence on the influence of leadership, work commitment and work communication on the performance of PT. Samudera Indonesia Palembang employees as indicated by the value $f_{hitung} 5,481 > f_{tabel} 2,72$, There is a positive and significant influence of leadership on the performance of PT. Samudera Indonesia Palembang employees with a value of $t_{hitung} 1,921 > t_{tabel} 1,665$, There is a positive and significant effect of work commitment on the performance of PT. Samudera Indonesia Palembang employees with a value of $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,665$, There is a positive and significant effect of work communication on the performance of PT. Samudera Indonesia Palembang employees with a value of $t_{hitung} 1,694 > t_{tabel} 1,665$.

Keywords: Leadership, Work Commitment and Work Communica

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan sekarang dan di masa depan. Perusahaan dapat memberlakukan sistem seleksi karyawan, kemudian dikembangkan sesuai kebutuhan lapangan kerja dan organisasi yang dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan pemahaman budaya perusahaan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan termasuk pemahaman secara keseluruhan tentang lingkungan perusahaan. Pelatihan dilakukan sebagai bekal bagi karyawan baru maupun yang sudah ada berupa keterampilan yang mereka butuhkan dalam bekerja. Selain itu, karyawan harus meningkatkan prestasinya dan memperbaiki apa yang kurang dalam pencapaiannya di perusahaan. Kompensasi yang diberikan mengikuti harga pasar dan kontinjensi dalam upaya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Pimpinan perusahaan akan lebih diuntungkan apabila memiliki karyawan berkompetisi dan lingkungan kerja kondusif, terutama lingkungan mendukung inovasi. Kombinasi komitmen dan kepuasan mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Organisasi harus bertransformasi baik dalam menciptakan bisnis yang inovatif maupun melakukan perbaikan berkelanjutan. Transformasi harus diterapkan mengingat persaingan saat ini menuntut kinerja karyawan yang berkualitas.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik, Sri Padmantlyo (2012). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi. kinerjadapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Afandi (2018:83). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam individu karyawan maupun diluar individu karyawan. Tinggal bagaimana kebijakan perusahaan mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut, (Rivai 2012:309).

dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu instansi diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan, Badeni (2013:2). Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan mempengaruhi moral karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya, Robbins dan Judge (2015:410).

Persoalan utama dalam rencana penelitian ini adalah, profilisasi seorang pemimpin perusahaan yang secara efektif mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga apa yang dilakukan seorang pemimpin menjadi potret keberhasilan

perusahaan. Tentu saja mengukur keberhasilan seorang pemimpin tidak sekedar diukur dari aspek administratif, melainkan lebih substantif, yaitu Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom (2011:171).

Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (consistent lines of activity). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit

yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenai dan terikat pada organisasinya, Griffin (2015:134). Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif, Darmawan (2013:169).

Selain faktor kepemimpinan dan komitmen, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi kerja merupakan bentuk dari suatu informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk membantu dalam keberlangsungan pemberian informasi kepada karyawan.

Komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator, Raymon S. Ross (2012:511). Komunikasi merupakan rangkaian proses pengiriman pengalihan informasi dari satu orang keppada orang lain dengan maksud tertentu. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu komunikasi secara horizontal dan vertikal. Komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang dilakukan antara orang yang memiliki jabatan, posisi ataupun kedudukan yang sama sedangkan komunikasi vertikal adalah komunikasi antara atasan dan bawahan yang berisi perintah atau arahan, Liliweni (2014:359).

PT. Samudera Indonesia adalah sebuah perusahaan logistik dan pengapalan yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga tahun 2020, perusahaan ini memiliki 73 kantor cabang di indonesia dan 14 kantor cabang di luar indonesia, dan salah satu cabang di indonesia adalah Kantor PT. Samudera Indonesia untuk wilayah Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kantor pelayaran Indonesia ini melayani ekspedisi muatan kapal laut ekspor impor, sewa kontainer dan kapal. Beberapa layanan yang tersedia yaitu bongkar muat, cargodiring, pengelolaan

pelabuhan, penyedia peralatan pendukung pelabuhan. Kantor ini juga menyediakan layanan bongkar muat maupun pengiriman dan penumpukan untuk peti kemas dan general cargo, layanan pengelolaan terminal curah, terminal peti kemas, terminal serba guna, penyediaan perlengkapan pelabuhan dan penyediaan air bersih ke kapal. Dimana kinerja pada PT. Samudera Indonesia Palembang dirasakan masih kurang, misalnya masalah kualitas dan kuantitas karyawan serta ketepatan waktu karyawan yang dirasakan masih kurang. Sehingga salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Samudera Indonesia Palembang dalam peningkatan SDM adalah melalui pelatihan dan pendidikan.

Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil pekerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi kepuasan karyawan dan memberikan kontribusi pada PT. Samudera Indonesia Palembang satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Samudera Indonesia Palembang adalah gaya kepemimpinan yang tegas.

Faktor komitmen kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan kurangnya kemauan karyawan untuk tercapainya kepentingan organisasi terlihat dari beberapa karyawan yang keluar saat jam kantor. Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara karyawan yang memiliki Komunikasi yang terjalin di PT Samudera Indonesia Palembang menganut sistem komunikasi secara vertikal dan horizontal. Tetapi dalam menjalin komunikasi tersebut ada kendala yang dihadapi oleh karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan

terhadap karyawan, sebenarnya sering terjadi perselisihan diantara beberapa karyawan yang terkait. Dikarenakan dalam penyampaian informasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sering terjadi salah paham, yang pada akhirnya mengakibatkan penyelesaian pekerjaan kurang baik, cenderung menimbulkan masalah dan terjadi perselisihan di dalam hubungan pekerjaan. Hal ini mengingat lingkup pekerjaan di antara bagian dalam perusahaan saling memiliki keterkaitan fungsi. Fenomena komunikasi secara horizontal, misalnya divisi marketing yang tidak mengkonfirmasi apabila adanya kontainer yang masuk, sehingga divisi logistik (bongkar muat) tetap mengirimkan kontainer ke kapal tersebut walaupun sebenarnya belum dikonfirmasi oleh inventori. Karena miss komunikasi tersebutlah yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang baik dan menimbulkan masalah serta terjadi perselisihan di dalam hubungan pekerjaan.

Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan juga tidak terjalin dengan baik. Misalnya dalam mengoperasikan kontainer yang biasanya diinformasikan melalui email, karyawan tidak menginformasikan data tersebut kepada pimpinan. Saat proses pembuatan data ternyata terdapat kendala mengenai limit dana awal yang tidak sesuai dengan kode nomor kontainer. Sehingga penggetinan data tertunda di pimpinan. Karena pimpinan tidak mengetahui dari awal adanya kontainer yang masuk, maka pimpinan menunda memberikan keylock tersebut dan membuat proses pekerjaan menjadi lebih lama.

Adanya kendala komunikasi antara pimpinan dan karyawan membuat kinerja karyawan mengalami penurunan dari waktu ke waktu.

Tabel I.1
Tabel Pencapaian Target PT. Samudera Indonesia Palembang Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target	Realisasi	Presentase (Pencapaian)	Presentase Belum Tercapai
2016	100.000.000	97.000.000	97%	3%
2017	130.000.000	110.000.000	84.6%	15.54%
2018	135.000.000	125.000.000	92.5%	7.5%

2019	145.000.000	130.000.000	92.8%	7.2%
2020	150.000.000	135.000.000	90%	10%

Sumber : PT. Samudera Indonesia Palembang, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian target PT. Samudera Indonesia Palembang mengalami penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target yang mengalami penurunan . Kondisi tersebut menggambarkan kinerja karyawan di PT. Samudera Indonesia belum optimal.

Untuk mengembangkan produktifitas dan efektifitas organisasi perusahaan telah menerapkan standar operasional yang optimal. Sementara yang menjadi permasalahannya adalah apakah kinerja PT. Samudera Indonesia Palembang dengan tingkat apresiasi kinerja yang berlangsung memiliki efek korelasi dengan pola dan model kepemimpinan sehingga mampu menggerakkan roda organisasi tersebut secara efektif.

PT. Samudera Indonesia Palembang untuk kepemimpinan yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya kemampuan komunikasi pemimpin kepada karyawan. Misalnya, pada saat kapal muat barang harus dibongkar. Pada umumnya karyawan telah diberikan jadwal untuk meng get in sistem. Namun jika ada perubahan jadwal bongkar muat barang pimpinan sering terlambat menginformasikan kepada karyawan dan kurangnya arahan dari pimpinan dalam menjalankan tugas sehingga karyawan tidak optimal dalam menyelesaikan tugasnya.

PT. Samudera Indonesia Palembang untuk komitmen kerja yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya inisiatif kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Selain itu kurangnya rasa kesetiaan karyawan terhadap PT. Samudera Indonesia karena masih ada beberapa karyawan yang keluar saat jam kantor tanpa seizin atasan. Karyawan seringkali datang terlambat masuk kantor atau tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Tingkat ketidakhadiran karyawan beralasan pada kepentingan pribadi, dimana hal tersebut tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga sering menyalahgunakan waktu yang ditetapkan perusahaan untuk melakukan

aktifitas yang bersifat pribadi yang tidak ada kaitannya dengan deskripsi pekerjaan.

PT. Samudera Indonesia Palembang untuk komunikasi kerja yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya pemahaman antar karyawan satu dengan yang lainnya misalnya pekerja lapangan yang tidak mengkonfirmasi kepada costumer service apabila ada bongkar muat, sehingga custumer service tidak mengeluarkan nomor container yang di bongkar melalui sistem. Karena miss komunikasi tersebutlah yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang baik dan menimbulkan masalah serta terjadi perselisihan di dalam hubungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa kepemimpinan komitmen kerja dan komunikasi kerja yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **“Pengaruh kepemimpinan, komitmen kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, komitmen kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang?
3. Adakah pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang?
4. Adakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia
2. Bagi Perusahaan
Sebagai suatu informasi atau masukan bagi pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan masalah kinerja pada PT. Samudera Indonesia Palembang.
3. Bagi Almamater
Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Teori, Konsep, dan Indikator, esidi 1. ed. P Afandi. Zanaf, Pekanbaru.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurahmi Maftuhah san Choiriyah. (2019). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabet.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nita Anggreni Sinaga. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veitzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.