

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i2>

Received: 24 Oktober 2023, Revised: 20 November 2023, Publish: 22 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Hubungan Sikap Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan

Lisna Nurpida<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta raya, e-mail: [lisna.nurpida05@gmail.com](mailto:lisna.nurpida05@gmail.com)

Corresponding Author: [lisna.nurpida05@gmail.com](mailto:lisna.nurpida05@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The quality of human resources is the performance of individuals who have the ability to fulfill their work obligations, both from the quality and quantity of work and work time according to the criteria set by the company. The purpose of the study was to explain the effect of work attitude (X1) on employee work productivity (Y1), explain the effect of communication (X2) and explain the effect of leadership (X3) on work productivity (Y1). Methods based on literature studies. The results show that work attitudes and work skills together have a significant effect on work productivity. And communication and leadership are variables that cannot be ruled out in the company's efforts to improve performance.*

**Keyword:** *attitude, communication, leadership, work productivity.*

**Abstrak:** Kualitas sumber daya manusia adalah kinerja individu yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajiban kerjanya, baik itu dari kualitas serta kuantitas pekerjaan dan waktu kerja menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan penelitian untuk menjelaskan pengaruh sikap kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y1), menjelaskan pengaruh komunikasi (X2) dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y1). Metode berdasarkan studi literature . hasil menunjukkan Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dan komunikasi serta kepemimpinan merupakan variabel yang tidak dapat dikesampingkan dalam usaha perusahaan meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** sikap, komunikasi, kepemimpinan, produktivas kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung

tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Karyawan dalam menjalankan perannya pada sebuah perusahaan memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja, penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan.

Perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptaka bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya”. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam perusahaan perlunya perhatian terhadap pengelolaan yang baik untuk dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Melihat kondisi ini peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sangat penting. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Saraswati and Praptiestrini 2021).

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik pada organisasi (Nasution 2019).

Keterlibatan karyawan merupakan struktur luas yang mempengaruhi hampir setiap bagian dari nilai-nilai inti lingkungan perusahaan. Hanya ada sedikit pengetahuan teoretis tentang hubungan antara perusahaan dan keterlibatan karyawan. Solusi peningkatan keragaman pekerja, termasuk berbagai keterampilan persepsi, kognitif, dan fisik, terdapat kebutuhan yang kuat untuk menciptakan solusi individual dan personal (Sgarbossa et al., 2020). Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi meliputi pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau lebih, antara sekelompok orang, atau dalam satu atau beberapa bidang yang mempengaruhi perilaku organisasi (Hermawan and Suwandana 2019).

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa Sikap Kerja, Pengetahuan, Kepemimpinan dan pelatihan berhubungan erat dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan yang akan menjadikan karyawan lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh sikap kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y1), menjelaskan pengaruh komunikasi (X2) dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y1)

## KAJIAN PUSTAKA

### Sikap

Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sikap sebagai suatu aspek psikologis memiliki struktur tertentu. Struktur sikap mempunyai komponen yang saling menunjang, yaitu kognitif, afektif dan konaktif. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian sikap sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Sikap (*attitude*) adalah merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap stimulus atau objek, ketika sikap seseorang baik terhadap suatu objek maka berakibat baik terhadap tindakannya. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh sikap terhadap

kinerja. Karyawan yang mempunyai sikap yang positif maka akan menghasilkan kinerja tinggi. Di samping sikap terhadap pekerjaan, faktor lain yang turut menentukan kinerja dosen adalah motivasi kerja. Motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan demikian dapat diduga bahwa sikap dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian (Sembiring, 2018) mengungkapkan bahwa Variabel sikap kerja(X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen (Y). Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel sikap kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh sebesar 97,5 % terhadap Kinerja dosen, sedangkan 2,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian lain ( Pitriyani et al. 2020) menyatakan bahwa Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan dengan nilai thitung (6.027) >tabel (1,684). Pengujian secara simultan Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan dengan nilai Fhitung 62,950 > Ftabel 3,23.

### **Komunikasi**

Kualitas sumber daya manusia adalah kinerja individu yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajiban kerjanya, baik itu dari kualitas serta kuantitas pekerjaan dan waktu kerja menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan komunikasi secara terbuka dan terus menerus antara perusahaan dengan para karyawannya tentang kekuatan, kelemahan pasar dan tantangan bisnis yang dihadapi (Hermawan and Suwandana 2019). Novita et al. (2002), menemukan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja akan lebih optimal. Razi dan Elizabeth (2010), dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa komunikasi merupakan variabel yang tidak dapat dikesampingkan dalam usaha perusahaan meningkatkan kinerja.

### **Kepemimpinan**

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi (pimpinan puncak) dan manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) dan Manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan (Hermawan and Suwandana 2019). Saefullah dan Rusdiana (2016) terdapat 7 unsur yang esensial dalam konsep kepemimpinan perubahan yaitu :

- a. Pemimpin (*leader*) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.
- b. Pengaruh (*influence*) Pengaruh merupakan daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik orang yang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi semua yang ada di sekitarnya.
- c. Pengikut (*follower*) Seseorang dikatakan memimpin suatu organisasi karena ada yang dipimpin, yaitu pengikut. Pemimpin yang berhasil dalam suatu organisasi adalah pemimpin berkarakter kuat dengan pengikut yang efektif.
- d. Maksud (*Intention*) Itensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.
- e. Tujuan Bersama (*Shared Purpose*) Pemimpin memastikan kelompok berbagi akal sehat komitmen bahwa orang-orang dapat melihat yang relevan dengan kelompok dan individu.

- f. Perubahan (*Change*) Manusia selalu mendambakan perubahan kearah yang lebih baik. Perubahan secara nyata dan masif hanya dapat dilakukan oleh pemimpin. Hanya pemimpin yang memiliki konsep dan arah yang jelas tentang yang mampu mewujudkan.
- g. Tanggung Jawab Pribadi (*Personal Responsibility*) Pemimpin bertanggung jawab terhadap performa diri sendiri dan upaya pengembangan kearah yang lebih berkualitas. Pengelolaan diri sendiri supaya tampil dengan performa prima dalam pelaksanaan tugas pokok sehari-hari.

### **Model Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir dari permasalahan yang diungkapkan dengan model sebagai berikut:

pengaruh sikap kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y1), menjelaskan pengaruh komunikasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan dan kinerja kerja karyawan (Y1), menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y2).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai**

Banyak faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis, dua diantaranya adalah sikap dan kepribadian pegawai itu sendiri. Sikap atau attitude merupakan suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Jika sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan, maka pegawai itu sendiri akan bekerja lebih lama dan lebih keras guna usahanya. Sikap mendorong pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Dengan kata lain sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat menentukan visi dan misi dari organisasi itu tercapai atau tidak (Saryono et al. 2019).

Sementara itu kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) mengatakan bahwa kepribadian menciptakan reputasi solusi orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh karyawan, keluarga, teman sekerja dan penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu, *what people are like*. Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. Traits atau sifat, ciri adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan.

Menurut Toto (2018) apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai-nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa mempengaruhi perilaku di semua situasi.

Hasil penelitian (Saryono et al. 2019) menunjukkan Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai sebesar 18,32 % sedangkan 81,52 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Se et al. 2018) Variabel sikap kerja(X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dosen (Y). Dan telah dilakukan penelitian (Nasution 2019) menunjukkan hasil bahwa Sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Sikap kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi meliputi pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau lebih, antara sekelompok orang, atau dalam satu atau beberapa bidang yang mempengaruhi perilaku organisasi. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja dapat disebut prestasi kerja, dimana merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah cerminan prestasi kerja karyawan masing-masing. Kualitas sumber daya manusia adalah kinerja individu yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajiban kerjanya, baik itu dari kualitas serta kuantitas pekerjaan dan waktu kerja menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan komunikasi secara terbuka dan terus menerus antara perusahaan dengan para karyawannya tentang kekuatan, kelemahan pasar dan tantangan bisnis yang dihadapi.

Razi dan Elizabeth (2010), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komunikasi merupakan variabel yang tidak dapat dikesampingkan dalam usaha perusahaan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian (Hermawan and Suwandana 2019) menyatakan bahwa Peran kepuasan kerja memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,669. Pengaruh langsung variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,388. Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,512. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan lebih besar dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dari Komunikasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,343. Jadi pengaruh total variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,730 Jadi dapat disimpulkan bahwa lebih besar total pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan yang melalui Kepuasan Kerja, daripada pengaruh langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan tanpa melalui variable Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dilaporkan bahwa Hasil penelitian (Khairizah, Noor, and Suprpto 2018) menunjukkan parsial gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan, yakni (0,031). Maka ada pengaruh (X1) terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dipaparkan oleh (Bayu et al. 2017) membuktikan bahwa Berdasarkan nilai rata-rata pernyataan karyawan mengenai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan kendali bebas didapatkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan demokratis sebesar 3,97 lebih besar dibandingkan nilai rata-rata gaya kepemimpinan otokratis sebesar 1,95 dan gaya kepemimpinan kendali bebas sebesar 3,06. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paling dominan yang dilakukan oleh para kepala divisi di Head Office PT Marifood adalah gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis selalu memberikan dorongan kepada karyawannya agar dapat berkembang sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini didukung oleh hasil analisis model struktural yang menunjukkan bahwa nilai koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,527 dengan nilai t-statistics 6,338 yang artinya  $>1,96$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada dampak positif dan pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari berbagai sumber yang telah didapatkan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena pemimpin memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang cenderung untuk memberikan dorongan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan.
2. komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Bayu, Guntur et al. 2017. "MELALUI VARIABEL INTERVENING MOTIVASI KERJA DI HEAD OFFICE PT MARIFOOD." 5(3).
- Hermawan, A A Didi, and I Gusti Made Suwandana. 2019. "KINERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana .
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, and Agung Suprpto. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3(7): 1268–72.
- Labuhanbatu, Universitas, Produktivitas Kerja, Karyawan Cv, and Meranti Medan. 2020. "PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP." 1: 162–67.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2019. "Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate." *Jurnal Informatika* 7(1): 23–31.
- Saraswati, Maria Dhini, and Praptiestrini Praptiestrini. 2021. "Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Sakti Karanganyar." *Smooting* 19(4): 302–8.
- Saryono, Oyon et al. 2019. "PEGAWAI Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Nilai Capaian Kinerja Frekuensi Keterlambatan / Bulan." 1: 162–77.
- Se, Sembiring et al. 2018. "Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom." 03(2): 108–18.