

**IMPLIKASI POLA KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN XII WONOSARI,
KABUPATEN PASURUAN**

SKRIPSI

MANAJEMEN



Oleh:

**FITRI SETIA PUSPARINI
2021120236**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWAN TUNGGGA DEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Tampaknya masih jauh dari harapan masyarakat terkait kemampuan layanan karyawan di PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan selama ini. Disisi lain, semakin tingginya tuntutan sesuatu level mutu semua aturan birokrasi pemerintahan, termasuk level keahlian dan tertiban, abdimas dan suri tauladan sebagai bentuk mutu layanan terhadap masyarakat. Tujuan penelitian ini, diperuntukan mengamati akses secara langsung atau tidak langsung suatu skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen pada kinerja karyawan di PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan. Pengambilan populasi dalam penelitian ini meliputi keseluruhan karyawan negeri sipil PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan. Karyawan negeri sipil yang digunakan sebagai responden dipilih secara acak dengan jumlah 50 orang. Pendataan yang dikoleksi dalam penelitian ini meliputi pendataan primer, yang diperbolehkan langsung dari para responden yaitu 50 responden melalui tanya-jawab dengan melibatkan lembar kuesioner yang telah disiapkan dan pengamatan di lokasi diperuntukan memperoleh pendataan berkenaan skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen dan (*independent variable*), dan kinerja karyawan (*dependent variable*), serta menggunakan dan sekunder atau Pendataan pendukung. Terdapat 6 pertanyaan pada lembar kuesioner diperuntukan variabel skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen dan, kemudian terdapat 5 pertanyaan pada lembar kuesioner diperuntukan variabel kinerja. Penganalisisan Pendataan melibatkan model regresi linier berganda diperuntukan mengolah Pendataan yang telah diperoleh, dimana Y sebagai variabel kinerja, X_1 sebagai variabel skema komunikasi, X_2 sebagai variabel motivasi dan X_3 sebagai variabel ke top level manajemen. Pengujian F test arah tingkat signifikansi $P < 0.05$ digunakan diperuntukan dalam pengujian hipotesis 4. Penjelasan variabel bebas memberikan proporsi terhadap variabel tidak bebas melibatkan parameter *koefisien determinasi* (R^2). Pengujian hipotesis ke 1,2 dan ke 3 dilaksanakan dengan penggunaan Pengujian T test di tingkat *signifikansi* $P < 0.05$. Diperuntukan menjelaskan adanya keeratan hubungan diantara variabel bebas dan variabel tidak bebas dilihat dari korelasi parsial. Melihat pengPengujianan penelitian bahwa sangat positif akses baik secara simultan dan parsial pada variabel skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan. Kontribusi 70% diberikan pada variabel skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen terhadap variabel kinerja karyawan; sedangkan akses dari faktor yang tidak dilibatkan merupakan sisanya sebesar 30% pada model analisis penelitian ini. Adapun konstruksi hipotesisnya secara berurutan meliputi; skema komunikasi > ke top level manajemen dan > motivasi sebagai representasi pada penelitian Implikasi skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen dalam memeksesi kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan tersebut.

Kata Kunci: Implikasi, Skema Komunikasi, Motivasi, Ke Top level manajemen.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sehingga terpenuhi tujuannya institusi secara efektif dan juga efisien merupakan upaya yang dilakukan para anggota dari institusi yang bergabung. Dengan bertujuan diperuntukan memperbaiki efektifitas dan juga efisiensi kerja mereka saat pelaksanaan tugas dan juga tanggung jawab pada sasaran program-program kerja yang ada agar dapat tercapai meliputi usaha meningkatkan efisiensi dan juga efektifitas, upaya yang dilakukan institusi dapat ditempuh melalui mengembangkan energi kemampuan manusia yang mana merupakanlah anggota institusi itu sendiri. Merujuk pada narasi berlandaskan kesetiaan maupun ikrar Pancasila dan kaidah UUD 1945 maka layanan yang dilakukan Karyawan Negeri Sipil selaku aparatur negara dengan tugas mengabdikan pada masyarakat harus diselenggarakan dengan adil .

Sehingga agar mampu menciptakan dukungan layanan sesuai kemauan perubahan masyarakat dan arah dapat terlaksananya segala penugasan dengan baik, maka karyawan dibina dan diarahkan agar dapat meningkatnya mutu energi kemampuan manusia yang menjadikan sikap dan etika berfokus pada pengabdian, dedikasi dan tanggung jawab, integritas serta kewibawaan. Namun demikian sejauh ini terlihat masih sebagai keniscayaan sebagai harapan masyarakat. Disisi lain, kemampuan layanan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan mutu layanan terhadap masyarakat semakin merupakan keniscayaan pada peningkatan mutu keseluruhan aturan administrasi pemerintahan, termasuk tingkatan keahlian dan etos kerja, abdimas dan suri tauladan terkait dengan kondisi Karyawan Negeri Sipil yang ada saat ini.

Hal tersebut berdampak kepada atau prestasi kerja karyawan negeri sipil, terutama dalam layanan kepada masyarakat nampaknya di PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan masih ada karyawan yang sering Pendataan datang terlambat, adanya sebagian karyawan bolos *meeting*, juga saat karyawan bersikap non aktif terhadap tugas. Kondisi tersebut diduga terkait dengan berbagai faktor internal dan eksternal di Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sebab-sebab secara eksternal maupun internal harus kembali menjadi pemikiran dengan amat diperlukan pendukung energinya keahlian orang-orang dengan dukungan lunak yang mana mendukungnya diciptakan suasana yang diharapkan dari masyarakat tersebut. Menguntungkan lanjutannya institusi pada wilayah dilakukan penyesuaian atas berinovasi suasana yang terjadi. Terjadinya pengaruh dari luar contohnya kultur, dan yang diharapkan warga pada *good governance* dan *clean government*. Terjadinya kultur tak tampak, *permissive* dan *assertive* amat mempengaruhi skema kegiatan kerjanya dan kultur di dalam institusi pada Provinsi Jawa Timur. Merupakan skema suatu elemen yang harus dipertimbangkan pengaruh dari dalam contohnya sumbernya energi manusia, keahlian yang ada pada pelayanan publik dan kultur intern pada birokrasi wilayah.

Potensi yang utama meliputi energi kemampuan manusia merupakan yang sangat di idamkan diperuntukan pencapaian visi, misi sampai tercipta tujuan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan karena kinerja suatu institusi wilayah sangatlah menentukannya dari etos karyawannya yang mana bekerjanya pada institusi di wilayah tersebut. Menurut Prawirosentono (2020), dalam rangka diupayakannya tercapainya keinginan pada institusi yang berkaitan dengan cara legal, tidaklah melanggar hukum yang ada dan juga disesuaikan terhadap moralnya maupun peretikaan etos menjelaskan hasilnya adalah pekerjaan yang diraih atau tercapainya sumber seseorang maupun perkelompokan manusia yang terdapat didalam suatunya institusi tersebut, menyesuaikan dengannya mandatnya maupun pertanggung jawabannya tersendiri.

Berbagai percobaannya telah dilakukan oleh Pimpinan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan ditujukannya memancingkan kenaikan terhadap etos karyawannya. Tetapi demikian belumnya terlihat terjadi dampaknya secara nyata menghadapi kenaikannya etos karyawan .Sebagian terduga karena minusnya penginformasian yang diterima mengenai bagaimana didapati tujuannya untuk naiknya hasil etos karyawan. Skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen merupakan faktor-faktor yang memeksesi Kinerja diantaranya.

Upaya diperuntukan mengarahkan dan mendayagunakan energi kemampuan manusia berhubungan erat dengan bagaimana gaya ke top level manajemen diterapkan dan seberapa besar motivasi. Kurangnya informasi tentang faktor-faktor di atas didapati mempengaruhi pemimpin merasakan sulitnya untuk dilakukan arahnya dan juga mengutarakan pengutamaan mengarahkan pengaruh-pengaruh yang didapat dapat peningkatan etos karyawan. dapat ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal diatas, bahwa faktor-faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian meliputi, skema komunikasi, motivasi dan ke top level manajemen.

Maka dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan, haruslah melakukan risetnya yang mengenai pengaruh-pengaruhnya yang memeksesikan etos. Skema komunikasi, merupakan contoh implikasi diantaranya perorangan terhadap institusi memiliki kontribusi yang mana amat pentingnya terhadap dijalankannya pengaruh-pengaruhnya yang terdapat di dalamnya suatu institusi. Dengan skema komunikasi yang baik akan tercipta kerjasama antar karyawan, etos karyawan menunjukkannya hasil meningkatnya dan juga tujuannya institusi akan bisa tercapai. Keberhasilan skema berkomunikasi di dalamnya suatu institusi adalah contohnya permodalan pentingnya bagi tercapainya sasaran atau tujuan institusi ditujukannya tercapai tertujunya hal tersebut, dibutuhkannya yang ada sesuatu prosesnya skema perkomunikasian yang terdapat di transfernya instruksi dari mana pengirimnya ke penerimanya himbauan. Keberhasilan skema komunikasi yang tercermin. Diperuntukan memacu kinerja karyawan, maka di dalamnya tepat dan cepatnya adalah peralatan untuk merekat institusi, yang mana juganya memperdaya nama baiknya institusi yang telah dikaitkan, kondisi demikian akan lebih maksimal apabila juga didukung dengan adanya bentuk motivasi yang tepat. didalam pengelolaan karyawan pimpinan memerlukan falsafah yang dapatnya untuk diakui pentingnya parameter karyawan selakunya individu, dikarenakan salah satu penyusun pokoknya di dalam suatu institusi yang ada terliputi tersedianya dan juga keinginan seluruh personil karyawan yang ditujukannya untuk

memperlakukan bekerjanya terjadinya dengan cara nyata didalam susunan daftar pekerjaan maupun institusi tersebut. Perancangan inipun difokuskan pada diperhatikannya cara bagaimana untuk memotivasikan orang selaku karyawan ditujukannya untuk dapat dipekerjakan dengan cara manusiawi.

Aktifitasnya dorongan ini amatlah digantungkan pada penyebabnya terkebutuhan sosial (*social needs*) karyawan didapati terpenuhinya. Keinginan sosialnya tersebut terpada umumnya dicakupi keinginannya untuk ditujukannya dapat berprestasi (*need for achievement*), keinginannya untuk didapati kekuasaan (*need for power*) dan juga keinginan dengan ditujukannya didapati persahabatan (*need for affiliation*) kemampuan pimpinan memeksesi bawahannya diperuntukan mewujudkan tujuan institusi. Karyawan didapat akan terdorong untuk dapat pekerjaan berjalan secara baik Keprestasian karyawan suatu institusi tidak terlepas dari inisiatif setiap individu yang terlibat dan akan berdampak secara langsung dengan kinerja. Karena itu perlu selalu diupayakan pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan melewati pendidikan oleh setiap karyawan.

Adanya muatan penugasan dan juga ukuran beratnya dipekerjakan karyawan dengan tidak sama yang terjadi diantara perorangan karyawan didapati akan membuat terjadinya kejadian terbatini yang dirasakan pada individu yang ada di dalam unit institusi bertujuan pada dilaksanakannya pekerjaan tersebut. Dengan demikian mutu karyawan dapat terus ditingkatkan. Ditujukannya untuk didapati terlaksanakannya penugasan secara baik, oleh sebab itu dibinanya karyawan terarahkan ditujukannya didapat untuk peningkatan mutu energi kemampuan manusia dengan bertujuan dimiliki etika yang mana bersumberkannya dari pengabdianya, kejujurannya, pertanggung jawabannya, etos kerjanya dan beserta wibawanya hingganya didapati terberikannya pelayanan disesuaikan penuntutan diperkembangkannya masyarakat. Dapat terjadinya ini terlihat di dalam motivasi kerja seorang karyawan yang memeksesi kinerjanya, hinggalah di setiap karyawan diharapkan terpuasnya kegiatan kerja yang berenergi berguna untuk berhasilnya dilaksanakan penugasan tersebut.

Dilihat dari sumbernya dari sebagian definisinya mengenai motivasi hal tersebut terbiasa mengandung inginnya, diharapkan, kebutuhannya, bertujuan, sasarannya, pendorongnya dan insentif sehingga pendorong orang tersebut ditujukannya dapat dipekerjakannya ekskresi dengan adanya dibutuhkannya yang mana diharuskan terpenuhinya maupun peningkatan dibutuhkannya perbedaan yang terjadi pada pertiap karyawan tersebut, hinggalah menghasilkan ditujukannya perbedaannya yang ada pada permotivasian di saat berprestasi.

Ketika institusi dapat mengidentifikasi etika dan teknik manajemen dari mulai top level manajemen akan lebih efektif mengelola suatu institusi, dan kemungkinan dapat mempelajari berbagai perilaku dan teknik tersebut, dan tentunya akan berdampak dengan peningkatan kinerja maka top level manajemen dapat mendeteksi norma, target kerja, keamanan pekerjaan, mutu lingkungan pekerjaan dan terutama tingkat keprestasian karyawan pada wilayah institusinya. Apabila institusi didapati menjelaskannya sumber yang terhubungnya dengan tingkat top level manajemen meningkat, adanya kemampuan dapat menjelaskan menyaring top level manajemennya secara baik dan cepat hingga dapat meningkatnya kemampuan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Dilihat dari kejadiannya yang telah dijelaskan pada latar belakang pada penjelasan di atas, perumusan permasalahan pada penelitian ini meliputi:

1. Seberapa besar proporsi akses skema komunikasi yang dihadapi kinerjanya karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan?
2. Seberapa besar proporsi akses motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan?
3. Seberapa besar proporsi akses ke top level manajemen terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan?

4. Seberapa besar eksese skema komunikasi, permotivasi maupun ketop tingkat permanajemen dengan cara simultan dihadapi kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan?

1.3. Tujuan penelitian

Dari perumusan permasalahan yang telah ditemukan di atas, maka tujuan penelitian yang diambil dalam penelitian ini meliputi:

1. Mengamati implikasi skema komunikasi terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan.
2. Mengamati implikasi motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan.
3. Mengamati implikasi ke top level manajemen terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan.
4. Mengamati implikasi skema komunikasi, motivasi dan top level manajemen terhadap kinerja karyawan PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai rekomendasi, dasar rujukan serta tambahan informasi bagi pengelola sebagai pengambil kebijakan di PTPN XII Wonosari, Kabupaten Pasuruan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan negeri sipil diperuntukan memacu perkembangan, inovasi dan pembangunan pertanian di Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, L. (2017). 'Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Parkir', *Ekuitas*, 13(2), pp. 238–258. doi: 10.1016/j.procs.2016.02.076.
- Arianty, dkk. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, C. I., Suroto, K. S., Nugroho, A. P., & Telagawarna, J. (2020). *Sosial Ekonomi 98 Pertanian : Suatu Pengantar*. Malang: UNITRI Press.
- Gunawan, P., Prihatminingtyas, B., & Novitawati, R. A. D. (2022). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Buah-Buahan Di Pasar Tradisional Belimbing Kota Malang (Doctoral dissertation, Fakultas Manajemen Universitas Tribhuwana Tunggaladewi)*.
- Hermawan, E. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode*. Kuningan. Hidayatul Quran Kuningan
- Jon Maizar (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat*. *Jurnal urnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* , Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.