

**Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dan Prestasi Agen
Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan**

¹M Iqbal Nawawi, ²Fauzi Arif Lubis, ³Atika

¹Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, iqbalnawawi28@gmail.com

²Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, fauziariflbs@uinsu.ac.id

³Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, atika@uinsu.ac.id

Abstract

A person's work productivity is seen from as he carries out his duties, this is also influenced by communication in the work environment, namely communication from the leadership to the agent or communication between fellow agents must be created comfortable and friendly in order to cause a sense of family in the work environment, so that he becomes at home and excited in carrying out his duties. This study uses quantitative methods, which aims to determine whether there is an influence of leadership communication on agent performance, to determine whether there is an influence of work productivity on Agent Performance, and whether there is an influence of leadership communication and work productivity on Agent Performance at PT. Sun Life Financial Branch Medan City. Penilitain results obtained that the leadership communication variable (X) to work productivity (Y1) has a significant value of $0.000 < 0.05$ and the value of leadership communication thitung of $10.931 > 1.658$, so it can be concluded that H1 accepted which means there is an influence between the leadership communication variable (X) to work productivity variable (Y1), Leadership communication variable (X) to Agent achievement (Y2) has a significant value of $0.000 < 0.05$ and the calculated value of $7.892 > 1.658$ so that it can be concluded that H2 is accepted which means that there is an influence between leadership communication variable (X) to Agent achievement variable (Y2), simultaneous test shows that there is a significant value of leadership communication to work productivity of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Communication, Work Productivity, Agent Achievement.

Pendahuluan

Manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi untuk menjalin hubungan sosial, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini menunjukkan proses komunikasi sebagai proses integrasi sosial antara individu dengan lainnya dalam kelompok masyarakat. Proses integrasi melahirkan berbagai bentuk komponen individu, kelompok masyarakat dan organisasi dengan sistem kepemimpinan tertentu. Proses komunikasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan sosial masyarakat yang mampu menjamin eksistensi individu maupun kelompok masyarakat/ organisasi. Sistem kepemimpinan suatu kelompok masyarakat/organisasi akan mempengaruhi bentuk komunikasi antara individu dan individu lainnya, serta individu dan lembaga (Nyimas Nuramalia, 2017:6).

Komunikasi menyentuh segala aspek kehidupan kita. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa 70% waktu bangun kita digunakan untuk berkomunikasi. Komunikasi menentukan kualitas hidup kita. Kutipan di atas memberikan penegasan bahwa komunikasi menjadi ciri yang melekat dalam kehidupan manusia. Pada dasarnya

setiap manusia pasti akan hidup secara berkelompok dimanapun mereka berada dan menetap, baik dilingkungan bermasyarakat maupun dalam lingkungan pekerjaan. Pentingnya komunikasi dalam kehidupan manusia memang sudah tidak dapat dipungkiri.

Komunikasi yang efektif butuh keterampilan khusus didalamnya, karena tidak semua manusia dapat melakukan komunikasi secara efektif dengan baik dan benar. Kemampuan mengembangkan komunikasi merupakan salah satu keterampilan yang amat diperlukan untuk pengembangan diri kita baik sebagai pemimpin maupun sebagai anggota sebuah tim. Paling tidak kita harus menguasai empat keterampilan dasar berkomunikasi yaitu menulis, membaca (bahasa tulisan), mendengar dan berbicara (bahasa lisan). Perhatikan, hampir setiap saat kita menghabiskan waktu untuk mengerjakan setidaknya salah satu dari keempat hal itu. Oleh karena itu, kemampuan untuk menguasai keterampilan dasar komunikasi dengan baik mutlak kita perlukan demi efektifitas dan keberhasilan kita (Mardani, 2020:12).

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran. Pertama, komunikasi yang bersifat koordinasi, yaitu proses komunikasi yang dibangun untuk merekatkan bagian-bagian (subsistem) dalam perkantoran. Kedua, komunikasi yang bersifat interaksi, yaitu proses pertukaran informasi yang berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dapat dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun antara perkantoran dengan mitra kerja (Susanto Setya, 2020:16).

Pertumbuhan industri asuransi sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi di suatu negara. Meskipun ekonomi Indonesia sempat mengalami perlambatan pertumbuhan di awal tahun 2015, industri asuransi di Indonesia justru diperkirakan mengalami peningkatan pertumbuhan. Hal ini sesuai dengan data yang bersumber dari BPS, yang mana Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan untuk year on year terdapat tiga sektor yang mengalami peningkatan cukup tinggi, salah satunya adalah sektor jasa keuangan dan asuransi dikarenakan meningkatnya premi asuransi dan dana pensiun.

Selain dipengaruhi oleh kondisi ekonomi negara, pertumbuhan industri asuransi juga ditentukan oleh para agen asuransi. Untuk itu ketika industri asuransi diperkirakan mengalami peningkatan membuat perusahaan asuransi membutuhkan banyak tenaga pemasar atau agen untuk menawarkan dan menjual produk asuransi. Untuk di Indonesia sendiri industri asuransi memiliki prospek yang cukup besar, karena sampai dengan pertengahan tahun 2022 dari total penduduk Indonesia, hanya 3 juta orang yang sudah memiliki asuransi (Hasil wawancara dengan Manajer PT. Sunlife Financial Cabang Medan).

Untuk menjadi agen asuransi bukan hal yang mudah, sebab agen asuransi tidak hanya bertugas menawarkan dan menjual produksi asuransi, tetapi mereka juga harus mengingatkan dan menyadarkan masyarakat tentang pentingnya memiliki polis asuransi. Untuk dapat meyakinkan dan menyadarkan orang-orang tentang pentingnya asuransi seorang agen harus memiliki keyakinan pada kemampuan dirinya.

Tabel 1. Data Penjualan PT. Sunlife Financial 2017-2021

No.	Tahun	Agen	Penjualan
1	2017	369 Orang	Rp 3.3 M
2	2018	380 Orang	Rp 3.4 M

3	2019	200 Orang	Rp 2.8 M
4	2020	95 Orang	Rp 1.5 M
5	2021	67 Orang	Rp 1.3 M

Sumber Data: PT. Sunlife Financial Cabang Medan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan ibu Lili Hartono selaku Manajer di PT. Sunlife Financial cabang Medan ada hal-hal yang memotivasi agen dalam bekerja yaitu karena adanya kebebasan penghasilan (88%), kebebasan waktu bekerja (89%), pengembangan kepribadian (82%), pengembangan karier (86%) dan lain-lainnya (78%) yang meliputi reward, baik berupa materiil ataupun non-materiil. Namun berdasarkan hasil observasi pra penelitian, peneliti menemukan adanya suatu masalah yang terkait dengan motivasi agen. Masalah tersebut adalah kurangnya perhatian dan pemberian motivasi oleh leader team kepada agen bawahannya yang menyebabkan agen itu tidak yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu untuk menjadi agen asuransi yang sukses sehingga pengharapan efikasi dirinya juga menurun.

Landasan Teori

Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah kata yang abstrak dan memiliki sejumlah arti. Kata komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu “*communis*”, yang berarti “sama” atau “*communicare*” yang berarti “membuat sama”. “*Communicationis the process to modify the behaviour of other individuals*” (Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain). Jadi dalam pengertiannya peneliti menyimpulkan komunikasi yang diartikan komunikasi sebagai alat untuk berhubungan dengan orang lain dan juga bertujuan mengubah perilaku orang yang menerima pesan tersebut melalui pesan-pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Dalam berkomunikasi, gaya komunikasi didukung dengan proses komunikasi itu sendiri sebagai sarana untuk menyampaikan suatu informasi, dalam konteks penelitian ini berarti komunikasi atasan bawahan. Berdasarkan firman Allah dalam Q.S As-Shaff ayat 2 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?

Elemen-elemen Komunikasi

Elemen-elemen komunikasi dibedakan menjadi :

Pengirim Pesan/Komunikator (*Communicator*)

Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memiliki ide, niat-niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi.

Pengkodean (*Encoding*)

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol yang sistematis yang mengungkapkan informasi yang dikomunikasikan. Fungsi pengkodean ini adalah menciptakan suatu bentuk dimana setiap ide dan makna dapat diekspresikan sebagai sebuah pesan.

Pesan (*Message*)

Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan baik verbal atau nonverbal. Para manajer memiliki sejumlah alasan berkomunikasi, seperti

meminta pihak lain memahami ide mereka, memahami ide orang lain, membuat ide mereka (atau diri mereka sendiri) diterima oleh orang lain, atau melakukan suatu tindakan tertentu. Pesan adalah apa yang ingin disampaikan setiap individu kepada orang lain, dan bentuk pesan sangat tergantung media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut tidak terpisahkan.

Media Perantara (*Medium*)

Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi-organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi, tatap muka, telepon, pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan.

Pengurai-Penerima Pesan (*Decoding-Receiver*)

Pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan. Pengurai, oleh karena itu, berkaitan dengan bagaimana menginterpretasikan informasi yang disampaikan. Penerima pesan menginterpretasikan (menguraikan) pesan yang disampaikan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya untuk dapat benar-benar memahami pesan tersebut.

Umpan Balik (*Feedback*)

Komunikasi satu arah adalah proses yang tidak memungkinkan terjadinya umpan balik bagi komunikator dari penerima pesan. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya distorsi antara pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima. Sebuah rangkaian umpan balik dapat membuat komunikator tahu, melalui respon penerima pesan, apakah pesan telah diterima dan telah menghasilkan respons yang diharapkan. Komunikasi dua arah menyediakan umpan balik yang penting dari penerima pesan ke komunikator.

Suara Derau (*Noise*)

Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan. Derau dapat muncul dalam setiap elemen dari komunikasi (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013: 43-45).

Leader – Member Exchange Teory (LMX)

Kepemimpinan adalah suatu hubungan antara para pemimpin dan para bawahan, dan hubungan ini memerlukan suatu penghargaan untuk nilai-nilai yang pribadi dari mereka yang berkeinginan memberi energi dan kemampuan untuk memenuhi hasil dan sasaran bersama. Nilai-Nilai ini membentuk seluruh inti kepribadian, dan nilai-nilai tersebut mempengaruhi aneka pilihan orang-orang yang bereaksi terhadap sesuatu. Mereka menginvestasikan energy dan waktu mereka.

Leader-member exchange teory (LMX) mengacu pada hubungan yang membedakan antara seorang pemimpin dan seorang bawahan. Teori LMX merupakan fokus sentral hubungan dan interaksi *dyadic exchange* antara supervisor dan bawahan, sebagai pertentangan ciri, perilaku, dan gaya situasional pemimpin, atau variable lain.

Kualitas *Leader-member exchange teory (LMX)* secara positif dihubungkan dengan kepuasan bawahan, komitmen organisasi, kejelasan peran, peningkatan prestasi yang diberikan oleh pimpinan, dan capaian sasaran. Sedangkan secara negatif berhubungan dengan peran konflik dan niat untuk keluar. *Leader-member exchange teory (LMX)* secara

konseptual diuraikan sebagai suatu pertukaran proses, yang membuatnya nampak seperti suatu model kepemimpinan. Berdasarkan firman Allah di dalam QS As-Sajdah 24 yaitu:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا
صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami.

Maksud dari ayat tersebut ialah dan tidak hanya menurunkan Taurat kepada Bani Israil, Kami juga jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin dan ulama-ulama yang memberi petunjuk dengan perintah dan pertolongan Kami selama mereka sabar dalam menegakkan kebenaran. Mereka senantiasa meyakini ayat-ayat Kami.” Ayat ini dimaksudkan untuk menghibur hati Rasulullah. Bila umat beliau menentang dakwahnya, sesungguhnya Bani Israil dulu tidak saja menentang Nabi Musa melainkan juga mengajukan permintaan yang mengherankan (Departement Agama RI, Al-Quran Terjemaah).

Leader-member exchange theory (LMX) menjelaskan peran yang yang dibuat antara seorang pemimpin dan bawahan. Dan ditunjukkan dengan teori yang menguraikan di mana para pemimpin mengembangkan hubungan yang berbeda dengan para bawahan dari waktu ke waktu. *Leader-MemberExchange Teory (LMX)* menyatakan bahwa suatu hubungan antar pribadi akan meningkat antara supervisor dan para bawahan di dalam suatu lingkungan organisasi formal. Hubungan ini didasarkan pada pertukaran yang “masing masing pihak harus menawarkan sesuatu, yang pihak lain melihatnya sebagai sesuatu yang berharga dan masing-masing pihak harus melihat pertukaran itu layak atau patut.”

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang di dasari oleh kemampuan, pengetahuan, dan motivasi.

Teori Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada

pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Produktivitas Kinerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

Pengertian Phisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain- lain.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan(*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa “produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” (Stephen P, Robbins. 2002: 132-133).

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Pendekatan Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator(Nur Ahmadi Bi Rahmani, 2016: 7).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut ini hasil pengujian validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi Pimpinan (X)	Pertanyaan X.1	0.415	0.183	Valid
	Pertanyaan X.2	0.558	0.183	Valid
	Pertanyaan X.3	0.386	0.183	Valid
	Pertanyaan X.4	0.482	0.183	Valid
	Pertanyaan X.5	0.377	0.183	Valid
	Pertanyaan X.6	0.534	0.183	Valid
	Pertanyaan X.7	0.554	0.183	Valid
	Pertanyaan X.8	0.339	0.183	Valid
Produktivitas Kerja (Y ₁)	Pertanyaan Y1.1	0.470	0.183	Valid
	Pertanyaan Y1.2	0.363	0.183	Valid
	Pertanyaan Y1.3	0.509	0.183	Valid
	Pertanyaan Y1.4	0.556	0.183	Valid
	Pertanyaan Y1.5	0.468	0.183	Valid
	Pertanyaan Y1.6	0.654	0.183	Valid
Prestasi Agen (Y ₂)	Pertanyaan Y2.1	0.658	0.183	Valid
	Pertanyaan Y2.2	0.343	0.183	Valid
	Pertanyaan Y2.3	0.642	0.183	Valid
	Pertanyaan Y2.4	0.650	0.183	Valid
	Pertanyaan Y2.5	0.294	0.183	Valid
	Pertanyaan Y2.6	0.312	0.183	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 2 yakni hasil pengujian validitas atas komunikasi pimpinan dan produktivitas kerja terhadap prestasi agen dengan jumlah 20 item pernyataan, maka setelah dilakukan hasil pengujian validitas nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid, dikatakan sudah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r table.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, berikut ini hasil pengujian realibilitas:

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbanch's Alpha	Keterangan
Komunikasi Pimpinan (X)	8	0.677	Realibel
Produktivitas Kerja (Y ₁)	6	0.682	Realibel
Prestasi Agen (Y ₂)	6	0.677	Realibel

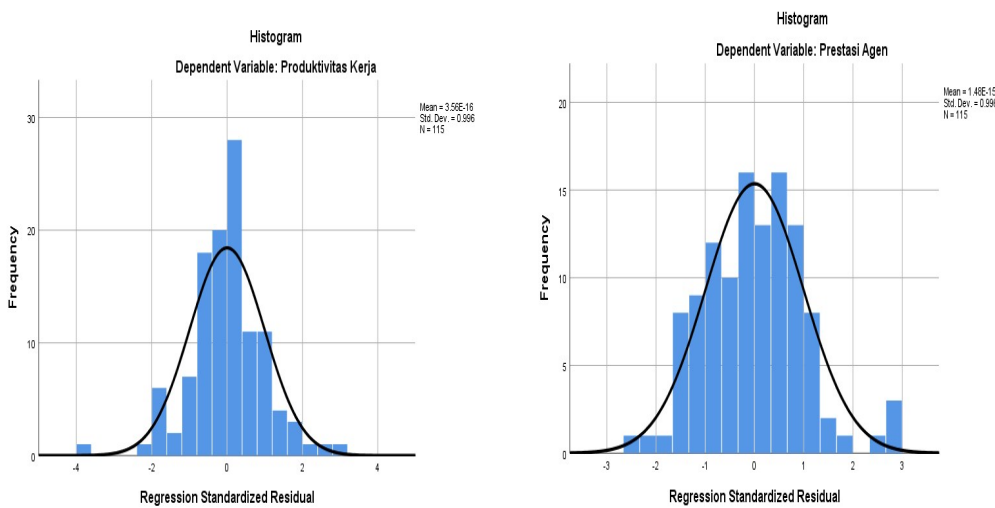
Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari tabel Uji Reabilitas diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu Komunikasi Pimpinan sebesar 0,677, variabel Y₁ yaitu Produktivitas Kerja sebesar

0,682, dan variabel Y_2 yaitu Prestasi Kerja sebesar 0,677, kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai $N=155$ dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,6. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X , Y_1 , dan Y_2 , nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari nilai probabilitas = 0,6 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

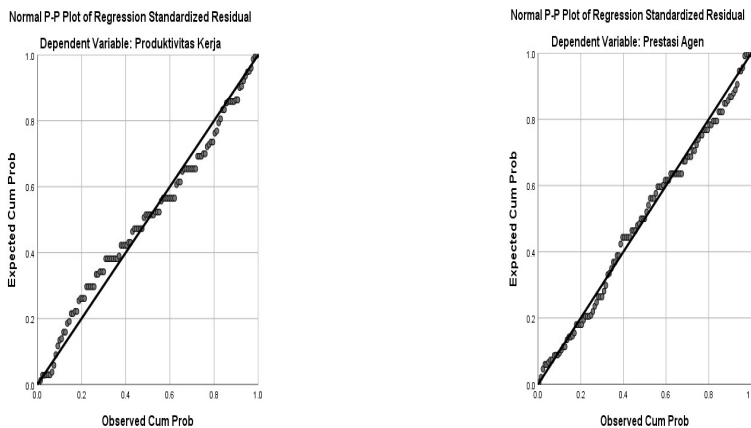
Data yang terdistribusi secara normal yaitu dua sampel yang sudah mewakili populasi. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 begitu juga tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 tidak normal. Berdasarkan Histogram



Gambar 1. Histogram

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Plot



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Sample Kolimogorov-Smirnov

Tabel 4. Sample Kolimogorov-Smirnov

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74250145
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.067
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_2

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27579405
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.048
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

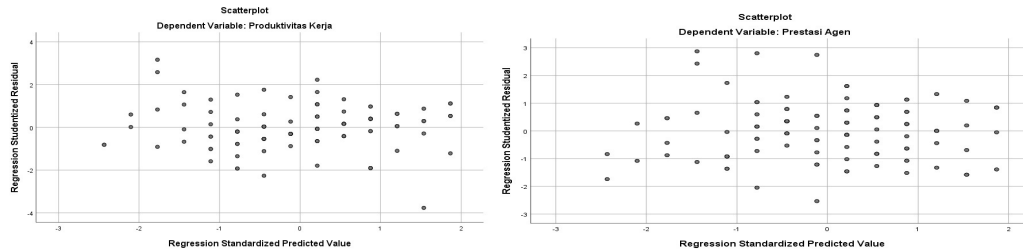
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji pada normalitas yang dilakukan pada variabel independen dan dependent didapatkan hasil seperti gambar histogram, plot dan Kolimogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikan pada residual pertama $0,080 > 0,05$ dan residual kedua $0,200 > 0,05$ yang artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar nol, dan tidak hanya mengumpul pada satu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedasitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Variabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.973	1.816		2.739	.007		
Komunikasi Pimpinan	.593	.054	.717	10.931	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.327	2.371		2.247	.027		
Komunikasi Pimpinan	.559	.071	.596	7.892	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Agen

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi:

$$Y_1 = 4,973 + 0,593X$$

$$Y_2 = 5,327 + 0,559X$$

Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja, yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis dapat diterima. Adapun rumus perhitungan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n (\text{Jumlah Sampel}) - k (\text{Jumlah Variabel } X+Y) \\
 &= 115 - 3 \\
 &= 112 \\
 &= 1,658
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, dapat diketahui bahwa dengan derajat 115 dan 1 signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,658. Hasil uji-t pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.973	1.816		2.739	.007		
Komunikasi Pimpinan	.593	.054	.717	10.931	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.327	2.371		2.247	.027		
Komunikasi Pimpinan	.559	.071	.596	7.892	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Agen

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pengujian pengaruh komunikasi pimpinan (X) terhadap produktivitas kerja (Y₁). Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} komunikasi pimpinan sebesar 10,931 > 1,658, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di PT. Sun Life Financial Medan.

Pengujian pengaruh komunikasi pimpinan (X) terhadap prestasi agen (Y₂). Diketahui nilai signifikan komunikasi pimpinan 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 7,892 > 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima yang berarti terdapat pengaruh antara komunikasi pimpinan terhadap prestasi kerja di PT. Sun Life Financial Medan.

Uji Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,005 dengan dasar pengambilan keputusan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. F_{tabel} diperoleh dengan:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F (k ; n-k) \\
 &= F (2 ; 115-2) \\
 &= F (2 ; 113) \\
 &= 3,08
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, dapat diketahui bahwa dengan derajat 115 dan 1 signifikan 0,05 diperoleh F sebesar 3,08 Hasil uji-F pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.034	1	366.034	119.495	.000 ^b
	Residual	346.139	113	3.063		
	Total	712.174	114			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.428	1	325.428	62.282	.000 ^b
	Residual	590.433	113	5.225		
	Total	915.861	114			

a. Dependent Variable: Prestasi Agen

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari data tabel di atas, diketahui nilai signifikan komunikasi pimpinan terhadap produktivitas kerja $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > 3,08$ yaitu $119,495 > 3,08$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel komunikasi pimpinan (X), terhadap produktivitas kerja (Y_1). Lalu pada tabel kedua variabel komunikasi pimpinan (X) terhadap prestasi agen diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > 3,08$, bahwa terdapat pengaruh variabel komunikasi pimpinan (X), terhadap prestasi agen (Y_2) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi pimpinan (X) terhadap produktivitas kerja (Y_1) dan prestasi agen (Y_2). Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel independen dan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dari hasil data yang diolah SPSS 26 menghasilkan tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.510	1.750

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.350	2.286

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Agen

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari data tabel di atas hasil pada tabel pertama diketahui bahwa 0,514 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel komunikasi pimpinan terhadap produktivitas kerja di PT. Sun Life Finansial Cabang Kota Medan sebesar 51,4% sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Lalu pada tabel kedua besarnya angka (R^2) adalah 0,355 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel komunikasi pimpinan terhadap prestasi agen di PT. Sun Life Finansial Cabang Kota Medan adalah 35,5% sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel komunikasi pimpinan (X) terhadap produktivitas kerja (Y_1) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} komunikasi pimpinan sebesar $10,931 > 1,658$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara persial antara variabel komunikasi pimpinan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y_1) pada PT. Sun Life Financial Cabang Kota Medan.

Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Prestasi Agen

Variabel produktivitas kerja secara persial bernilai positif dan signifikan terhadap prestasi agen. Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $7,892 > 1,658$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kerjavariabel Komunikasi Pimpinan (X) terhadap variabel prestasi agen (Y_2) pada PT. Sun Life Financial Cabang Kota Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan dalam sebelumnya, maka peneliti memperoleh hasil dan kesimpulan dari hasil analisa sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji analisis statistic data (uji persamaan regresi), maka diperoleh kesimpulan bahwa, komunikasi pimpinan dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap prestasi agen.
2. Variabel komunikasi pimpinan secara persial diperoleh bahwa variabel komunikasi pimpinan (X) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} komunikasi pimpinan sebesar $10,931 > 1,658$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel komunikasi pimpinan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y_1) pada PT. Sun Life Financial Cabang Kota Medan.
3. Variabel komunikasi pimpinan secara persial bernilai positif dan signifikan terhadap prestasi agen. Hal ini diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $7,892 > 1,658$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara komunikasi pimpinan (X) variabel terhadap variabel prestasi agen (Y_2) pada PT. Sun Life Financial Cabang Kota Medan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. 2017. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Adji Sulaiman Tanjung, "Pengaruh *Current Ratio* dan *Return On Assets* Terhadap Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Makanan", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Tahun 2019
- Chuzaimah Batubara, et. al, *Handbook Metodologi Studi Islam*, (Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2018),
- Curtis, Dan B., Floyd, James J., Winsor, Jerry L. 2005. *Komunikasi Bisnis dan Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dapartement Agama RI, *Al-Quran Terjemaah*. (2017). Jakarta: Unit Percetakan Al-Quran
- Dearden Bedford, Anthony. 1985. *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5*. Bandung : Erlangga
- Diah Dhamaryanti, Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LotteMart di Surabaya, *Jurnal manajemen bisnis*, Tahun 2016
- Effendy, Onong Uchjana. 2001. *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Hadiwiryo, B. Siswanto Sastro. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasil wawancara dengan Karyawan PT. Sunlife Financial Cabang Medan*
- Hasil wawancara dengan Manajer PT. Sunlife Financial Cabang Medan*
- Heidrahman dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Hidayat, Dede Rahmat. 2011. *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia
- <https://tekno.kompas.com/read/2021/03/18/09060077/komunikasi-interpersonal?page=all/tag/interpersonal-communication/>
- Ivancevich, John M. Dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ke 7. Diterjemahkan oleh : Dharma Yuwono. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.
- Mardani, Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama SMK PGRI 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Vol. 05, No. 12, Tahun 2020.
- Muhammad, 2001, *Komunikasi Organisasi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muryani, et al. 2020. Pendampingan Motivasi Peningkatan Kinerja Pengurus. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Vol 01 No. 02,
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Febi UINSU Press, edisi pertama, 2016),
- Nyimas Nuramalia, Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan, *Jurnal ilmu komunikasi* vol. 02 No. 02 Tahun 2017

- Rahmat Hidayat & Uliya Hasanah, *Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi, Tahun 2014
- Rao, T. V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Seri manajemen no. 125 PPN. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Richard L, Daft. 2003. *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet. 2003(Ed.), *Mendefinisikan Manajemen*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat
- Rizka Dara Phonna, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Unsur Religi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (persero) Syariah Banda Aceh*, Jurnal Manajemen, Tahun 2017
- Setya Susanto, *Pengaruh Komunikasi terhadap Peningkatan Brand Equity di PT. Eastern Pearl Flour Mills*, Jurnal Komunikasi Bisnis, Tahun 2013
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stephen P, Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service
- Susanto Setya. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Peningkatan Brand Equity di PT. Eastem Pearl Flours Mills*. Jurnal Komunikasi , Vol. 14. No. 03, Agustus 2015
- Taufan, *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Ground Handling pada Bandara Hasanuddin Makassar*, Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019
- Tim penyusun, *Buku Panduan Penulisan Skripsi FEBI UINSU*, (Medan : Febi UIN SU, 2015).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wursanto. 2008. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius
- Zikri Fachrul Nurhadi & Ine Anggraeni, *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Cabang Subang*, Jurnal Komunikasi Universitas Garut Vol. 05 No. 01 Tahun 2019.