

Pengaruh Kepemimpinan, *Employer Branding*, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional II Medan

Soniya¹, Rasmulia Sembiring², Maludin Panjaitan³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

soniyaaaa01@gmail.com, rasmuliasembiring11@gmail.com, maludinp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *empolyer branding*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 89 orang karena jumlah sampel yang kecil maka penulis menggunakan Teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *employer branding* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan kepemimpinan, *employer branding*, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 atau sebesar 63,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, *employer branding*, dan komunikasi. Kemudian sisanya sebanyak 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Empolyer Branding*, Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sesuai standar, dan tanpa banyak kesalahan. Ini memastikan bahwa output yang dihasilkan oleh organisasi memenuhi harapan pelanggan dan meningkatkan reputasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik juga berkontribusi pada efisiensi operasional. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik juga dapat mengurangi biaya perbaikan, dan memastikan bahwa proyek dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Selain itu, kuantitas kerja dan tanggung jawab juga berperan penting dalam mendukung tujuan organisasi. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang cukup banyak dalam waktu yang terbatas, yang penting untuk mencapai target perusahaan. Sementara itu, tanggung jawab karyawan menggambarkan sejauh mana mereka dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengambil inisiatif tanpa perlu pengawasan terus-menerus. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung lebih proaktif dan menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, kinerja yang baik, yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab, adalah fondasi utama yang memastikan pertumbuhan dan daya saing perusahaan.

Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, dan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, efektivitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak langsung pada indikator kualitas kerja yang lebih baik, kuantitas kerja yang meningkat, serta tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab menunjukkan hasil yang positif ketika gaya kepemimpinan mendukung kebutuhan karyawan. Pemimpin yang mampu membina hubungan baik menciptakan komunikasi yang efektif, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Kepemimpinan yang efektif juga memastikan bahwa tujuan yang jelas disampaikan kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan arah yang terfokus. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin tidak hanya memperkuat kepercayaan, tetapi juga meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, pemimpin yang mengintegrasikan kerja sama, efektivitas, dan partisipasi dalam gaya kepemimpinannya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Employer branding yang kuat, yang mencakup *Interest Value*, *Social Value*, dan *Economic Value*, dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. *Interest Value*, yang mengacu pada daya tarik perusahaan bagi calon karyawan berdasarkan minat dan kesesuaian visi, menciptakan lingkungan yang penuh gairah dan antusiasme. Karyawan yang merasa tertarik dengan visi dan misi perusahaan lebih cenderung memberikan kualitas kerja yang tinggi karena mereka merasa termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, *Social Value*, yang mencerminkan penghargaan terhadap nilai-nilai sosial, seperti keberagaman dan kesejahteraan, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan harmonis. Suasana seperti ini dapat memperkuat hubungan antar karyawan, mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan berkolaborasi dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kuantitas kerja.

Di sisi lain, *Economic Value*, yang terkait dengan kompensasi dan manfaat yang diberikan oleh perusahaan, memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Ketika karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang adil atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk gaji yang kompetitif maupun tunjangan yang menarik, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan tanggung jawab, karena karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Dengan *employer branding* yang kuat, perusahaan tidak hanya menarik talenta terbaik, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *employer branding* yang mencakup nilai minat, sosial, dan ekonomi sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudahan dalam memperoleh informasi memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih jelas, sehingga meningkatkan kualitas kerja. Ketika informasi dapat diakses dengan mudah dan cepat, karyawan tidak hanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien, tetapi juga dapat membuat keputusan yang lebih tepat. Selain itu, intensitas komunikasi yang tinggi antara manajer dan karyawan menciptakan rasa keterhubungan dan kepercayaan. Informasi dapat diakses dengan mudah dan cepat mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan kuantitas kerja yang dihasilkan.

Efektivitas komunikasi juga berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan langsung membuat karyawan merasa lebih terlibat dalam proses kerja dan merasa dihargai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan tanggung jawab, di mana karyawan akan lebih cenderung mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Komunikasi yang efektif juga mempercepat penyelesaian masalah dan meminimalisir kesalahan, yang akhirnya meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, komunikasi yang baik, baik dalam hal kemudahan, intensitas, maupun efektivitas yang dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam berbagai aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. yang berjumlah 89 orang.

2.2.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan yang berjumlah 89 orang karena jumlah sampel yang kecil maka penulis menggunakan Teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) “*sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.
2. Metode Angket (Kuisisioner), yaitu dengan memberikan suatu daftar pernyataan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala *likert*.
3. Studi Pustaka, yaitu dengan mengumpulkan data dan mempelajari informasi serta data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan situs internet yang dapat menjadi referensi.

2.4 Metode Analisis Data

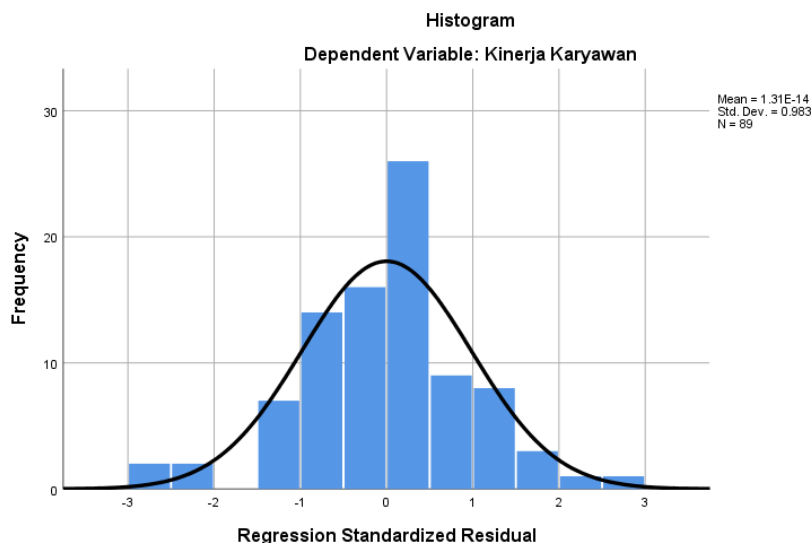
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

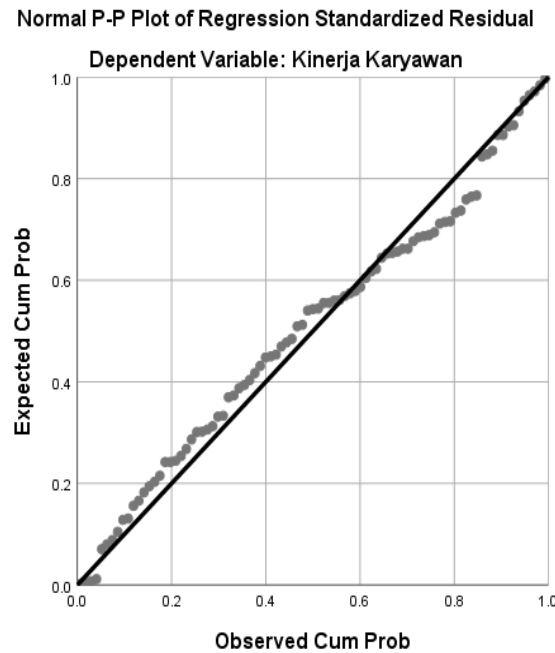
Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan Uji normalitas P-plot, Histogram dan *One Sample Kolmogorov Smirnov*.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Gambar 3.1
Grafik Probability Plot

Pada Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Gambar 3.2
Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

Tabel 3.1
Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20633064
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.058
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas diperoleh nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,176 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah tabel uji multikolinearitas dalam menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.222	.222			

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.923>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kepemimpinan	.248	.043	.408	.849	1.177
Employer branding	.187	.055	.239	.850	1.176
Komunikasi	.271	.045	.427	.834	1.198

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2024)

Pada tabel 3.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan pada tabel diatas tidak terjadi gejala multikolinearitas disetiap variabel bebas karena nilai VIF masing-masing variabel bebas < 10 yaitu 1,177, 1,176, dan 1,198.

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan pendekatan statistik melalui uji Glejser. Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*.

Tabel 3.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.172	.147		1.165	.247
	Kepemimpinan	-.018	.028	-.077	-.654	.515
	Employer branding	.010	.036	.033	.280	.780
	Komunikasi	.004	.030	.016	.134	.893

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2024)

Pada tabel 4.14 diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas sebesar 0,515, 0,780, dan 0,893, oleh karena itu pada variabel pada variabel bebas tidak terjadi heteroskedstisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh *ouput* yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.222	.222		5.509	.000
	Kepemimpinan	.248	.043	.408	5.838	.000
	Employer branding	.187	.055	.239	3.422	.001
	Komunikasi	.271	.045	.427	6.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Dari tabel 3.4 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 1,222 + 0,248 X_1 + 0,187 X_2 + 0,271 X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a), dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1,222 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan, *employer branding*, dan komunikasi bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,222.

2. Koefisien (B_1), dijelaskan bahwa nilai kepemimpinan sebesar 0,248 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,248.
3. Koefisien (B_2), dijelaskan bahwa nilai *employer branding* sebesar 0,187 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *employer branding* sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,187.
4. Koefisien (B_3), dijelaskan bahwa nilai komunikasi sebesar 0,271 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,271.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan 5% (0,05). Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05. Adapun rumus untuk mencari t_{tabel} adalah: $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$.

Keterangan:

α = Tingkat Kepercayaan

n = Jumlah Responden

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 89-3-1)$, $t_{\text{tabel}} = (0,025; 85)$

$t_{\text{tabel}} = 1,987$

Tabel 3.5
Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.222	.222		5.509	.000
	Kepemimpinan	.248	.043	.408	5.838	.000
	Employer branding	.187	.055	.239	3.422	.001
	Komunikasi	.271	.045	.427	6.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Pada tabel 3.5 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $5,838 > 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *employer branding* memiliki nilai t hitung sebesar $3,422 > 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa *employer branding* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar $6,044 > 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} yaitu:

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n-k$$

Keterangan: k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.923>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Maka, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 89 - 4 = 85$, $F_{\text{tabel}} = (3;56)$, maka diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 2,71$

Tabel 3.6
Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.856	3	2.285	51.850	.000 ^b
	Residual	3.746	85	.044		
	Total	10.602	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Employer branding, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $51,850 > 2,71$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan, *employer branding*, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil analisis statistik dalam menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh ouput yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.634	.209940191582790

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Employer branding, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas Besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 atau sebesar 63,4% variabel kinerja kryawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, *employer branding*, dan komunika. Kemudian sisanya sebanyak 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan transformasional atau partisipatif, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas kepemimpinan akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan kompetensi kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat terus berkembang, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

3.4.2 Pengaruh *Employer Branding* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employer branding* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini berarti bahwa semakin baik citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bangga bekerja di perusahaan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. *Employer branding* yang kuat tercermin dalam berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang nyaman,

fasilitas yang memadai, serta program kesejahteraan dan pengembangan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Koefisien regresi yang positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *employer branding* memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3.4.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Komunikasi yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan dapat dengan mudah menyampaikan ide, saran, atau permasalahan yang dihadapi. Selain itu, hubungan antara karyawan dan atasan menjadi lebih erat, sehingga koordinasi kerja berjalan lebih optimal. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka bisa terjadi kesalahpahaman yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Koefisien regresi yang positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian pada variabel karakteristik individu, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa *employer branding* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan kepemimpinan, *employer branding*, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 atau sebesar 63,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, *employer branding*, dan komunikasi. Kemudian sisanya sebanyak 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja

Referensi

1. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
2. Amelia, A. (2018). Employer Branding: When HR is the New Marketing. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
3. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
4. Erix Randia. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Sia. Skripsi. Universitas Islam Riau.
5. Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 8 No 1, Juni 2022
6. Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku. Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
7. Kusuma, Tiffani Chandrilika. (2017). Penerapan Strategi *Employer Branding* dan *Employee Value Proposition* untuk Menciptakan *Employee Engagement*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 50 No. 5 September 2017
8. Nurul Fitri Ramdhani. (2022). Pengaruh *Employer Branding* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VI Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Rahyono Dan Apip Alansori. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021
10. Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

11. Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.
 12. Selvi Selvi, Ubaidillah Ubaidillah, Muhammad Syukri, dan Fadil Iskandar. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 5, No. 3, Januari 2024
 13. Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
 14. Sugiyono, (2017). Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Alfa Beta
 15. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
-