

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DAYA KOBELCO
CMI PEKANBARU**

Oleh :

Mhd. Febrizon

Pembimbing : Nuryanti dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : muhammadfebrizon@gmail.com

*Effect Of Communication, And Word Discipline Leadership The Performance Of
Employees In PT. Power Kobelco CMI Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. CMI Kobelco Pekanbaru power in order to determine the effect of variable communication, Work Discipline and Leadership simultaneously on Employee Performance in PT. Kobelco power CMI Pekanbaru. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT. Kobelco power CMI Pekanbaru. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employees that numbered 61 people and sampled. The analytical method used in this research is multiple linear regression method. From the testing that has been done, simultaneous regression test (Test-F) indicates that the variable Communications, Work Discipline and Leadership simultaneously significant effect on employee performance. From the results of the partial test (t-test) showed that the variables of Communication, Work Discipline and Leadership significant effect on employee performance. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) is equal to 0.796, which means, variable Communication, Work Discipline and Leadership jointly influence on employee performance, while the rest influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Communication, Work Discipline, Leadership and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Sebagai faktor yang penting karyawan adalah sumber daya manusia yang menjadi pelaku

dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi kegiatan di suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Sebagai tenaga kerja, sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan

aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri

karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kinerja karyawan masih belum maksimal.

Mulyasa (2007:6) menyatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang salah satunya adalah kompetensi professional. Kompetensi professional artinya karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas dari *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar (Uno, 2010:69).

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Dokumen yang Diselesaikan	Realisasi Dokumen yang Diselesaikan	%
2010	60	345	213	61.7
2011	59	443	356	80.3
2012	58	512	418	81.6
2013	61	588	499	84.8
2014	61	656	589	89.7
2015	61	698	610	87.3

Sumber : PT. Daya Kobelco CMI 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat kita lihat gambaran dari penilaian atas kinerja karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru dan dapat dilihat bahwa karyawan dalam penilaian tidak dapat mencapai pencapaian target kerja. Dapat dilihat dari pencapaian jumlah dokumen yang harus diselesaikan tidak selalu tercapai, yang terlihat dari realisasi

dokumen yang diselesaikan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan dari mulai tahun 2010 sampai tahun 2015. Hal ini apabila terus dibiarkan akan membuat perusahaan tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan ataupun sesama rekan kerja. Komunikasi akan memengaruhi jalannya kegiatan yang berlangsung setiap harinya, mulai dari pemberin disposisi, pengerjaan administrasi sampai dengan pelaksanaan kegiatan. Menurut Arep dan Tanjung (2009:81) Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik secara individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia (Effendy, 2008:8). Komunikasi juga dapat diartikan sebagai bentuk interaksi manusia yang saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bhasa verbal, tetapi juga ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi (Cangara, 2009: 20). Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan mediatelepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik.

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi. Menurut Hovland, komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas penyampaian informasi serta pembentukan sikap dan pendapat (Effendy, 2008 : 10).

Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Komunikasi karyawan dengan pimpinan masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra angket yang dilakukan sementara di perusahaan tersebut. Yang menyatakan bahwa dari sebagian responden tidak memiliki komunikasi yang baik dengan atasan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Data Prasurvey Komunikasi
Karyawan PT. Daya Kobelco CMI
Pekanbaru

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Adanya komunikasi yang baik antara sesama karyawan	10	20
2	Setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan perusahaan	11	19
3	Karyawan bebas untuk mengajukan saran dan masukkan ke pihak pimpinan perusahaan	13	17
4	Karyawan selalu mengkomunikasikan permasalahan yang ada dalam	9	21

	perusahaan		
5	Karyawan saling menghargai apabila terjadi perbedaan pendapat	7	23
	Total Skor	50	100
	Presentase	33,33%	66,67%

Sumber : PT. Daya Kobelco CMI 2016

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi karyawan masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar karyawan menyatakan bahwa belum adanya komunikasi yang baik antara sesama karyawan, selain itu tidak semua karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan perusahaan dan karyawan juga tidak bebas untuk mengajukan saran dan masukkan ke pihak pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan yang belum dapat mengkomunikasikan permasalahan yang ada dalam suatu perusahaan dan juga sebagian besar karyawan tidak saling menghargai apabila terjadi perbedaan pendapat sehingga menyebabkan karyawan tidak secepatnya menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga permasalahan tersebut sampai berlarut-larut dan mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Karena kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru diciptakan untuk mengatur karyawan dalam bekerja, berperilaku, membimbing

dan menjadi pedoman bagi karyawan maupun perusahaan dalam memecahkan masalah baik didalam maupun diluar perusahaan. Namun pada kenyataannya, kondisi saat ini di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru masih banyak terjadi kesenjangan dengan harapan tersebut seperti terlalu banyaknya tugas yang diberikan, dimana pemimpin terkadang mengharuskanm karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan disaat pekerjaan lain belum selesai dan kurangnya komunikasi atasan dan bawahan yang disebabkan oleh kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah intern perusahaan. Tentunya masalah-masalah tersebut mengganggu terhadap semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2011:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2009:167).

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru masih belum maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Data Prasurvey Kepemimpinan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak
----	------------	--------	-------

			Setuju
1	Pimpinan perusahaan memberikan perintah dengan menggunakan paksaan	6	24
2	Pimpinan bersikap baik dan bijaksana kepada seluruh karyawan	14	16
3	Pimpinan Memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan	7	23
4	Pimpinan Sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik	9	21
5	Pimpinan memiliki kemampuan untuk mencari solusi dari permasalahan.	17	13
	Total	53	97
	Presentasi	35,33%	64,67 %

Sumber : PT. Daya Kobelco CMI 2016

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari dalam kepemimpinannya kepala perusahaan memberikan perintah yang selalu dengan menggunakan paksaan dan harus selalu dipatuhi. Sehingga pemimpin perusahaan terkesan arogan dan maunya sendiri karena tidak mau mempertimbangkan masukan dari karyawan untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, pemimpin di perusahaan tersebut juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan dan tidak sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dan juga belum memiliki kemampuan untuk mencari solusi dari permasalahan dalam perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2008:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2009:38). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkans semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, dapat terlihat bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang maksimal yaitu pada disiplin terhadap prosedur kerja yaitu ketepatan waktu kehadiran kerja. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai ketepatan waktu kehadiran kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Data Disiplin Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (orsng)	Jam Masuk Kerja (Perusahaan)	Karyawan tidak Tepat Waktu	%
2010	60	08.00 WIB	29	50.82
2011	59	08.00 WIB	25	42.37
2012	58	08.00 WIB	30	51.73
2013	61	08.00 WIB	24	39.34
2014	61	08.00 WIB	31	50.82
2015	61	08.00 WIB	35	57.38

Sumber : PT. Daya Kobelco CMI 2016

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari prosedur kerja yang ditentukan oleh perusahaan tidak diikuti dengan baik oleh karyawan. Yaitu perusahaan menetapkan waktu masuk kerja jam 08.00 WIB, tetapi masih ada karyawan yang masuk tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dengan berbagai macam alasan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- d) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- a) Secara teoritis, penelitian ini merupakan salah satu bahan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumberdaya Manusia
- b) Secara praktis, diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pihak sekolah guna mengetahui dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja karyawan.
- c) Secara akademis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni performance yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan.

Menurut Nanang Fattah (2009:1) "Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge, attitude, skill motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Menurut Maie dalam As'd (2009:47) Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto (2008:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

2. Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik secara individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia (Effendy, 2008 : 8). Komunikasi juga dapat diartikan sebagai bentuk interaksi manusia yang saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi (Cangara, 2009: 20) Secara etimologi istilah komunikasi dalam bahasa Inggris yaitu *communication* berasal dari kata Latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama, sama yang dimaksud adalah sama makna atau sama arti. Jadi komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan (Effendy, 2008: 30). Dari hal tersebut dapat diartikan jika tidak terjadi kesamaan makna antara komunikator dan komunikan maka komunikasi tidak terjadi.

3. Disiplin Kerja

Sinungan (2009:145) menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut kamus Indonesia, kata disiplin mengandung arti tata tertib di

sekolah, di kantor, di kemiliteran, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya (Gauzali, 2008:284). Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku. Werther (2009:515) berpendapat *discipline is action that encourages compliance with organizational standards, there are two types of discipline preventive and corrective*. Disiplin adalah suatu tindakan pengelolaan yang dilakukan seseorang untuk memelihara dan membentuk tingkah laku agar sesuai dengan standar aturan yang telah ditetapkan. Pada tahap awal tindakan disiplin bagi sebagian orang adalah hal yang tidak menyenangkan, karena dapat mengikat seseorang pada situasi tertentu.

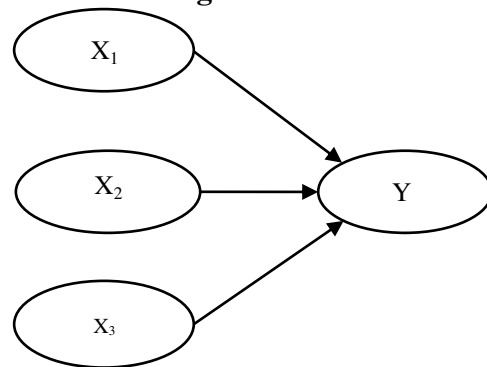
4. Kepemimpinan

Dalam rangka usaha pencapaian tujuan nasional, diperlukan karyawan negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945, negara, pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, bersih, bermutu tinggi dan kesadaran tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan. Demikian pula dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang memancarkan kepemimpinan yang sesuai dengan asas-asas kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin juga harus mengajak, mengarahkan, membina, dan mempengaruhi bawahan. Oleh karena itu disimpulkan

kepemimpinan memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Aryo Teguh 2013

Hipotesis

Dari deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- 4) Komunikasi, disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2015.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data Primer

Yaitu data penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden yang menggambarkan terhadap komunikasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru. Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket.

2. Data Sekunder

Yaitu segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru yang berjumlah 61 orang.

Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah Karyawan Di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru yang berjumlah 61 orang. Jadi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh

yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 61 karyawan.

Teknik analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi digunakan untuk mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan independent.

Adapun model persamaan regresi yang dapat diperoleh dalam analisis ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
b	= Koefisien Regresi
X ₁	= Komunikasi
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Kepemimpinan
e	= tingkat kesalahan (<i>error</i>)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah penentuannya:

- Ho : $b_1 = b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen
- H_A : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen
- Menentukan kritis (F_{tabel})
Di pilih *level of significant* = 0.05
Drajat bebas pembilang (df1) = k
Drajat bebas pembagi (df2) = n-k-1
F kritis = 0.05, df1, df2 (lihat tabel).
- Membandingkan hasil perhitungan F_{hitung} dengan F_{tabel} .
- Kriteria keputusan
- Ho diterima, H_A ditolak jika F

hitung $\leq F_{\text{tabel}}$ artinya semua variable bebas secara bersama-sama bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variable terkait.

- H_0 ditolak, H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ artinya semua variable bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variable terkait

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Kriteria keputusan :

- Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen individual tidak secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

- Apabila $-t_{\text{tabel}} < t < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak
- Apabila $-t_{\text{tabel}} \geq t \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat

digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan *koefisien determinasi* (R^2).

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sugiyono (2010:13) menyebutkan bahwa semakin tinggi R^2 , semakin penting suatu variabel. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat Efektifitas Kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.977	.456		4.336	.000
1 Komunikasi	.370	.131	.332	7.824	.000
Disiplin	.423	.144	.262	6.242	.000

Kepemimpinan	.547	.091	.061	6.519	.000
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 3.977 + 0.370X_1 + 0.423X_2 + 0.547X_3$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1, β_2 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Persamaan regresi diatas digunakan sebagai alat memprediksikan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan :

- Nilai $a = 3.977$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Kinerja karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru naik sebesar 3.977 satuan.
- Nilai $b_1 = 0.370$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_1), menunjukkan apabila variabel koordinasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.370 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
- Nilai $b_2 = 0.423$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X_2) menunjukkan apabila variabel Disiplin ditingkatkan satu satuan maka

akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,696 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Disiplin dan Kinerja karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

- Nilai $b_3 = 0.547$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_3) menunjukkan apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,696 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.056	3	.685	17.804	.000

Residual	8.418	83	.143		
Total	10.474	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel 6 dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 17.804, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 17.804 dengan signifikansi sebesar 0.000 α tersebut lebih besar dari F_{tabel} . Cara mencari F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 5% dengan perhitungan :

$$\begin{aligned} F_{\alpha} &= (k-1) ; (n-k) \\ &= 3-1 ; (61-3) \\ &= 2 ; 58 \\ &= 3.097 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh $F_{hitung} 17.804 > F_{tabel} 3.097$ dan $P Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karaywan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat

keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $degree\ of\ freedom = n-k$.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana hasil perhitungan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2) ; (n-2) \\ t_{tabel} &= (0.05/2) ; (61-2) \\ t_{tabel} &= (0.025) ; (59) \\ t_{tabel} &= 1.986 \end{aligned}$$

Besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 1.986, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.977	.456		4.33	.000
1 Komunikasi	.370	.131	.332	7.82	.000
Disiplin Kerja	.423	.144	.262	6.24	.000

Kepemimpinan	.547	.091	.061	6.51	.000
--------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi dengan nilai t hitung sebesar 7.824 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
2. Variabel Disiplin dengan nilai t hitung sebesar 6.242 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
3. Variabel Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 6.519 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986 dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) Komunikasi (X_1), Disiplin (X_2), Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.

Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.00 dalam model summary diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.796	.655	.37773

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.796. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X_1), Disiplin (X_2), Kepemimpinan (X_3) memberikan pengaruh sebesar 65.50% terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru. Sisanya sebesar 34.50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Komunikasi (X_1), Disiplin (X_2), Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
2. Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
3. Disiplin (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.
4. Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Komunikasi (X_1), Disiplin (X_2), Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru maka penulis menyarankan :

1. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru meningkatkan variabel koordinasi hal ini dapat diwujudkan dengan mengkoordinasikan segala pekerjaan yang ada dengan baik kepada karyawan, pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru harus lebih meningkatkan faktor

disiplin yang dimiliki yaitu dengan membimbing karyawan untuk bekerja secara maksimal dan mencontohkan hal yang baik kepada karyawan, menumbuhkan keinginan dalam diri karyawan agar memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT. Daya Kobelco CMI Pekanbaru harus lebih meningkatkan faktor disiplin kerja yang dimiliki yaitu dengan menetapkan tujuan yang jelas ketika memberikan perintah atau pekerjaan, memberikan contoh teladan yang baik kepada para karyawan, memberikan balas jasa, penghargaan, dan reward kepada karyawan yang mematuhi peraturan dan menegakkan kedisiplinan, menetapkan hukuman atau sanksi yang jelas bagi yang melanggar disiplin dan benar-benar menjalankan sanksi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani, Yolanda. 2014. "Pengaruh Job Description Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Divisi Pemintalan Spinning 1 Pada PT Indorama Synthentics Tbk Kabupaten Purwakarta"

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara
- _____, 2007. Organisasi dan Motivasi, cetakan kesepuluh. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kusdi. 2009. Teori Organisasi dan Administrasi. Salemba Humanika: Jakarta.
- Nawawi, H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novi, Putri Irma. 2012. "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Medan"
- Purba, Fitrah Dewinta BR. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Camat Slaipan Kabupaten Langkat"
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rukmani, K, Ramesh, M. and Jaya krishnan, J.2010.Effect of Leadership Styles on Organizational Effectiveness
- Sagala, Syaiful. 2009. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta
- Subaktiyo, Gatot.2013. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan"
- Sudjana. 2009. Metode Statistika Edisi Revisi, Cetakan Keenam. Bandung: Tarsito
- Sugiyono.2008.Statistika untuk penelitian, Bandung: ALFABETA
- Teviana, T.2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan"
- Tunggal, Amin Widjaja. 2009. "Audit Operasional: Suatu Pengantar". Jakarta: Harvarindo
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2009. Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuliyati, Sri.2011. "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja"