

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
DISIPLIN DAN DAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPI
BERONTOSENO SIDOARJO**

OPI PUTRI TALICI

14211748

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2017**

ABSTRACT

Opi Putri Talici. 2018. The Influence of Employee Performance, Which Consists of Leadership Style, Communication and Discipline on Employee Performance at PT.Kopi Berontoseno, Sidoarjo. Management major. Mahardhika School of Economics Surabaya.

This study aimed to analyze the influence of leadership style, communication on discipline and its impact on employee performance. These variables are used to analyze the effect on employee performance at PT.Kopi Berontoseno Sidoarjo. This study aims: (1) To analyze the Leadership Style that has a significant effect on Discipline at PT. Sidoarjo Revolving Coffee (2) To analyze the leadership style that has a significant effect on employee performance at PT. Tontoseno Coffee Sidoarjo (3) To analyze the Communication that has a significant effect on Discipline at PT. Berontoseno Coffee Sidoarjo (4) To analyze the Communication that has a significant effect on Employee Performance at PT. Sidoarjo Sweet Coffee. (5) To analyze Discipline that has a significant effect on Employee Performance at PT. Sidoarjo Sweet Coffee. The sample used in this study was 60 respondents, the sampling technique was determined by convection sampling. The analytical tool used is path analysis, and t test using SPSS version 16 for windows. This primary data was obtained from questionnaires whose measurements used a Likert scale that tested the validity and reliability.

The results of the study based on the t test showed that the leadership style had no significant effect on the Work Discipline of the employees of PT.Kopi Berontoseno, with a value of influence between variables of 0.075 or 7.5%. Leadership style has a significant effect on the performance of PT.Kopi Berontoseno employees. with the influence value between variables of 0.277 or 27.7%. Communication has no significant effect on the Work Discipline of PT. Kopi Berontoseno employees. with the influence of the inter-variable value of 0.271 or 27.1%. Communication has a significant effect on the performance of the employees of PT. Coffee Berontoseno. with the influence of the inter-variable value of 0.515 or 51.5%. Discipline has a significant effect on the performance of PT.Kopi Berontoseno employees. with the value of the influence between variables of 0.254 or 25.4% ..

Keywords: Leadership Style, Communication, Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada didalamnya seperti, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010:101). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen selalu berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Rivai (2010:66) "kinerja merupakan perilaku yang nyata, ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Anggota tidak

dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, anggota merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif anggota meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif anggota tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, organisasi bukan saja mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan kompak.

Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standarstandar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti

petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri di mana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah anggota. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada perusahaan, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dan komunikasi terhadap disiplin dan kemampuan dan kekompakan yang dilakukan atasan kepada bawahan (anggota), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap disiplin dan dampak pada kinerja karyawan, untuk selanjutnya penelitian ini teruang dalam sebuah judul yaitu ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin dan Dampak Pada Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo”***.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya yang dikemukakan PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?
5. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moekijat (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi

melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Gaya kepemimpinan

Merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa :

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan". Menurut Yukl dalam Supriyanto (2010:8) proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, juga termasuk proses memfalisitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama.

Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *ommcunio*, yang dalam bahasa inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan

usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Mulyana (2013:68), Komunikasi:transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi.

Menurut Gerald R. Miller dalam Mulyana (2013:68), Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Disiplin

Merupakan 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-norma yang berlaku (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012).

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan

kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

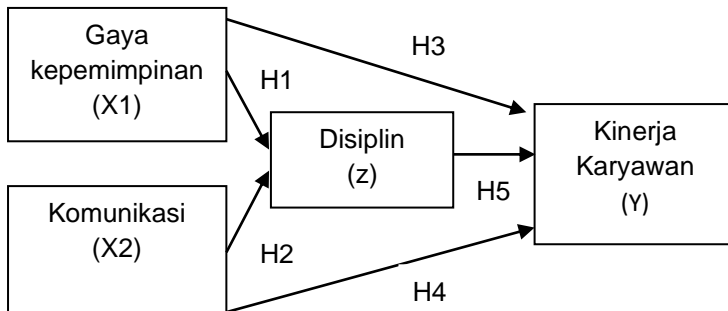
Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2012).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (sedarmayanti, 2011).

Kerangka Konseptual

Dari uraian pemikirantersebut di atas dapat di perjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi terhadap disiplin dan dampak pada kinerja karyawan, secara skematis di gambarkan seperti pada gambar dibawah ini.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Populasi yang diambil adalah para karyawan PT. Kopi Berontoseno berjumlah 60 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kopi Berontoseno berjumlah 60 karyawan.

Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh

karena itu, sampel yang diambil harus betul-betul *representative* (dapat mewakili). Dalam menentukan sampel, penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*) atau sensus. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas

1. Gaya kepemimpinan (X1)
2. Komunikasi (X2)

Variabel

Intervening

(penghubung)

1. Disiplin (X3)

Variabel terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

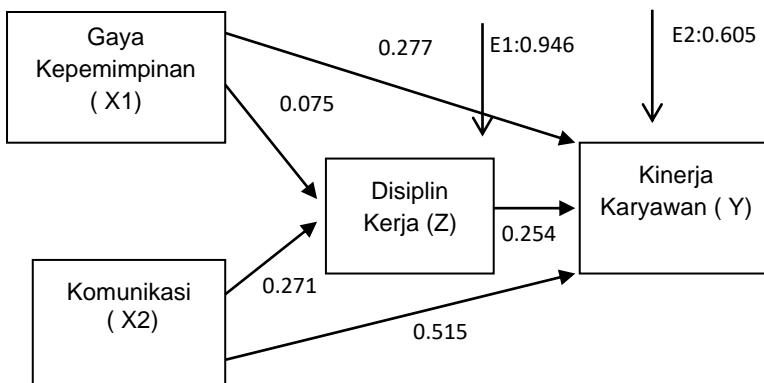
1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuesioner

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Jalur / *Path Analysis*

Pada bagian ini menguraikan signifikansi masing-masing jalur dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara

variabel bebas dan terikat. Dari tabel hasil oleh SPSS maka dapat digambarkan nilai parsial dari jalur dari analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil dari nilai jalur bisa dilihat pada gambar berikut :



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 0.946 + 0.075X_1 + 0.271X_2$$

$$Y = 0.605 + 0.277X_1 + 0.515X_2 + 0.254Z$$

Dari nilai yang didapat maka bisa diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (X1-Y) nilai Beta yang terlihat pada kolom Beta adalah sebesar 0.277 atau 27.7%
2. Variabel Komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (X2-Y), nilai Beta yang terlihat pada kolom Beta adalah sebesar 0.515 atau 51.5%
3. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Z-Y), nilai Beta yang terlihat pada kolom Beta adalah sebesar 0.254 atau 25.4%
4. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja (X1-Z),

nilai beta yang terlihat pada kolom Beta adalah 0.075 atau 7.5%.

5. Variabel Komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja (X2-Z), nilai beta yang terlihat pada kolom Beta adalah 0.271 atau 27.1%.
6. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel *intervening* Disiplin Kerja (X1-Z-Y) adalah $0.075 \times 0.254 = 0.019$ atau 1.9%
7. Variabel Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel *intervening* Disiplin Kerja (X2-Z-Y) adalah $0.271 \times 0.254 = 0.069$ atau 6.9%
8. Berdasarkan nilai *standarteror* 1 $= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,105} = 0,946$.
9. Berdasarkan nilai *standarteror* 2 $= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,703} = 0,605$.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel kepuasan anggota dapat diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin. Berikut ini hasil dari nilai koefisien determinasi adalah :

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.687	2.15206

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2)

Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,703 yang artinya variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin sebesar 38 % dan sisanya 62 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y rendah.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Dalam penelitian ini hipotesis dilakukan pada uji F dan uji t.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji t.

Hasil Uji t X terhadap Z

Variabel bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Gaya kepemimpinan (X1)	0.467	2.003	.642
Komunikasi (X2)	1.678		.099

Hasil Uji t X dan Z terhadap Y

Variabel bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Gaya kepemimpinan (X1)	2.947	2.003	.005
Komunikasi (X2)	5.358		.000
Disiplin (Z)	3.294		.002

Gaya kepemimpinan (X1)

Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 4 = 56$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,003.

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diatas, nilai t hitung sebesar 0.467. Karena nilai t hitung \leq t tabel ($0.467 \leq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,642 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Berdasarkan data pada Tabel 4.16 diatas, nilai t hitung sebesar 2.947. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($2.947 \geq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,005 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Komunikasi (X2)

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diatas, nilai t hitung sebesar 1.678. Karena nilai t hitung \leq t tabel ($1.678 \leq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,099 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh t hitung sebesar 5.358 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua

arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 4 = 56$) Maka diperoleh t tabel sebesar 2,003. Sehingga t hitung $\geq t$ tabel ($5.358 \geq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.000 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Disiplin (X3)

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh t hitung sebesar 3.294 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 4 = 56$) Maka diperoleh t tabel sebesar 2,003. Sehingga t hitung $\geq t$ tabel ($3.294 \geq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.002 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Karena tidak semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni “bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno Sidoarjo Tidak dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan atau bersama – sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama – sama variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji F.

Hasil Uji F

Variabel bebas	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Gaya kepemimpinan (X1)	44.155	2.77	.000 ^a
Komunikasi (X2)			
Disiplin (X3)			

Tabel tersebut di atas, menunjukkan F_{hitung} sebesar 44.155 dengan tingkat signifikan 0,000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,77. Rumus melihat F_{tabel} $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran Output SPSS). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Kopi Berontoseno Sidoarjo“ dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 60 responden dari seluruh karyawan pada PT.Kopi Berontoseno dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 60 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa deskripsi jenis kelamin responden pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar

responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang.

Deskripsi usia responden, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia < 20 tahun adalah sebanyak 0 atau 0%, responden yang memiliki usia 20-30 tahun adalah sebanyak 22 orang atau 36,7%, responden yang memiliki usia 31-40 tahun adalah sebanyak 20 orang atau 33,3%, responden yang memiliki usia 41-50 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 20% dan responden yang memiliki usia >50 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 10%. Dari data diatas, sebagian besar responden rata-rata memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 22 orang.

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 2,144 yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Pada Uji Reabilitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, kekompakan dan kepuasan, hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji satu arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 5 = 56$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,003.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variabel Gaya Kepemimpinan t hitung

sebesar 0.467. Karena nilai t hitung $\leq t$ tabel ($0.467 \leq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,642 \geq \alpha$ 0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan atau atasa dari perusahaan PT. Kopi Berontoseno tidak mampu memberikan dampak atau efek yang baik bagi disiplin kerja karyawan perusahaan. Seharusnya sebagai pimpinan, pimpinan mampu memberikan contoh yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat menegakkan kedisiplinan terhadap peraturan yang telah ditetapkan diperusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan jadi hipotesis ditolak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variable gaya kepemimpinan, t hitung sebesar 2.947. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2.947 \geq 2,003$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,005 \leq \alpha$ 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh

atasan di perusahaan telah memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. gaya kepemimpinan atasan saat ini memberikan dampak yang besar bagi kinerja karyawan perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan atasan saat ini perlu jaga dan ditingkatkan agar kinerja karyawan perusahaan semakin membaik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan jadi hipotesis diterima.

Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variabel Komunikasi t hitung sebesar 1.678. Karena nilai t hitung \leq t tabel (1.678 \leq 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0,099 \geq α 0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi baik yang terjadi antara atasan dengan bawahan yang berupa komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal yang terjadi antar sesama karyawan belum mampu memberikan dampak yang besar terhadap kedisiplinan karyawan, diperlukannya sebuah kajian yang mendalam agar tindakan komunikasi yang harmonis baik komunikasi vertical maupun komunikasi horizontal agar dapat memberikan dampak yang besar terhadap disiplin kerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan jadi hipotesis ditolak.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo

Hasil dari uji T pada variabel komunikasi, t hitung sebesar 5.358 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji satu arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ (60 - 4 = 56) Maka diperoleh t tabel sebesar 2,003. Sehingga t hitung \geq t tabel (5.358 \geq 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0.000 \leq α 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan perusahaan. Terjalannya komunikasi yang harmonis antara atasan terhadap bawahan maupun antar sesama karyawan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja setiap karyawan. semakin baik komunikasi terjalin maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan jadi hipotesis diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Berontoseno Sidoarjo.

Hasil dari uji T pada variabel disiplin, nilai t hitung \geq t tabel (3.294 \geq 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0.002 \leq α 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan disiplin kerja yang selama ini telah dilakukan oleh setiap karyawan dengan mentaati segala peraturan perusahaan serta peraturan yang tidak tertulis telah memberikan dampak yang besar bagi kinerja karyawan. Semakin karyawan disiplin maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan PT. Kopi Berontoseno saat ini maupun di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan jadi hipotesis diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Kopi Berontoseno, dengan nilai pengaruh antar variabel sebesar 0.075 atau 7.5%
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno. dengan nilai pengaruh antar variabel sebesar 0.277 atau 27.7%.
3. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Kopi Berontoseno. dengan nilai pengaruh antar variabel sebesar 0.271 atau 27.1%.
4. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno. dengan nilai pengaruh antar

variabel sebesar 0.515 atau 51.5%.

5. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kopi Berontoseno. dengan nilai pengaruh antar variabel sebesar 0.254 atau 25.4%.

Saran

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan atas permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang menyangkut kemajuan perusahaan.
2. Sebaiknya setiap karyawan menjalin komunikasi yang baik dan harmonis antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan agar dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja..
3. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan dengan memberikan teladan yang baik terhadap karyawan perusahaan, agar kedisiplinan karyawan meningkat dari waktu ke waktu.
4. Sebaiknya pimpinan dapat meningkatkan kerja sama dengan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat. Kerjasama dengan keseluruhan karyawan perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat maju dan terus berkembang ke arah yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga,.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Miftah Thoha .2010. Kepemimpinan dan manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (cetakan ke 4). Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D Edisi 14, Alfabeta, Bandung
- _____, (2013).Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung: ALFABETA.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2010. Leadership in Organization (Kepemimpinan Dalam Organisasi), Alih Bahasa Budi Supriyanto. Jakarta: PT Indeks..Jakarta : Gramedia.