

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA POLRI BAGIAN SUMBER DAYA (BAG SUMDA) POLRES
KARANGANYAR**

Pramesta Amalia Sabilla¹⁾ Hariyanti²⁾

STIE Adi Unggul Bhirawa

Pramestaamalia@gmail.com

Hariyanti_da@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar secara signifikan.

Populasi penelitian ini adalah anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar sejumlah 44 orang. Jumlah Populasi anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar sejumlah 44 orang maka sampel diambil dengan teknik sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R².

Hasil penelitian ini membuktikan hasil regresi pada persamaan regresi bahwa kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar secara signifikan. Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Kinerja, kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, communication and work discipline on the performance of members of the Polri Resource Section (Bag Sumda) of Karanganyar Regional Police significantly.

The population of this study was 44 members of the Polangan Resources (Bag Sumda) Karanganyar Regional Police. The total population of the Polri Resource Section (Bag Sumda) of Karanganyar Regional Police is 44 people, so the sample is taken by census technique. The analysis technique in this study consisted of, validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and R² test.

The results of this study prove the results of the regression in the regression equation that leadership, communication and work discipline have a positive effect on the performance of members of the Polri Resource Section (Bag Sumda) of Karanganyar Regional Police. The t-test results showed that leadership, communication and work discipline had a significant effect on the performance of the Karanganyar District Police (Bag Sumda) Polri members. The F test results show that together leadership, communication and work discipline affect the performance variables of the Karanganyar Regional Police Station (Bag Sumda) significantly. The results of the R² test (coefficient of determination) note that leadership, communication and work discipline are able to explain 63,4% of the variable performance of members of the Polri Resource Section (Bag Sumda) Karanganyar Regional Police, while the remaining 36,6% is explained by other variables such as organizational culture, motivation and work environment.

Keywords: Performance, leadership, communication and work discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang memusatkan perhatiannya pada pemberdayaan manusia sebagai aset organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan karena sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam mendayagunakan sumber daya selain manusia untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Era reformasi telah memberikan iklim baru bagi bangsa Indonesia untuk menyadari bahwa birokrasi pemerintahan adalah sebagai pelayan masyarakat. Pemerintah sebagai pelayan masyarakat sekaligus sebagai pelaksana dalam menjalankan fungsi pemerintahan berkewajiban untuk menjamin adanya ketertiban berbangsa dan bernegara.

Bagi organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut tidak akan terlepas dari peran serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang relatif sulit ditiru oleh organisasi lain. Bagi organisasi pemerintah tersedianya sumber daya manusia aparatur (kepolisian) yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesionalisme yang bergerak disektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat memperbaiki mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Oleh karena itu, ciri sumber daya yang profesional adalah memiliki wawasan luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara sportif dan jujur, memiliki integritas serta menjunjung tinggi etika profesi. Untuk menjawab semua perubahan dan tantangan tersebut harus dipersiapkan pembentukan anggota Polri yang tegas, handal dan berkualitas serta berkompetensi di bidang masing-masing yang dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai tugas masing-masing sesuai dengan pedoman kode etik profesi Polri.

Sumber daya manusia merupakan penentu kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi akan tercapai dengan mudah apabila sumber daya manusia di dalamnya mempunyai kinerja yang tinggi serta berkompeten, sehingga akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya itu sendiri. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi akan sangat bergantung bagaimana pihak manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga beroperasi secara efektif dan efisien, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar kinerja, kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja individu sebagai bagian dari organisasi.

Menurut Nawawi (2006:63) kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam menggapai tujuan. Kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar tidak akan muncul dengan mudah, kinerja akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu, dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu melakukan aktivitasnya secara lebih baik. Kinerja baik individu maupun organisasi akan menjadi baik apabila pemimpin mampu memahami secara benar motivasi individu-individu sebagai bagian dari organisasi.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Pemimpin akan terkesan mendalam bagi bawahannya dan mempengaruhi efektivitas kerjanya apabila mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan

menimbulkan motivasi dan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan sesuatu faktor yang sangat strategis terkait dalam memotivasi pegawai untuk bekerja maksimal. Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian Rommy Beno R, dkk (2016) dan Ester Faya Kambi, dkk (2017), diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Utari (2015) diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena Kepemimpinan yang terjadi di Bag Sumda Polres Karanganyar adalah kurangnya pelaksanaan analisa evaluasi (anev) pada setiap tugas dan atau kegiatan dinas yang telah dilaksanakan disebabkan oleh padatnya tugas operasional kepolisian sehingga saran, masukan, dan kritik kurang tersampaikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja anggota adalah Komunikasi. Komunikasi adalah sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain, saling tolong-menolong, saling ketergantungan, saling memberi dan menerima. Intinya bahwa dengan berkomunikasi akan terjadi kesepahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain. Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menjalin pengertian, merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Dengan demikian penerimaan informasi harus memahami isi informasi yang diterimanya, sebaliknya apabila penerima tidak memahami informasi yang diberikan pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik (Rivai, 2007:350). Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Ester Faya Kambi, dkk (2017) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Albertus Bima Wijanarka (2018) diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena Komunikasi yang terjadi di Bag Sumda Polres Karanganyar adalah komunikasi antar sesama anggota, antar pimpinan dan anggota adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena dengan komunikasi setiap pelaksanaan tugas sehari-hari dapat berjalan dengan baik, akan tetapi komunikasi di Bag Sumda kurang maksimal dikarenakan padatnya tugas, misalnya : kegiatan dinas ke luar kota, pengamanan kegiatan masyarakat, dan sebagainya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja anggota adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan dan ketaatan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik lisan maupun tertulis dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan tertib yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Wursanto (2005:36) bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan”. Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian Rommy Beno R, dkk (2016) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Utari (2015) diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena Disiplin Kerja yang terjadi di Bag Sumda Polres Karanganyar adalah salah satu pondasi utama yang harus dimiliki oleh setiap anggota Polri, salah satu contoh media untuk meningkatkan kedisiplinan anggota adalah pelaksanaan apel rutin, apel pagi dan apel sore, yang mana dengan media apel tersebut arahan pimpinan dapat tersampaikan kepada seluruh anggota. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya tidak semua personil Polri baik Perwira maupun

Brigadir bisa hadir, dikarenakan sedang melaksanakan dinas lain, kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan, sedang melaksanakan cuti, dan sedang sakit.

Perumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya(Bag Sumda) Polres Karanganyar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya(Bag Sumda) Polres Karanganyar?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya(Bag Sumda) Polres Karanganyar
2. Mengetahui secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya(Bag Sumda) Polres Karanganyar
3. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut As'ad (2005:121) mengatakan bahwa kinerja (*job performance*) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

2. Kepemimpinan

Peters dan Austin (Kinicki, 2005:298) mendefinisikan kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasme, kasih, kepercayaan, kegairahan diilustrasikan oleh isi kalender seseorang, drama luar, penciptaan para pahlawan pada semua tingkatan, bimbingan, dan berjalan keliling secara efektif.

3. Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menjalin pengertian, merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Dengan demikian penerimaan informasi harus memahami isi informasi yang diterimanya, sebaliknya apabila penerima tidak memahami informasi yang diberikan pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik (Rivai, 2007:350).

4. Disiplin Kerja

Handoko (2005:208) mendefinisikan "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional".

Hipotesis

H₁:Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar

H₂: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.

METODE

Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Polres Karanganyar yang terletak di Jl. Lawu, No.3 Karanganyar, Jawa Tengah 57713. Obyek penelitian ini adalah anggota Polri Bagian Sumber Daya di Polres Karanganyar.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Definisi Konsep Variabel

Konsep variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu: kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen terdiri dari: kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja (Y) merupakan hasil kerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar yang dilakukan dalam rangka pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Indikator yang digunakan: (Jadmiko, 1999:71) Pengetahuan Kerja, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kemampuan mempelajari tugas-tugas baru, Inisiatif, Kerjasama, Perimbangan dan akal sehat.
- b. Kepemimpinan (X₁) merupakan gaya seorang pemimpin anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar dalam mempengaruhi para anggota untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Indikator yang digunakan: (Martoyo, 2007:176-179) Kemampuan Analitis, Ketrampilan Berkomunikasi, Keberanian, Kemampuan Mendengar, Ketegasan, Pemberian arahan
- c. Komunikasi (X₂) merupakan proses penyampaian informasi di Bag Sumda Polres Karanganyar. Indikator yang digunakan: (Rosidah, 2004:223) Motivasi Komunikasi, Pengetahuan Komunikasi, Keterampilan Komunikasi
- d. Disiplin Kerja (X₃) merupakan ketaatan pada aturan dan norma yang diterapkan bagi anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar. Indikator yang digunakan: (Hasibuan, 2005:194-198) Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Keadilan, Sanksi hukum, Ketegasan pemimpin.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar yang berjumlah 44 anggota. Sedangkan sampel penelitian menggunakan teknik sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode survey yang bersumber dari data anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi diarahkan pada kegiatan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkannya hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi.

Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi *product momentpearson* dengan bantuan Program SPSS. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid. (Umar, 2005:90)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda.

Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai α lebih besar dari 0,6. (Umar, 2005:90)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Apabila data yang dipakai normal maka dipakai uji statistika parametrik sebaliknya kalau data tidak normal maka alat uji yang dipakai statistika non parametrik. Untuk menguji normalitas data akan digunakan alat uji *Smirnov kolmogorof* dengan bantuan SPSS. Data mempunyai distribusi normal apabila nilai signifikansinya diatas 0,05 (Ghozali, 2005:112).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel indenpenden yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji Multikolinearitas akan digunakan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Sebuah model regresi akan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2005:92).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dalam model regresi adalah sama atau tidak. Uji ini akan dilakukan dengan uji gletser dengan bantuan program SPSS. Model regresi terbebas dari heteroskedastisitas apabila mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05(Ghozali, 2005:98).

d. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hal tersebut akan digunakan angka *Durbin Watson* dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Model regresi akan terbebas dari masalah autokorelasi apabila mempunyai angka DW antara -2 dan 2 (Ghozali, 2005:99).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri atau parsial.

c. Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama atau simultan.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Hasil Uji Kualitas Data****Hasil Uji Validitas**

Tabel 1
Uji Validitas

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	0,643	0,297	Valid
	0,609		
	0,623		
	0,587		
	0,509		
	0,542		
Komunikasi	0,689	0,297	Valid
	0,641		
	0,741		
	0,531		
Disiplin Kerja	0,708	0,297	Valid
	0,705		
	0,674		
	0,717		
	0,548		
Kinerja	0,541	0,297	Valid
	0,671		
	0,478		
	0,488		
	0,597		
	0,676		
	0,400		

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,297).Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan valid.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 2**
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,815	Alpha	Reliabel
Komunikasi	0,819	cronbach	Reliabel
Disiplin Kerja	0,854	> 0,60	Reliabel
Kinerja	0,806	maka reliable	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien alpha yang melebihi 0,60

2. Hasil Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas****Tabel 3**
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,68005845
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,059
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		,842

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah, 2019

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal karena nilai signifikansi sebesar $0,842 > 0,05$.

Hasil Uji Multikolinieritas**Tabel 4**
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,741	1,349	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komunikasi	0,751	1,332	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,835	1,197	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data yang diolah, 2019

Hasil Pengujian yang telah dilakukan seperti pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kepemimpinan	0,386
Komunikasi	0,680
Disiplin Kerja	0,422

Sumber : Data yang diolah, 2019

Hasil *output* perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel semua data tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas, berarti lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 6
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,660	,634	1,742	1,952

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai *Dubrin Watson(DW)* sebesar 1,952 terletak pada daerah -2 dan 2 berarti telah memenuhi asumsi klasik regresi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VF
1	(Constant)	3,113	3,217		,968	,339		
	Kepemimpinan	,561	,113	,531	4,959	,000	,741	1,349
	Komunikasi	,382	,161	,253	2,379	,022	,751	1,332
	Disiplin Kerja	,261	,110	,240	2,374	,022	,835	1,197

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

$$Y = 3,113 + 0,561 (X_1) + 0,382 (X_2) + 0,261 (X_3)$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. $\alpha = 3,113$ adalah konstanta, artinya apabila kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja konstan, maka kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar positif
- b. $\beta_1 = 0,561$ artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi komunikasi dan disiplin kerja konstan.

- c. $\beta_2=0,382$ artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi kepemimpinan dan disiplin kerja konstan.
- d. $\beta_3 = 0,261$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi kepemimpinan dan komunikasi konstan.

Hasil Uji t

Tabel 8
Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,000	Signifikan
Komunikasi	0,022	Signifikan
Disiplin Kerja	0,022	Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2019

- a) Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar.
- b) Komunikasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar.
- c) Disiplin Kerja (X_3) mempunyai nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar.

Hasil Uji F

Tabel 9
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235,424	3	78,475	25,863	,000 ^a
	Residual	121,372	40	3,034		
	Total	356,795	43			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai $F = 25,863$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar secara signifikan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.634	1,742	1,952

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Implikasi Manajerial

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, artinya apabila Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar akan meningkat secara signifikan

Hasil ini mendukung penelitian dari Rommy Beno R, dkk (2016) dan Ester Faya Kambi, dkk (2017) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Utari (2015) diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasinya adalah kepemimpinan perlu ditingkatkan perannya dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Pengambilan keputusan pemimpin selalu mempertimbangkan secara teliti, matang, dan mantap
- b. Berani dalam mengambil keputusan yang berguna
- c. Memberikan arahan dan bimbingan tentang tugas-tugas

2. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, artinya apabila Komunikasi ditingkatkan, maka kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar akan meningkat secara signifikan

Hasil ini mendukung penelitian dari Ester Faya Kambi, dkk (2017) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Albertus Bima Wijanarka (2018) diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasinya adalah komunikasi perlu ditingkatkan perannya dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Pengalaman yang cukup di bidang pekerjaan
- b. Meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi dengan atasan
- c. Meningkatkan kepercayaan diri berkomunikasi dalam satu kelompok.

3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan, maka kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar akan meningkat secara signifikan

Hasil ini mendukung penelitian dari Rommy Beno R, dkk (2016) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Utari (2015) diperoleh

kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasinya adalah disiplin kerja perlu ditingkatkan perannya dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara :

- a. Memberikan sanksi kepada anggota yang melanggar
- b. Meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan organisasi
- c. Meningkatkan pemberian contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.
4. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar secara signifikan.
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 63,4% terhadap variabel kinerja anggota Polri Bag Sumda Polres Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Saran

1. Kepemimpinan perlu ditingkatkan perannya dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara : pengambilan keputusan pemimpin selalu mempertimbangkan secara teliti, matang, dan mantap, berani dalam mengambil keputusan yang berguna, memberikan arahan dan bimbingan tentang tugas-tugas. Misalnya: ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugas selalu memberi arahan kepada bawahan sebelum pelaksanaan tugas serta memberikan sanksi atau teguran kepada bawahan apabila bawahan bekerja tidak sesuai dengan tujuan organisasi, supaya tujuan organisasi tercapai.
2. Komunikasi perlu ditingkatkan perannya dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara : Pengalaman yang cukup di bidang pekerjaan, meningkatkan kepercayaan diri dalam berkomunikasi dengan atasan maupun dengan satu kelompok. Misalnya: demi tercapainya tujuan organisasi dalam pelaksanaan tugas, maka perlu komunikasi yang harmonis antara pimpinan ke bawahan dan sesama rekan kerja.
3. Disiplin kerja perlu ditingkatkan perannya dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan cara : memberikan sanksi kepada anggota yang melanggar, meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan organisasi, meningkatkan pemberian contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil yang sesuai di Bag Sumda Polres Karanganyar. Misalnya: sebaiknya pimpinan mengendalikan kedisiplinan bawahan demi tercapainya tujuan organisasi maupun kepuasan dalam pelayanan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit: Undip Semarang.
- Handoko, Hani. 2005. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jadmiko, Dwinarno Wahyu. 1999. Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan prestasi kerja melalui semangat kerja sebagai variabel moderating (Kasus pada PT Cipta Niaga Cabang Utama Surabaya). *Tesis MM*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. 2006. *Manajemen Pengetahuan/Knowledge Management*. Bogor: Galia Indonesia
- Rosidah, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi. 2-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, IG. 2005. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius.