

ABSTRAK

PT Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya merupakan perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang migas, menganggap penting mengenai peranan komunikasi yang dilakukan para pimpinan kepada karyawannya. Komunikasi yang diberlakukan pimpinan di PT Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya berupa gagasan, informasi agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja karyawan paling menonjol ditunjukkan oleh adanya komplain yang tinggi. Hal ini berarti bahwa penyuplay barang kepada konsumen belum dilaksanakan secara maksimal oleh karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian terhadap komunikasi pimpinan berupa *direction giving, empathetic, and meaning-making* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan terutama karyawan divisi pelumas memerlukan kejelian tersendiri karena karyawan PT Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya sangat jauh berbeda dengan karyawan pada bagian lain di kantor.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya Divisi Pelumas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional PT Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya Divisi Pelumas sebesar 275 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* artinya pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yaitu responden merupakan karyawan bagian operasional dan bekerja selama lebih dari 2 tahun, sebesar 85 karyawan. Sedangkan alat uji yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh simpulan terdapat pengaruh komunikasi pimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan R^2 sebesar 0,667. Hal ini berarti 66,7% perubahan kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh komunikasi pimpinan (X) sedangkan sisanya 33,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (faktor galat).