

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 3 (2024): August

DOI: <https://doi.org/DOI 10.21070/ijler.v19i3.1138>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Enhancing Work Discipline through Leadership, Culture, and Communication

Meningkatkan Disiplin Kerja melalui Kepemimpinan, Budaya, dan Komunikasi

Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (1)

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Nadia Damayanti, nadiadamayanti.468@gmail.com, (0)

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the collective impact of leadership, work culture, and communication on work discipline among 92 employees at PT. Surya Pratista Utama. Using quantitative methods and a Likert scale questionnaire, the research finds that effective leadership, supportive work culture, and clear communication significantly enhance employee discipline. These results highlight the importance of fostering these organizational factors to improve overall discipline and performance within PT. Surya Pratista Utama, suggesting implications for managerial practices and organizational policies aimed at strengthening leadership, culture, and communication strategies.

Highlight:

- Leadership's pivotal role in fostering work discipline.
- Organizational culture's influence on employee behavior.
- Communication strategies and their impact on workplace discipline.

Keywords: Work discipline, leadership influence, organizational culture, communication impact, quantitative research

Published date: 2024-06-24 00:00:00

Pendahuluan

Dalam sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia karyawan atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi (persahaan) adalah suatu unsur yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan dalam bersaing dan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Maka dari itu setiap organisasi perusahaan selalu dituntut untuk bisa lebih mengoptimalkan sumber daya manusianya yang tidak lain adalah karyawan, dengan harapan karyawannya mampu untuk berprestasi semaksimal mungkin serta dapat berkontribusi dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang cukup menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang maksimal tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan yang baik. Dalam hal ini sumber daya manusia (karyawan) memiliki peran yang strategis dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan merupakan seseorang yang menyediakan jasa, baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran serta berhak memperoleh balas jasa atau kompensasi yang besarnya sesuai dengan pernjanjian [1]. Guna tercapainya keberhasilan dari suatu perusahaan salah satunya adalah dengan memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi yang penting dari manajemen sumber daya manusia serta kunci dari tercapainya tujuan yang sudah ditentukan, tanpa adanya kedisiplinan kerja yang optimal maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan secara maksimal. Disiplin kerja merupakan tindak perilaku seseorang pekerja didalam mentaati atau mematuhi norma dan peraturan yang diterapkan didalam suatu perusahaan atau organisasi [1]. Dengan tingginya disiplin kerja dapat mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang akan apa yang ditugaskan kepada dirinya, dalam perihal ini mampu mendorong gairah dalam kerja, semangat dalam kerja, serta tercapainya suatu tujuan [2]. Disiplin kerja sangat berhubungan erat dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, yang didasarkan pada keinginan yang kuat dengan kata lain penuh dengan semangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu tindakan dari seorang manajer guna mendorong anggota atau karyawannya dalam bekerja agar memnuhi tuntutan yang sudah ditentukan [3]. Seorang pemimpin memiliki peran yang cukup penting dalam menciptakan kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengaruh sosial dari seorang pemimpin serta mengusahakan anggotanya daam berpartisipasi dengan sukarela merupakan salah satu faktor dalam mencapai tujuan perusahaan [4]. Kepemimpinan adalah proses memberikan pengaruh dalam merumuskan tujuan dari suatu organisasi, memberikan motivasi perilaku pengikut guna mencapai tujuan, memberikan pengaruh guna memperbaiki kelompok serta budayanya [5].

Faktor lainnya yang dapat mendorong disiplin kerja adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai atau norma yang dimiliki oleh seorang individu maupun kelompok masyarakat, yang membentuk sikap serta mendorong untuk berperilaku tertentu dalam bekerja [6]. Selain mendorong karyawan dalam mencapai produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga mampu mengurangi resiko dari seorang karyawan dari berbagai resiko yang mungkin saja dapat mengancam posisi karyawan tersebut, dengan kata lain budaya kerja yang kuat akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dihasilkan [7].

Selain kepemimpinan serta budaya kerja faktor lain pendorong disiplin kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu pengertian dapat berupa gagasan atau informasi dari individu ke individu yang lainnya [8]. Dimana komunikasi organisasi akan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi juga bisa menjadi jembatan yang mempertemukan antara anggota dalam suatu organisasi. Seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan tempat kerja yang baik, salah satunya yaitu suasana kondisi komunikasi organisasi yang baik serta efektif [1].

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA). Dimana perusahaan ini merupakan produsen mie yang berdiri pada tahun 1972, yang beralamat di Jl. Raya Sidoarjo, Suko, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang mempunyai visi menjadi perusahaan mie dan makanan alternatif terbaik di Indonesia dan diakui oleh pasar dunia. Maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan menjadi perusahaan mie dan makanan alternatif terbaik di Indonesia.

Hasil wawancara berikutnya menemukan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. Surya Pratista Utama masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan. Pada PT. Surya Pratista Utama setiap bulannya terdapat karyawan yang masuknya tidak tepat waktu dan tidak masuk tanpa alasan. Oleh karena itu absensi merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan oleh sebab itu kehadiran karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan agar berjalan dengan optimal. Berikut ini tabel absensi pada PT. Surya Pratista Utama:

Bulan	Jumlah Karyawan	Pulang Cepat		Alpha		Terlambat		Total
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Januari	1.134	13	1,15%	12	1,06%	25	2,20%	50
Februari	1.134	14	1,23%	17	1,50%	27	2,38%	58

Maret	1.134	10	0,88%	25	2,20%	19	1,68%	54
April	1.134	22	1,94%	21	1,85%	22	1,94%	65
Mei	1.134	9	0,79%	4	0,35%	29	2,56%	42
Juni	1.134	17	1,50%	22	1,94%	30	2,65%	69
Juli	1.134	21	1,85%	24	2,12%	27	2,38%	72
Agustus	1.134	13	1,15%	21	1,85%	28	2,47%	62
September	1.134	11	0,97%	19	1,68%	29	2,56%	59
Oktober	1.134	17	1,50%	26	2,29%	23	2,03%	66
November	1.134	12	1,06%	11	0,97%	29	2,56%	52
Desember	1.134	17	1,50%	12	1,06%	28	2,47%	57
Jumlah		176	15,5%	214	18,9%	316	27,9%	706

Table 1. Data Absensi Karyawan PT. Surya Pratista Utama Periode Tahun 2022

Sumber: PT. Surya Pratista Utama, 2022

Melihat fenomena yang terjadi pada PT. Surya Pratista Utama masih terdapat pelanggaran kedisiplinan yang sering terjadi, misalnya masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam kehadiran dan tingkat absensi yang tinggi. Bahwa pada tahun 2022, pada setiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak disiplin kerja. Jenis ketidaksiplinan kerja karyawan meliputi pulang cepat yang berjumlah 176 karyawan, terlambat masuk berjumlah 316, dan tanpa keterangan atau alpha berjumlah 214 karyawan. Sehingga jumlah karyawan yang melanggar kedisiplinan mencapai 706 karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan PT. Surya Pratista Utama ini belum optimal, karena setiap bulannya masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja [9]. Sedangkan penelitian terdahulu yang lainnya membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja [10]. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Surya Pratista Utama sudah cukup baik, seperti dengan memberikan dukungan serta motivasi terhadap karyawannya dengan tujuan karyawannya tetap memiliki semangat kerja, dan melakukan pengawasan dan menyikapi dengan tegas terhadap pelanggaran mengenai disiplin kerja. Maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan PT. Surya Pratista Utama sudah dijalankan dengan baik. Pemimpin dapat dikatakan baik apabila pemimpin mampu untuk menciptakan perubahan serta hubungan yang baik antar karyawan, serta kepemimpinan yang tidak baik tentunya akan dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawannya [11].

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja membuktikan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja [12] dan [13]. Sedangkan penelitian lainnya membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja [14]. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa budaya kerja pada PT. Surya Pratista Utama masih cukup rendah, dikarenakan banyak karyawan yang masih merasa terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini adalah salah satu masalah yang wajib untuk diberi perhatian lebih, dengan harapan mampu meningkatkan budaya kerja bagi karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi disiplin kerja serta produktivitas kerja akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al, membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja [15]. Sedangkan penelitian lainnya membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja [16]. Hasil wawancara berikutnya menemukan bahwa komunikasi organisasi pada PT. Surya Pratista Utama sudah cukup baik. Seperti halnya komunikasi antara atasan dan bawahan, dimana atasan sudah memberikan arahan atau instruksi yang cukup jelas dengan tujuan bawahannya dapat melakukan pekerjaan dengan baik, misalnya dengan memberikan *briefing* sebelum memulai pekerjaan.

masalah, ditemukan kesenjangan terhadap teori para ahli dengan fakta yang ditemukan pada objek penelitian. Dimana teori ahli yang didukung oleh penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan, budaya kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi berbeda dengan temuan fakta yang terjadi pada PT. Surya Pratista Utama, dimana kepemimpinan, budaya kerja, dan komunikasi berjalan dengan baik akan tetapi masih terdapat indikasi kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang belum optimal. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA)"**.

Rumusan Masalah: Apakah kepemimpinan, budaya kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja?

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja.

Kategori SDGs: Peneliti mengambil judul “Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap komunikasi organisasi pada PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA)” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak.

L iterature R eview

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang disekitarnya yang berkenaan dengan pekerjaan, dengan tujuan guna memperoleh hasil yang sesuai dengan target organisasi atau tujuan-tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan [17].

Temuan pada penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan oleh [9], [13], [18], [19]. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh [10] membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Dalam menilai seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya diperlukan standar atau tolak ukur yang jelas. Terdapat karakteristik individu dan organisasi yang mempengaruhi perilaku pemimpin dan selanjutnya dapat mempengaruhi pengikut atau karyawan dalam bekerja, serta akhirnya memberikan hasil [20]. Yaitu sebagai berikut:

a. *Inspiration motivatiion* (Motivasi inspirasi), adalah suatu ide kreatif yang muncul dengan sendirinya ataupun dengan melakukan sesuatu ditempat tertentu.

b. *Idealized influence* (Pengaruh yang disetujui), adalah perilaku seperti pengorbanan guna kebaikan kelompok, menjadi model peran, dan menunjuk kan standart etika yang tinggi.

c. *Individualized consideratio* (Perimbangan individual), adalah bentuk kepedulian dari pimpinan terhadap bawahannya, dengan adanya perhatian secara pribadi maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh atasannya

d. *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual), Pengembangan intelektual manusia adalah proses psikologis yang didalamnya melibatkan proses memperoleh, menyusun, menggunakan pengetahuan serta kegiatan mental serta berfikir, menimbang, mengamati, mengingat, menganalisis, mengevaluasi dan memecahkan permasalahan yang berlangsung melalui interaksi dengan lingkungan.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem keyakinan atau nilai serta norma yang diberlakukan didalam organisasi yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku bagi anggotanya [21]. Budaya kerja mengacu pada cara hidup seseorang yang dilandasi oleh martabat kepribadian yang baik serta seuai dengan norma-norma, yang berkembang menjadi karakter, kemampuan, dan intensitas untuk memberikan kekuatapan positif kepada setiap orang agar konsisten dalam memperoleh hasil dalam setiap pekerjaan [13].

Temuan pada penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan oleh [7], [12], [13], [22]. Sedangkan penelitian lainnya membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja [14].

Indikator dari budaya kerja, antara lain yaitu [14]:

a. Kebiasaan, perilaku yang didasarkan kesadaran akan hak serta kewajiban, kewenangan serta tanggungjawab yang dimiliki baik secara pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan.

b. Peraturan, suatu bentuk ketetapan serta bagian terpenting dalam mewujudkan karyawan berdisiplin tinggi yang mematuhi semua bentuk peraturan yang diberlakukan.

c. Nilai-Nilai, pendalaman seseorang individu tentang apa yang lebih penting dan yang kurang penting, atau apa yang lebih benar atau yang kurang benar.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu pengertian dapat berupa gagasan atau informasi dari individu ke individu yang lainnya [8]. Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi atau berita yang dilakukan seseorang dan diterima oleh orang lain atau kelompok, dengan suatu akibat serta umpan balik yang segera [23].

Temuan pada penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan oleh [15], [24], [25]. Sedangkan penelitian lainnya membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja [16].

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi yaitu [26] :

- a. Pemahaman, kemampuan bagi *receiver* (penerimaan informasi)
- b. Kesenangan, membuat perasaan kedua belah pihak merasa nyaman.
- c. Pengaruh pada sikap, individu yang menerima suatu informasi serta mengerti maksud dari informasi tersebut.
- d. Tindakan, perlakuan yang sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh informasi yang diterima.

Disiplin kerja adalah perilaku dan sikap karyawan yang disesuaikan dengan peraturan yang berlaku, tingkah laku serta perbuatan yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis [27]. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, antara lain [1]:

- a. Kehadiran ditempat kerja, fakta seseorang secara fisik berada ditempat kerja pada waktu yang ditentukan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, prosedur kerja dan akan selalu mengikuti SOP kerja yang sudah ditetapkan.
- c. Ketaatan pada standart kerja, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur serta tanggungjawab terhadap hasil kerja.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki rasa hati-hati, teliti dan memprhitungkan pekerjaan serta selalu menggunakan sesuatu dengan efektif serta efisien.
- e. Bekerja etis, kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.

Metode

Jenis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang dalam meneliti populasi atau sampel tertentu atau juga mengambil seluruh populasi menjadi sampel, instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, analisis yang bersifat statistik, berlandaskan filsafat positivisme [28]. Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian survey yang cara pengambilan sampelnya dari semua populasi serta menggunakan alat ukur berupa kuesioner dalam memperoleh data yang obyektif mengenai faktor-faktor variabel.

Lokasi penelitian adalah empat yang digunakan dalam melakukan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini akan meneliti PT. Surya Pratista Utama, yang beralamat di Jl. Raya Sidoarjo, Suko, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi terdiri atas obyek atau subyek yang berkualitas serta memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari serta ditarik kesimpulan [28]. Populasi dari penelitian ini yakni karyawan dari PT. Surya Pratista Utama yang berjumlah 1.134 karyawan. Sampel adalah bagian dari setiap karakteristik yang di miliki oleh populasi" [28]. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. *sample random sampling* adalah teknik sampling tanpa memberikan pengistimewaan tertentu pada suatu elemen didalam penelitian, atau dengan kata lain tidak ada pembagian karakteristik tertentu pada subjek penelitian [29]. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel, dikarenakan jumlah populasi pada karyawan PT. Surya Pratista Utama cukup banyak. Berikut rumus slovin yang digunakan oleh peneliti [28]:

Keterangan:

n: Ukuran Sampel/Jumlah Responden

N: Ukuran Populasi

e: Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

Dalam penelitian ini menggunakan (*e*) *margin error* sebesar 0,10 (10%). Maka perhitungan dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 91,896 dibulatkan menjadi 92 karyawan.

Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada-penelitian-ini menggunakan kuesioner. Tanggapan

daripada responden-terhadap-kuesioner yang telah diberikan di ukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala *likert* yang dipergunakan untuk-mengukur pendapat, sikap, idan persepsi sesorang serta sekelompok orang daripada fenomena sosial. Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yakni menggunakan beberapa analisis, yaitu:

Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid, perlu dilakukan pengujian validitas sebelum instrumen penelitian. Standart instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid [29]. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam menghitung validitas menggunakan Correlation Pearson Moment. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (rhitung) dengan 0,30 [29]. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung $> 0,30$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid.

instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama meskipun dalam waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan membandingkan Alpha Cronbach atau alpha hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak reliabel [29].

a. Analisis Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid, perlu dilakukan pengujian validitas sebelum instrumen penelitian. Standart instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid [29]. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam menghitung validitas menggunakan Correlation Pearson Moment. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (rhitung) dengan 0,30 [29]. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung $> 0,30$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama meskipun dalam waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan membandingkan Alpha Cronbach atau alpha hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak reliabel [29].

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, dengan nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa data tersebut berdistribusi normal atau sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat di simpulkan bahwa regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah deskripsi data di mana varian batas kesalahan (error) kelihatan konstan di luar jangkauan dari nilai-nilai variabel independen tertentu. Model tanpa terjadi heteroskedastisitas. Terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi jika titik-titik pada tabel scatterplot membentuk pola tertentu, atau berkumpul di satu sisi, atau juga dekat dengan nilai nol (0) pada sumbu Y yang ada di kurva. Sedangkan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik di tabel scatterplot tidak membentuk pola tertentu, atau menyebar di dua sisi atau menjauhi nilai nol (0) pada sumbu Y yang ada di kurva, hal ini sesuai output yang dihasilkan saat melakukan uji ini engan bantuan *Software SPSS 25 for windows*.

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut [29]. Berikut uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini:

a. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan diantara beberapa variabel serta memperlihatkan arah positif atau negatif antara variable dependent dengan variable independent [30]. Analisis regresi juga memiliki tujuan untuk menguji besaran pengaruh yang diberikan oleh variable bebas terhadap variable terikat yang dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kepemimpinan (Independent)

a: Konstanta

b1: Koefisien regresi X1

X1: Budaya Kerja (Independent)

b2: Koefisien regresi X2

X2: Komunikasi (Independent)

b3: Koefisien regresi X3

X3: Disiplin Kerja (Dependent)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independent secara individual terhadap variable dependent. Cara untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

1. H0 diartikan tidak adanya pengaruh variable independent (bebas) secara parsial terhadap variable dependent (terikat), dan Ha diartikan adanya pengaruh dari variable independents secara parsial terhadap variable dependent.

2. Melakukan perbandingan pada nilai t-hitung dengan t-tabel dengan ketentuan, $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$ yang berarti H0 diterima dan Ha ditolak yang menyatakan bahwa variable independent tidak memiliki pengaruh terhadap variable dependent. Dan sebaliknya apabila $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H0 ditolak maka Ha diterima yang menyatakan bahwa variable independent memiliki pengaruh terhadap variable dependent.

Kerangka Konseptual

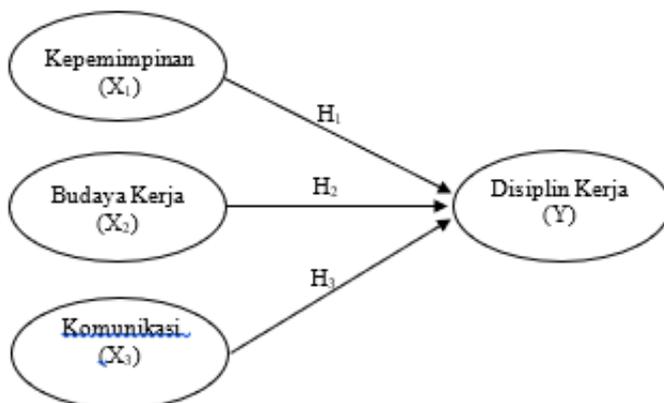


Figure 1.

Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama

H₂: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama

H₃: Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel kepemimpinan adalah suatu kemampuan dalam mengkoordinir karyawan untuk bekerja sesuai target. Indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut [20]:

- a. *Inspiration motivation* (Motivasi inspirasi), pemimpin mampu memberikan ide dan saran yang dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. *Idealized influence* (Pengaruh yang disetujui), pemimpin yang mampu menjadi model peran bagi karyawannya dan dapat menunjukkan standar etika yang tinggi.
- c. *Individualized consideration* (Perimbangan individual), pemimpin mampu memberikan dukungan emosional kepada karyawan dan memberikan pelatihan atau pemberdayaan kepada karyawan.
- d. *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual), pemimpin mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif mengenai masalah yang terjadi.

Definisi operasional variabel budaya kerja adalah nilai atau norma yang suatu organisasi guna dijadikan pedoman dalam bekerja guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Indikator dari budaya kerja, antara lain yaitu [14]:

- a. Kebiasaan, perilaku yang didasarkan kesadaran akan hak serta kewajiban, kewenangan serta tanggungjawab yang dimiliki baik secara pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan.
- b. Peraturan, suatu bentuk ketetapan serta bagian terpenting dalam mewujudkan karyawan berdisiplin tinggi yang mematuhi semua bentuk peraturan yang diberlakukan.
- c. Nilai-Nilai, pendalaman seseorang individu tentang apa yang lebih penting dan yang kurang penting, atau apa yang lebih benar atau yang kurang benar.

Definisi operasional komunikasi merupakan proses saling tukar menukar pesan atau informasi dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi organisasi yaitu [26] :

- a. Pemahaman, kemampuan bagi *receiver* (penerimaan informasi)
- b. Kesenangan, membuat perasaan kedua belah pihak merasa nyaman.
- c. Pengaruh pada sikap, individu yang menerima suatu informasi serta mengerti maksud dari informasi tersebut.
- d. Tindakan, perlakuan yang sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh informasi yang diterima

Definisi operasional disiplin kerja merupakan suatu sikap mematuhi, menghormati, serta menghargai peraturan yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, antara lain [1]:

- a. Kehadiran ditempat kerja, fakta seseorang secara fisik berada ditempat kerja pada waktu yang ditentukan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, prosedur kerja dan akan selalu mengikuti SOP kerja yang sudah ditetapkan.
- c. Ketaatan pada standart kerja, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur serta tanggungjawab terhadap hasil kerja.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki rasa hati-hati, teliti dan memprhitungkan pekerjaan serta selalu menggunakan sesuatu dengan efektif serta efisien.
- e. Bekerja etis, kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.

Hasil Dan Pembahasan

Frekuensi Tanggapan Responden

Persepsi tanggapan responden terdapat butir pernyataan dibedakan kedalam tingkat interval, yaitu: Sangat Tidak

Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Netral (N) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X1.1	0	0%	0	0%	1	1%	39	42%	52	57%	92
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	41	45%	51	55%	92
X1.3	0	0%	0	0%	1	1%	40	43%	51	55%	92
X1.4	0	0%	0	0%	1	1%	54	59%	37	40%	92

Table 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel X1

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X2.1	0	0%	0	0%	1	1%	50	54%	41	45%	92
X2.2	0	0%	0	0%	1	1%	47	51%	44	48%	92
X2.3	0	0%	0	0%	1	1%	37	40%	54	59%	92

Table 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel X2

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X3.1	0	0%	0	0%	3	3%	37	40%	52	57%	92
X3.2	0	0%	0	0%	2	2%	24	26%	66	72%	92
X3.3	0	0%	0	0%	1	1%	37	40%	54	59%	92
X3.4	0	0%	0	0%	2	2%	36	39%	54	59%	92

Table 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel X3

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	37	40%	55	60%	92
Y.2	0	0%	0	0%	0	0%	47	51%	45	49%	92
Y.3	0	0%	0	0%	1	1%	48	52%	43	47%	92
Y.4	0	0%	0	0%	0	0%	54	59%	38	41%	92
Y.5	0	0%	0	0%	0	0%	45	49%	47	51%	92

Table 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel Y

Uji Validitas

Variabel	Variabel (R- hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	X1,1	0.578	0.205	0.000	Valid
	X1,2	0.630	0.205	0.000	Valid
	X1,3	0.579	0.205	0.000	Valid
	X1,4	0.702	0.205	0.000	Valid
	Budaya Kerja (X2)	X2.1	0.444	0.205	0.000
		X2.2	0.631	0.205	0.000
		X2.3	0.536	0.205	0.000
	Komunikasi(X3)	X3,1	0.542	0.205	0.205
		X3,2	0.456	0.205	0.205

		X3,3	0.634	0.205
		X3,4	0.523	0.205
	Disiplin Kerja(Y)	Y,1		0.587
		Y,2		0.684
		Y,3		0.671
		Y,4		0.772
		Y,5		0.698

Table 6. Hasil Uji Validitas

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Uji Reliabel

Variabel	Crocbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.788	0.6	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0.837	0.6	Reliabel
Komunikasi (X3)	0.831	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.772	0.6	Reliabel

Table 7. Hasil Uji Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		92	
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.09432784	
	Most Extreme Differences	Absolute	
		Positive	
		Negative	

Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.098c

Table 8. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Coefficients a	
Model	Collinearity Statistics
1	(Constant)
	Kepemimpinan
	Budaya Kerja
	Komunikasi

Table 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X1 kepemimpinan memiliki nilai $1.685 < 10$, untuk variabel X2 budaya kerja memiliki nilai $1.573 < 10$, dan untuk variabel X3 komunikasi memiliki nilai $1.612 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

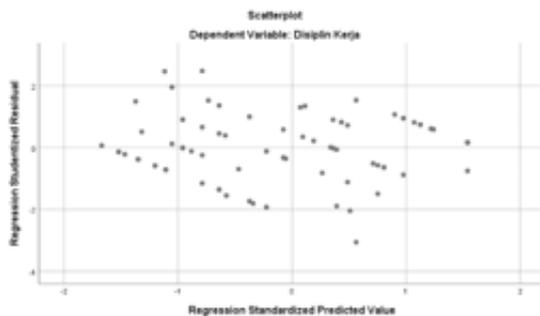


Figure 2.

1. Uji Heteroskedastisitas
1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta
1		(Constant)	1.333	1.748	.190
		Kepemimpinan	.632	.102	.499
		Budaya Kerja	.487	.135	.281
		Komunikasi	.227	.103	.174

Table 10. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1.333 + 0.632 X_1 + 0.487 X_2 + 0.227 X_3$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut diatas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. *Constant*

Konstanta (a) yang bernilai positif 1,333 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari kepemimpinan (X1), budaya kerja(X2), serta disiplin kerja(X3), maka nilai variable terikat disiplin kerja (Y) tetap konstant sebesar 1,333.

2. *Kepemimpinan*

Koefisien memiliki nilai yang positif 0,632 antara variable kepemimpinan(X1) terhadap disiplin kerja(Y). Maka memiliki arti bahwa variable tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variable kepemimpinan bertambah 1%, maka variable disiplin kerja bertambah sebesar 63,2%.

3. *Budaya Kerja*

Koefisien bernilai positif 0,487 antara variable budaya kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Maka memiliki arti bahwa variable tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan apabila variable budaya kerja bertambah 1%, maka variable kinerja karyawan bertambah sebesar 48,7%.

4. *Komunikasi*

Koefisien bernilai positif 0,227 antara variable komunikasi (X3) terhadap disiplin kerja (Y). Maka memiliki arti bahwa variable tersebut berhubungan positif. Sehingga bisa disimpulkan apabila variabel komunikasi bertambah 1%, maka variable disiplin kerja bertambah sebesar 22,7%.

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta
1		(Constant)	1.333	1.748	.190
		Kepemimpinan	.632	.102	.499
		Budaya Kerja	.487	.135	.281
		Komunikasi	.227	.103	.174

	Kepemimpinan	.632	.102	.499
	Budaya Kerja	.487	.135	.281
	Komunikasi	.227	.103	.174

Table 11. Hasil Uji Parsial (t)

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ($\alpha=0,05$) dengan *degree offreedom* $k = 3$ serta $df_2 = n-k-1$ ($92-3-1=88$) sehingga didapatkan t-tabel senilai 1,6623 dan disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji t yang dilakukan dihasilkan t-hitung senilai 6,183. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 6,183 lebih besar daripada t-tabel 1,6623 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variable independent yaitu kepemimpinan(X1) berpengaruh terhadap variable dependent yaitu disiplin kerja(Y).

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji t yang telah dilakukan dihasilkan t-hitung sebesar 3,609. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 3,609 lebih besar daripada t-tabel 1,6623 serta signifikan $0,001 < 0,05$. Maka diartikan bahwa variabel independen yaitu budaya kerja(X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja(Y).

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji t yang telah dilakukan dihasilkan t-hitung sebesar 2,210. Dalam hal ini membuktikan bahwa t-hitung 2,210 lebih besar daripada t-tabel 1,6623 serta signifikan $0,030 < 0,5$. Dapat diartikan bahwa variable independent yaitu komunikasi(X3) berpengaruh terhadap variable dependent yaitu disiplin kerja(Y).

Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA)

Berdasarkan hasil pengujian variable kepemimpinan dengan disiplin kerja membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA), yang artinya kepemimpinan memberikan dukungan dan mendorong keberanian karyawannya, serta mengkoordinir karyawan untuk bekerja sesuai target akan mampu semakin meningkatkan sikap karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang ada pada perusahaan.

Kepemimpinan dibangun dengan empat indikator, yaitu *Inspiration motivation, Idealized influence, Individualized consideratio, Intellectual stimulation*. Kontribusi terbesar ada pada indikator *intellectual stimulation* lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator *Inspiration motivation* menjadi indikator yang paling lemah. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan PT. Surya Pratista Utama merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi sehingga karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu. Kompetensi kepemimpinan terutama pada kemampuan berorganisasi pimpinan menjadikan pegawai kantor kecamatan tanggulangun merasa diperhatikan oleh pimpinannya sehingga pegawai memiliki perasaan yang dimana pimpinan sangat memperhatikan dirinya hal ini terbukti mampu meningkatkan perilaku kerja pada pegawai kantor kecamatan tanggulangun. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses memberikan pengaruh dalam merumuskan tujuan dari suatu organisasi, memberikan motivasi perilaku pengikut guna mencapai tujuan, memberikan pengaruh guna memperbaiki kelompok serta budayanya [5]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan oleh [9], [13], [18], [19]. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh [10] membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA)

Berdasarkan hasil pengujian variable budaya kerja dengan disiplin kerja membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Surya Pratista Hitama, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila budaya kerja di PT. Surya Pratista Utama sudah cukup baik, maka tercipta kedisiplinan pada diri karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila budaya kerja yang diterapkan kurang baik, maka juga akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang akan mengarah ke hal yang tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja dapat dijadikan nilai atau norma yang digunakan oleh karyawan untuk pedoman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan peraturan dan mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa budaya kerja mengacu pada cara hidup seseorang yang dilandasi oleh martabat kepribadian yang baik serta sesuai dengan norma-norma, yang berkembang menjadi karakter, kemampuan, dan intensitas untuk memberikan kekuatan positif kepada setiap orang agar konsisten dalam memperoleh hasil dalam setiap pekerjaan [13]. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator budaya kerja peraturan lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator nilai menjadi indikator yang paling lemah, maka responden atau karyawan PT. Surya Pratista Utama merasa bahwa perusahaan telah membuat dan menerapkan peraturan dengan baik, sehingga karyawan PT. Surya Pratista Utama dapat memahami dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan karyawan berusaha untuk tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan di PT. Surya Pratista Utama sangat baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa budaya kerja mengacu pada cara hidup seseorang yang dilandasi oleh martabat kepribadian yang baik serta sesuai dengan norma-norma, yang berkembang menjadi karakter, kemampuan, dan intensitas untuk memberikan kekuatan positif kepada setiap orang agar konsisten dalam memperoleh hasil dalam setiap pekerjaan [13]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang membuktikan adanya pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan oleh [7], [12], [13], [22]. Sedangkan penelitian lainnya membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja [14].

3. Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA)

Berdasarkan hasil pengujian variable komunikasi dengan disiplin kerja membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Surya Pratista Utama maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika komunikasi atau suasana kerja di PT. Surya Pratista Utama cukup baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan aman untuk melakukan aktivitas bekerja dan tentunya karyawan akan dapat bekerja secara maksimal, yang artinya komunikasi adalah proses saling tukar menukar pesan atau informasi dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain dan dapat menciptakan kedisiplinan antar karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Studi empiris menunjukkan bahwa indikator komunikasi kesenangan lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kesenangan menjadi indikator yang paling lemah, maka responden atau karyawan PT. Surya Pratista Utama merasa bahwa komunikasi yang baik dapat membuat karyawan merasa senang, karena karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja. Hal ini tentunya akan menimbulkan rasa nyaman kepada diri karyawan sehingga tercipta kedisiplinan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan komunikasi juga dapat difenisikan sebagai proses penyampaian informasi atau berita yang dilakukan seseorang dan diterima oleh orang lain atau kelompok, dengan suatu akibat serta umpan balik yang segera [23]. Hasil daripada penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan oleh [15], [24], [25]. Sedangkan penelitian lainnya membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja [16].

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama

Disiplin kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama dipengaruhi oleh kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu mengkoordinir karyawan untuk bekerja sesuai target sehingga dapat semakin meningkatkan sikap karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang ada pada perusahaan.

2. Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama

Budaya kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama, hal ini dikarenakan budaya kerja adalah nilai atau norma yang menjadi pedoman bagi karyawan untuk melakukan segala aktifitas kerja di perusahaan, sehingga secara tidak langsung mampu meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.

3. Komunikasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. Surya Pratista Utama

Disiplin kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama dipengaruhi oleh komunikasi, hal ini menunjukkan bahwa

komunikasi yang baik akan dapat meningkatkan disiplin karyawan. Yang artinya komunikasi adalah proses saling tukar menukar pesan atau informasi dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain dan dapat menciptakan kedisiplinan antar karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

References

1. M. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revi," Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
2. I. A. Fascha, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang," Skripsi Thesis, Univ. Semarang, Indonesia, 2019.
3. S. P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
4. A. Nugraeny, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang," Skripsi Thesis, Univ. Sriwijaya, Indonesia, 2020.
5. V. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan," Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005.
6. Suparyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM," Jakarta: Andi, 2015.
7. I. P. A. E. Cahyantara and M. Subudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan," E-Jurnal Manaj., vol. 4, no. 7, pp. 2016-2035, 2015.
8. T. H. Handoko, "Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Kedua," Yogyakarta: BPFE, 2014.
9. M. Rosalina and L. N. Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ekobis Ekon. Bisnis, Manaj., vol. 10, no. 1, 2020.
10. S. M. Rizal and Radiman, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., vol. 2, no. 1, pp. 117-128, Mar. 2019. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3649.
11. R. N. Azizzah and V. Firdaus, "Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama," Natl. Multidiscip. Sci., vol. 1, no. 3, pp. 470-479, May 2022. doi: 10.32528/nms.v1i3.104.
12. S. Sarifah, M. M. Rachman, and E. Sulistiyawan, "Pengaruh Budaya Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja," J. Sustain. Bus. Res., vol. 3, no. 2, 2022.
13. S. Pakaya, "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo," J. Technopreneursh. Econ. Bus. Rev., vol. 2, no. 1, 2020. [Online]. Available: <https://jtebr.unisan.ac.id>
14. G. Puspita and Sudarijati, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor," J. Visionida, vol. 4, no. 1, 2018.
15. Fitriana, U. Farida, and T. Hari Abrianto, "Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo," ASSET J. Manaj. dan Bisnis, vol. 1, no. 2, pp. 11-23, 2018. [Online]. Available: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
16. P. N. A. Dessy and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat," E-Jurnal Manaj., vol. 4, no. 2, pp. 399-410, 2015.
17. L. Indayani and Sumartik, "Manajemen Perubahan, Ke-1.," vol. 0, Umsida Press, 2019.
18. Y. G. Permana, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya," J. Kaji. Ekon. dan Kebijak. Publik, vol. 6, no. 1, pp. 2572-2772, 2021.
19. Hendrayani and H. V. Angraini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar," Ekon. dan Bisnis (Riau Econ. Bus. Rev., vol. 13, no. 2, pp. 126-136, 2022.
20. Wibowo, "Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke-3," Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
21. A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
22. Sofyan, J. A. Abdul, and Sunarti, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang," J. Moderat, vol. 5, no. 1, pp. 56-69, 2019. [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>
23. L. Lubetri and S. N. Azizah, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi," J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 2, no. 3, pp. 450-465, 2020. doi: 10.32639/jimmba.v2i3.490.
24. N. W. P. Gresida and I. W. M. Utama, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan," E-Jurnal Manaj., vol. 8, no. 10, p. 5928, Oct. 2019. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p03.
25. A. S. Ginting, "Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan," Universitas Medan Area, 2018.
26. A. Suranto, "Komunikasi Interpersonal, Cetakan 1," Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
27. E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta, 2016.
28. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan 11," Bandung: Alfabeta, 2015.
29. Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek," Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
30. I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS-23, Edisi ke-8," Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.