

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PBI

RIDWAN SUSILO
RR. NIKEN PURBASARI*

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia
Ridwansusilo087@gmail.com, npi@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to identify and analyze the influence of leadership, work discipline, communication as independent variables on the performance of employees of the resin work unit production section at PT. PBI. The form of research in this study is descriptive statistics and causality with multiple regression analysis methods to test hypotheses. The sampling technique used in this study was saturated sampling and used 112 respondents who were permanent employees at PT. PBI, and the data of this study were collected through the distribution of questionnaires using Likert scale. The results of this study show that leadership and work discipline affect employee performance, while communication has no influence on the performance of PT employees. PBI part of resin work unit production. This is possible because the work pattern of employees in the production section of the resin work unit is mechanistic which can eliminate the role of communication. Leadership and discipline factors for companies are important aspects to improve performance*

Keywords: *Communication, Employee Performance, Leadership, Work Discipline*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan bagian produksi unit kerja resin di PT. PBI. Bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kausalitas dengan metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dan menggunakan 112 responden berstatus karyawan tetap di PT. PBI, dan data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PBI bagian produksi unit kerja resin. Hal ini dimungkinkan sebab pola kerja karyawan pada bagian produksi unit kerja resin bersifat mekanistik yang dapat meniadakan peran komunikasi. Faktor kepemimpinan dan disiplin bagi perusahaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komunikasi

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi sekarang, ditandai dengan cepatnya suatu perubahan yang ada, karena itu organisasi harus bisa melakukan penyesuaian terkait semua hal yang ada di suatu organisasi [Prihantoro \(2012, 78\)](#).

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan [Sutrisno \(2009, 2\)](#).

Adanya tantangan lingkungan yang terjadi sekarang, pembisnis saling bersaing dalam memajukan perusahaannya, yakni dengan melakukan pengelolaan terhadap kinerja karyawan. Karena merupakan salah satu aspek yang dapat mendorong kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan dipasar yang kompetitif. PT. PBI merupakan satu-satunya produsen pembuat pajangan boneka atau figurin berbahan porselen dan resin di Indonesia yang bersaing ketat dengan produk buatan China. Kinerja karyawan adalah seseorang melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Maka dari itu seorang manajer perusahaan dalam industri yang sama yakni produsen pembuat pajangan boneka atau figurin berbahan porselen dan resin perlu mengetahui apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta memerlukan adanya perbaikan atau tidak (Purbasari dan Septian 2017). Jika tidak terdapat sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berarti. Maka, didalam suatu perusahaan dapat mengelola dengan cara yang profesional agar kemampuan karyawan dan kebutuhan perusahaan dapat seimbang (Mangkunegara 2009, 01 dalam [Ratnawati dan Atmaja 2020](#)).

Perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan melebihi tanggung jawab yang di berikan, karena akan membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat di pengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi. Kepemimpinan, yakni suatu proses yang dapat saling mempengaruhi antara individu dengan kelompok individu dan begitupun sebaliknya, agar tercapainya tujuan yang sama. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional atau menjalankan kegiatan sesuai dengan aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Selain itu kinerja karyawan juga dapat pengaruhi oleh komunikasi, karena komunikasi

merupakan keahlian yang paling penting serta aktifitas yang digunakan seseorang untuk menyampaikan informasi apapun kepada orang lain ([Palupi 2020](#)).

Agar mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, maka sumber daya manusia menjadi faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Sehingga diharapkan suatu perusahaan dapat melakukan beberapa hal, seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi yang baik kepada karyawannya.

Peneliti melihat adanya fenomena masalah kinerja karyawan pada PT. PBI berdasarkan data absensi karyawan yang menjadi salah satu indikator kinerja karyawan pada perusahaan.

Mengacu pada data tingkat kehadiran karyawan tersebut di atas, peneliti simpulkan bahwa masih terdapat masalah terkait kinerja karyawan sebagai bentuk tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, kehadiran, dan kemampuan. Masalah yang terjadi, ditunjukkan oleh masuk kerja melebihi batas ketentuan, beberapa hari tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan dan sebagainya. Hal ini mengindikasikan bahwa belum maksimalnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan mematuhi ketentuan yang sudah di tetapkan perusahaan. Kinerja karyawan kurang maksimal karena masih adanya tingkat absensi yang tinggi. Menurut Pophal (2012, 197), dimana rata-rata tingkat absensi didalam perusahaan 2%-3%, maka dapat dikatakan organisasi berjalan dengan baik, namun apabila rata-rata absensi perusahaan lebih dari 3%, maka menunjukkan adanya indikasi masalah dalam perusahaan. Masih terlihat adanya kesenjangan rata-rata tingkat absensi dibandingkan dengan rata-rata perusahaan, dimana PT. PBI masih berada diatas 3% yakni sebesar 3,16.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seorang pekerja yang mencapai hasil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan (Mangkunegara 2017, 67, dalam Silas et al. 2019). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu [Kasmir \(2016, 182\)](#). Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika ([Afandi 2018](#), Ibrahim 2021).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau orang lain untuk membawa ke arah tercapainya suatu tujuan ([Fahmi 2018, 122](#), [Nababan et al. 2020](#)). Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Proses ini untuk mempengaruhi orang lain dalam memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama [Yukl \(2005, 8\)](#).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang terhadap suatu aturan atau standar perilaku yang harus di lakukan, dan akan di kenakan hukuman jika seseorang tersebut tidak melakukannya. Disiplin kerja adalah mematuhi peraturan dengan standar tertentu agar dapat berperilaku dan melakukan pekerjaan dengan baik (Purbasari et al. 2020).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, mematuhi atau mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan 2002, 193).

Kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito 1982 dalam [Indriasari et al. 2019](#)). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang yang teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela 2012, 239, Akbar dan Slamet 2017).

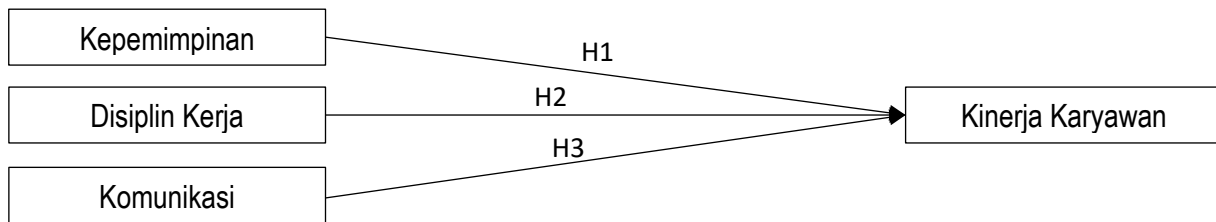
Komunikasi

Keahlian dalam berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi juga untuk menandakan bahwa suatu organisasi masih adanya aktivitas. Sepertihalnya orang terjangkit arteriosklerosis, pengerasan pada arteri yang menghambat sirkulasi darah dan nutrisi yang dibawa, begitu dengan organisasi yang mengalami permasalahan yang serupa dengan aliran informasi. Maka, akan mengalami hal yang sama, yakni efisiensi menurun, yang disebabkan adanya informasi penting berhenti atau terlambat dalam penyampaian dalam beberapa titik di organisasi ([Palupi 2020](#)).

Kompetensi komunikasi penting terhadap kinerja. Komunikasi antara atasan dan bawahan sangat penting bagi manajemen kinerja yang efektif. Secara tepat apa yang dikomunikasikan dan bagaimana dikomunikasikan dapat menentukan apakah kinerja akan meningkat atau menurun. Selain itu perusahaan terdapat banyak karyawan yang terdiri dari tasan dan bawahan yang dimana semua memiliki perilaku sendiri-sendiri seperti

cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana semua terlibat dan berkomunikasi agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi mengalami hambatan atau keterlambatan dalam penyampaiannya, yang akan berakibat tidak tercapainya tujuan yang diharapkan (Robbins 2008, 67, [Zubaidah 2017](#)).

Kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (context) dalam mempengaruhi kandungan (content) dan bentuk pesan komunikasi (Devito 2011, 26, [Mucharam 2022](#)).



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [Nababan et al. \(2020\)](#) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Komala \(2014\)](#) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Kiswanto \(2010\)](#) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Indrawati \(2015\)](#) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Zusnita \(2014\)](#) kepemimpinan berpengaruh, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ismail dan Fara dan [Ismail \(2021\)](#) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti tinggi rendahnya disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut [Ginting \(2018\)](#) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Komala \(2014\)](#) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Aryati et al. (2017) adanya pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut [Astuti et al. \(2021\)](#) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [Wandi et al. \(2019\)](#) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Menurut [Ginting \(2018\)](#) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Kiswanto \(2020\)](#) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Aryati et al. (2017) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Astuti et al. \(2021\)](#) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI

METODE PENELITIAN

Metode Pemilihan Sampel Dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian deskriptif adalah menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [Sugiyono \(2017, 147\)](#). Sedangkan penelitian kausalitas adalah penelitian yang mempelajari hubungan yang bersifat sebab akibat [\(Sugiyono 2010, 56\)](#). Objek yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah PT. PBI yang beralamat di Dusun 4, Ngadirojo, Kec. Ampel, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57352. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan tetap bagian produksi unit kerja resin di PT. PBI. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 112 karyawan tetap bagian produksi unit kerja resin di PT. PBI.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [\(Sugiyono 2021, 127\)](#).

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	1. Pengarahan pemimpin 2. Pengaruh pemimpin 3. Kesempatan 4. Mengakomodasi 5. Memotivasi	Likert
Disiplin kerja (X2)	1. Tepat waktu 2. Kontribusi 3. Saran perbaikan 4. Ketepatan waktu bekerja 5. Ketaatan pada aturan	Likert
Komunikasi (X3)	1. Kemampuan komunikasi 2. Informasi tugas 3. Berbagi informasi 4. Umpan balik 5. Mengurangi ketidakpastian informasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Jumlah waktu kerja 4. Kemampuan kerja	Likert

Sumber: adaptasi dari [Palupi \(2020\)](#)

Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengumpulan Variabel

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yakni dengan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh responden. Skala pengukuran dalam penelitian menggunakan Skala Likert yakni dengan skala 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, 5=sangat setuju. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi sebagai metode analisis data.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi responden sebanyak 112 orang, laki-laki sebanyak 66 atau 58,9%, perempuan sebanyak 46 atau 41,1%. Responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa terdapat 21 responden yang berumur 18-25 tahun dengan persentase 18,70%, terdapat 68 responden yang berumur 26-35 tahun

dengan persentase 60,71% , terdapat 23 responden yang berumur lebih dari 30 tahun dengan persentase 20,54%.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan terdapat 26 responden dengan latar belakang pendidikan SMP dengan persentase 23,21%, terdapat 84 responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK dengan persentase 75%, terdapat 26 responden dengan latar belakang pendidikan D3/S1 dengan persentase 23,21%.

Statistik Deskriptif Variabel

Terdapat nilai rata-rata dari hasil pengolahan data variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 4,36. Rata-rata nilai variabel disiplin kerja(X2) yakni sebesar 4,27. Nilai rata-rata variabel komunikasi (X3) adalah sebesar 4,36. Rata-rata nilai variabel kinerja karyawan(Y) yakni sebesar 3,61.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	keterangan
Kepemimpinan (X1)	X 1.1	0,487	0,185	Valid
	X 1.2	0,563	0,185	Valid
	X 1.3	0,392	0,185	Valid
	X 1.4	0,563	0,185	Valid
	X 1.5	0,550	0,185	Valid
Disiplin kerja (X2)	X 2.1	0,639	0,185	Valid
	X 2.2	0,539	0,185	Valid
	X 2.3	0,569	0,185	Valid
	X 2.4	0,474	0,185	Valid
	X 2.5	0,612	0,185	Valid
Komunikasi (X3)	X 3.1	0,578	0,185	Valid
	X 3.2	0,641	0,185	Valid
	X 3.3	0,446	0,185	Valid
	X 3.4	0,656	0,185	Valid
	X 3.5	0,611	0,185	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y 1.1	0,811	0,185	Valid
	Y 1.2	0,708	0,185	Valid
	Y 1.3	0,732	0,185	Valid
	Y 1.4	0,698	0,185	Valid

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	5	0,794	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	5	0,773	Reliabel
Komunikasi (X3)	5	0,625	Reliabel
Kinerja Karyawam (Y)	4	0,718	Reliabel

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,227 ^a	0,051	0,525	2,09403

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

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 5. Hasil Uji Goodness of Fit Model (Uji F)

Test Statistics		Kinerja Karyawan (Y)
Chi-Square		97,786 ^a
Df		10
Asymp. Sig.		0,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10,2.

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	T	Sig
(Constant)	5,278	0,000
Kepemimpinan	1,996	0,045
Disiplin Kerja	2,107	0,028
Komunikasi	0,929	0,355

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data Statistik

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2009). Tabel 2 dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item menyatakan valid.

Melalui hasil uji goodness fit of model pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa H0 diterima karena nilai asymp. Sig. $0,000 < 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa ada perbedaan

dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1, pada variabel kepemimpinan nilai sig = 0,045 dan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai (sig) $\leq \alpha$, maka H1 diterima. Disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PBI. Karena nilai t hitung (1,996) $> t$ tabel (1,983), jadi diambil kesimpulan

bahwa H1 diterima, yang diartikan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PBI.

Hipotesis 2, pada variabel disiplin kerja, $\text{sig} = 0,028$ dan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai $\text{sig} \leq \alpha$, maka disimpulkan bahwa H2 diterima, yang diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PBI. Dimana t hitung ($2,107$) > t tabel ($1,983$), Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PBI.

Hipotesis 3, nilai sig untuk variable komunikasi = $0,355$ dan $\alpha = 0,05$. Sehingga nilai (sig) $\geq \alpha$, jadi diambil simpulan dimana H3 ditolak, yang berarti komunikasi tidak terdapat pengaruh positif pada kinerja karyawan PT. PBI. Dimana nilai t hitung ($0,929$) < t tabel ($1,983$), jadi peneliti simpulkan bahwa H3 ditolak, berarti komunikasi tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan PT. PBI.

PENUTUP

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini: (1) Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI. (2) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI. (3) Tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI.

Dalam penelitian ini tentu terdapat keterbatasan. Beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut: (1) Penelitian tidak mencakup seluruh ruang lingkup karyawan PT. PBI dan hanya berfokus pada karyawan tetap bagian produksi unit kerja resin yang hanya terdapat 112 sampel. (2) Obyek penelitian berdomisili di Kabupaten Boyolali sehingga kuesioner dilakukan secara online melalui

google form dan peneliti tidak bisa melihat seberapa serius responden dalam pengisian kuesioner serta peneliti membutuhkan jangka waktu yang cukup lama untuk mendapatkan hasil jawaban dari kuisisioner. (3) Besarnya Nilai Adjusted R Square yakni $52,5\%$, maka masih adanya kemungkinan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar $47,5\%$.

Dari keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, terdapat rekomendasi untuk penelitian selanjutnya; Bagi penelitian selanjutnya: (1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan berfokus pada seluruh bagian dalam perusahaan serta menambahkan lebih banyak sampel yang digunakan. (2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyebarkan kuisisioner secara langsung, sehingga dapat dilihat keseriusan karyawan dalam pengisian kuisisioner. (3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lain seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja atau dengan variabel lain agar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen lebih kuat. Bagi perusahaan: PT. PBI akan lebih baik untuk dapat memberikan perhatian pada masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan atau ketertiban seperti menaati aturan. Perusahaan akan dapat meningkatkan ketertiban karyawan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan pemberian buku saku karyawan, serta menekankan kembali aspek terkait jam kerja. Demikian juga dengan faktor kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi faktor yang penting untuk dapat digunakan dengan cara yang efektif sebab dapat memberi dampak pada kinerja yang lebih baik.

REFERENCES:

- Mucharam, Ahmad. "Membangun Komunikasi Publik Yang Efektif." 2022. "Achmad Mucharam,," Vol. XXVII No.1 April.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismail H A, Andi Muh. Fara Kessi. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar." *SEIKO: Journal of Management & Business*, ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online) Volume 4 Issue 2 29-39.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan Edisi 4*. Jakarta: PT Grasindo: PT. Grasindo.
- Riza Febrianty, Meyzi Heriyanto, Kiswanto. 2020 . "KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 15, Nomor 4, Januari: 460-467.
- Yuki, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RIAU: Zanafa Publishing.
- Dewi Puji Astuti, SitiLam'ah Nasution, Yudi Prayoga. t.thn. "PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN,DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASTER CASH & CREDIT RANTAUPRAPAT." *JURNAL MANAJEMENAKUNTANSI (JUMSI) Vol. 01 No. 01 Januari 2021*.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfaberta.
- Fransisca L Nababan, Bimantara Sembiring, Lika Bancin, Lilis Sianturi, Maya Agustina Tanjung. 2020. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERTAMA TRIKENCANA BERISNAR MEDAN." *JURNAL DARMA AGUNG Volume 28, Nomor 3*.
- Ginting, N. B. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan." *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 130–139.
- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- Ketut Ratih Indriasari, Gede Putu Agus Jana Susila, I Wayan Bagia. 2019. "ANALISIS KETIDAK-DISPLINAN KARYAWAN." *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 7 Tahun 2019)*.
- Kiswanto., M. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda." *JURNAL EKSIS Vol.6 No.1: 1267 – 143*.
- Muizu., Wa Ode Zusnita. t.thn. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, Maret 2014: 1-13.
- Palupi., Dyah Ayu Puri. t.thn. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *JRMB*, Volume 15, No. 2, Desember 2020.
- Prihantoro, Agung. 2012. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)." *Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang*.
- Purbasari Rr.N., Septian T.A. 2017. "FACTORS INFLUENCING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION DEPARTMENT ON THE MANUFACTURING FOOD INDUSTRY IN INDONESIA." *POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*. Vol.16 No.2.
- Rr. Niken Purbasari, R Wasisto Ruswidiono, Faradila Y. Ardini. 2020. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS DEPARTEMEN STAMPING PERUSAHAAN DALAM INDUSTRI NENDARAAN BERMOTOR." *MEDIA BISNIS Vol, 12, No. 1*.

- Sari, Yanti Komala. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 6 No. 2. PT. Patra Komala.
- Shinta Ratnawati, Hanung Eka Atmaja. Februari 2020. "PENTINGNYA KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA MENDORONG PRESTASI KERJA." *Volume 06, No.01*, .
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. . Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. "METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)." Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. . Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*". Jakarta.: Kencana Prenada Media Group.
- Wandi, Didi. dkk. 2019. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi Vokasi*|Vol. 2 No. 2.
- Zubaidah, Siti. 2017. "PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA." *Manajemen-FE*.