

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA EDIE ARTA MOTOR BENGKALA, KABUPATEN SINGARAJA

I. M.S. Mahardiana¹, I. N. Suarmanayasa²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: mahardianasukma@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh (1) kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Edie Arta Motor Bengkulu, (2) komunikasi terhadap disiplin kerja pada Edie Arta Motor Bengkulu, (3) kepemimpinan terhadap komunikasi pada Edie Arta Motor Bengkulu, serta (4) kepemimpinan terhadap disiplin kerja lewat komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu. Populasi dalam riset ini merupakan segala pegawai Edie Arta Motor Bengkulu sebanyak 38 orang. Informasi dikumpulkan dengan memakai kuesioner yang setelah itu dianalisis memakai analisis jalur. Hasil riset menampilkan bahwa (1) kepemimpinan mempengaruhi positif disiplin kerja pada Edie Arta Motor Bengkulu, (2) komunikasi mempengaruhi positif disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu, (3) kepemimpinan mempengaruhi positif komunikasi pada Edie Arta Motor Bengkulu, (4) kepemimpinan mempengaruhi positif disiplin kerja lewat komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) leadership on work discipline at Edie Arta Motor Bengkulu, (2) communication on work discipline at Edie Arta Motor Bengkulu, (3) leadership on communication at Edie Arta Motor Bengkulu, and (4) leadership to work discipline through employee communication at Edie Arta Motor Bengkulu. The population in this study were all 38 employees of Edie Arta Motor Bengkulu. Data were collected using a questionnaire which was then analyzed using path analysis. The results showed that (1) leadership had a positive effect on work discipline at Edie Arta Motor Bengkulu, (2) communication had a positive effect on employee work discipline at Edie Arta Motor Bengkulu, (3) leadership had a positive effect on communication at Edie Arta Motor Bengkulu, (4) leadership has a positive effect on work discipline through employee communication at Edie Arta Motor Bengkulu.

Keywords : leadership, communication, work discipline

1. Pendahuluan

Sumber energy manusia ialah kunci berarti untuk sesuatu organisasi dalam menggapai tujuannya. Progres sesuatu organisasi serta kehebatan teknologi. Sumber energy manusia senantiasa ialah aspek yang sangat berarti untuk menggerakkan organisasi. Berartinya sumber energy manusia dalam sesuatu organisasi, kesuksesannya dalam manajemen sebagian besar merupakan persoalan sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa peralatan kerja semakin modern dan efisien tapi dilain pihak prasyarat yang diperlukan bagi para pengelola juga semakin bertambah. Akibatnya karyawan diarahkan untuk mampu mengimbangi perubahan yang terjadi dengan cara meningkatkan kinerjanya secara konstan. Hal ini berarti bahwa karyawan harus mencurahkan segala energi dan kemampuan yang dimilikinya dalam porsi yang lebih besar dibandingkan sebelumnya.

Pernyataan Terry (1972) yang menekankan bahwa modernitas dan cara kerja yang efisien merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan memang telah banyak terbukti. Namun keberhasilan suatu perusahaan dengan peralatan yang cukup modern dan cara kerja yang efisien dapat juga terhambat bahwa mungkin gagal jika karyawan yang mengerjakan alat tersebut tidak mempunyai disiplin kerja. Untuk itu faktor disiplin kerja karyawan merupakan aspek yang lumayan berarti dalam menggapai tujuan industry. Berartinya disiplin untuk tujuan organisasi bisa dilihat dari stamen Siswanto (2001)

selaku berikut. "faktor yang cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan". Pentingnya disiplin bagi tujuan organisasi dapat dilihat dari pernyataan Siswanto (2001) sebagai berikut. "Memandang kalau disiplin yakni sesuatu perilaku menghormati, patuh serta taat. Baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya. Pangarso serta Susanti (2016) menerangkan kalau disiplin ialah aksi manajemen buat mendesak para anggota buat memenuhi bermacam syarat.

Disiplin tidaknya seorang pegawai tidaklah semata-mata datang dari pegawai itu sendiri (bersifat intern), namun juga bisa muncul karena faktor luar (bersifat ekstern). Banyak faktor eksternal yang mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Dua dari sekian banyak faktor eksternal ini adalah faktor kepemimpinan atasannya dan komunikasi di lingkungan kerja organisasinya. Pegawai yang memfigurkan atau menghormati pemimpinnya cenderung mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak menempatkan atasannya sebagai figure yang dihormati. Dengan demikian para pemimpin akan sangat berpengaruh dalam mengerahkan dan menggerakkan pegawainya untuk menjadi lebih disiplin dalam mengerjakan pekerjaan.

Pentingnya kepemimpinan dalam usaha mendisiplinkan karyawan dapat dilihat dari pernyataan Wahjosumidjo (1987) tentang kemampuan pemimpin untuk mengubah perilaku orang lain. Berkaitan dengan hal tersebut Wahjosumidjo menyatakan sebagai berikut. "Kepemimpinan merupakan sesuatu yang menempel pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat tertentu yakni : kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan pula sebagai rangkaian kegiatan leader tak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya maupun perilaku pemimpin. Kepemimpinan ialah proses antar ikatan ataupun interaksi antara pemimpin, pengikut, serta suasana." Bagi Jaya serta Adnyani (2015) Pemimpin ialah seorang yang mempunyai keahlian buat pengaruhi orang lain supaya bisa melaksanakan suatu perihal yang cocok dengan keinginannya serta cocok dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan disiplin, apabila gaya dari kepemimpinan suatu organisasi yang cenderung kurang baik maka akan dapat menciptakan situasi kerja yang kurang kondusif sehingga hal ini akan mempengaruhi gairah kerja yang pada akhirnya akan membuat disiplin kerja yang kurang baik pula oleh karena itu, ada keterkaitan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai.

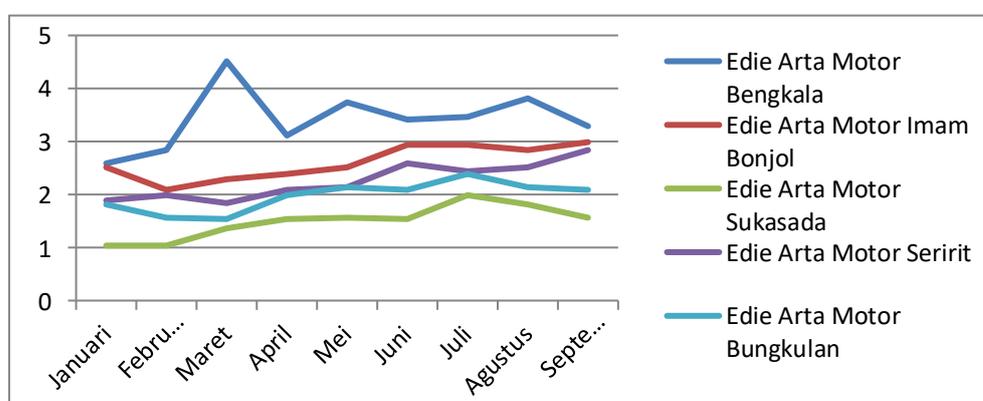
Di samping faktor kepemimpinan, aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam hubungannya dengan disiplin pegawai ini adalah aspek komunikasi, hal ini disebabkan karena semangat kerja berdampak pada disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh hubungan yang sangat harmonis dengan sesama pegawai yang dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif. Dengan komunikasi dapat disampaikan ide-ide, informasi, instruksi dengan cara yang tepat dari pemberi kepada pesan sehingga dapat dimengerti dengan baik dan dipercaya untuk dilaksanakan. Dengan demikian komunikasi merupakan hal yang mutlak perlu ditumbuhkan, dikembangkan dan dipelihara terus-menerus pada seluruh jajaran organisasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berkaitan dengan uraian di atas, Wahjosumidjo (1987) menyatakan bahwa komunikasi yang efisien ialah perihal yang berarti buat membentuk dan mempertahankan apa yang hendak dikerjakan karyawan serta gimana metode mengerjakannya haruslah dikomunikasikan terlebih dahulu sehingga karyawan mengertiapa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Komunikasi merupakan proses pertukaran data antar orang lewat sistem, ataupun sikap serta aksi (Purwanto, 2006). Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Suaip serta Astuti (2015) menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Bagi Dharma(2001) komunikasi yang efisien pula ialah perihal yang berarti buat membentuk serta mempertahankan disiplin. Karyawan butuh mengenali hal diharapkan saat sebelum, bukan sehabis melaksanakan kesalahan ataupun melanggar peraturan. Tidak hanya itu, pemimpin pula wajib bisa meyakinkan pegawai mengenai sebab penetapan sesuatu kebijaksanaan serta peraturan industri.

Menurut Adnyani (2016) bentuk kepemimpinan seorang pemimpin berdampak langsung pada sikap dan perilaku bawahannya. Dengan demikian, kaitannya sangat erat dengan komunikasi dan disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang

sangat erat dengan disiplin, melalui komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya, gaya dari kepemimpinan suatu organisasi yang cenderung kurang baik maka akan dapat menciptakan situasi kerja yang kurang kondusif sehingga hal ini akan mempengaruhi gairah kerja yang pada akhirnya akan membuat disiplin kerja yang kurang baik pula oleh karena itu, untuk itu perlu adanya komunikasi mengenai permasalahan yang dialami bawahannya terhadap pimpinan, oleh karena itu ada keterkaitan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja melalui komunikasi pegawai.

Untuk mendukung permasalahan yang di bahas, maka perusahaan yang bergerak di bidang otomotif di daerah buleleng adalah Edie Arta Motor Bengkala ialah salah satu industri bergerak bidang otomotif terdapat berbagai divisi diantaranya, ritel dan servis, grosir di tempat, grosir keliling, divisi cuci motor, divisi online dan divisi kantin. Edie Arta Motor Bengkala memperkerjakan karyawan sebanyak 38 orang dalam hal ini perusahaan ini mementingkan tingkat kehadiran karyawan, kepemimpinan dan komunikasi sebagai ukuran untuk memperoleh keberhasilan perusahaan, karena setiap pekerjaan perlu memperhatikan hal kecil seperti kedisiplinan. Berdasarkan observasi dan informasi dari Edie Arta Motor Bengkala diperoleh data persentase ketidakhadiran karyawan Edie Arta Motor Bengkala yang dihitung dari bulan Januari – September 2020 pada Gambar 1.1.



Sumber : Edie Arta Motor

Gambar1. Persentase Keterlambatan Pegawai Edie Arta Motor Bengkala, Edie Arta Motor Imam Bonjol, Edie Arta Motor Sukasada, Edie Arta Motor Seririt dan Edie Arta Motor Bungkulan Bulan Januari-September 2020

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan pada Edie Arta Motor Bengkala hadapi tingkatan fluktuasi yang sangat besar tiap bulannya, bila dibanding dengan Edie Arta Motor Bungkulan, Edie Arta Motor Seririt, Edie Arta Motor Imam Bonjol, dan Edie Arta Motor Sukasada mempunyai fluktuasi yang terkategori normal sebab penyusutan yang terjalin tidak jauh dari mempunyai fluktuasi yang terkategori normal sebab penyusutan yang terjalin tidak sangat jauh dari tingkat ketidakhadiran. Bagi Flippo (1994) Tingkatan absensi serta keterlambatan yang ditatap baik sekitar 2-3 %. Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa Edie Arta Motor Bengkala terdapat masalah mengenai menurunnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas kesehariannya.

Dilihat dari fenomena yang terjadi, kurangnya kinerja dari pegawai Edie Arta Motor Bengkala disebabkan oleh beberapa faktor antara lainnya faktor kepemimpinan. Sebagai seorang pemimpin sebaiknya harus mampu berkomunikasi, berinteraksi dan mempengaruhi bawahan serta mendisiplinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi sehingga nantinya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai. Berdasarkan data hasil kuesioner awal tentang kepemimpinan di Edie Arta Motor Bengkala menunjukkan total perolehan skor kuesioner dini kepemimpinan terletak dalam katagori sangat tidak baik dengan skor totalitas jawaban kuesiner pegawai yakni sebanyak 368. Dilihat dari fenomena yang terjadi, kurangnya kinerja dari pegawai Edie Arta Motor Bengkala disebabkan oleh beberapa faktor antara lain komunikasi. Sebagai

seorang pemimpin sebaiknya harus mampu berkomunikasi, berinteraksi dan mempengaruhi bawahan serta mendisiplinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi sehingga nantinya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai. Kemudian berdasarkan data hasil kuesioner awal tentang komunikasi di Edie Arta Motor Bengkulu menunjukkan total perolehan skor kuesioner ini komunikasi terletak dalam jenis tidak baik dengan skor keseluruhan jawaban kuesioner pegawai sebanyak 439.

Edie Arta Motor Bengkulu merupakan perusahaan yang memiliki 30 orang pegawai. Untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan ini, maka pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerjanya dimana untuk dapat menciptakan disiplin yang baik diperlukan perhatian di beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah kepemimpinan di mana oleh seseorang pemimpin apakah kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan karakteristik dari perusahaan tersebut, sebagai pemimpin dalam perusahaan harus mampu mengkomunikasikan kebijakan yang diterapkan pada Edie Arta Motor Bengkulu. Menurut Mundi dan Jailani (2019) kepemimpinan berisikan sesi pengaruh dalam memastikan tujuan organisasi, menyemangati sikap pengikut buat menggapai tujuan, pengaruh buat membentuk kelompok serta budayanya. Definisi kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh Salutondok dan Soegoto (2015) menyatakan kepemimpinan selaku proses memusatkan dan mempengaruhi kegiatan yang ada kaitannya. Kepemimpinan yakni tata cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya biar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai syarat bekerja. Setelah itu komunikasi ialah proses penyampaian suatu pesan oleh seorang kepada orang buat memberitahu ataupun mengganti perilaku, komentar, ataupun sikap, baik langsung ataupun tidak langsung lewat media", ialah memberitahu ataupun mengganti perilaku (attitude), komentar (opinion) ataupun sikap (behavior) (Effendy, 2003). Dilihat demikian pentingnya faktor kepemimpinan dan komunikasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka dipandang perlu mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu. Berdasarkan pada latar belakang di atas sampai rumusan kasus dalam studi ini yakni: (1) Apakah kepemimpinan mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?, (2) Apakah komunikasi mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?, (3) Apakah kepemimpinan mempengaruhi terhadap komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?, (4) Apakah kepemimpinan mempengaruhi terhadap disiplin kerja lewat komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu?. Sesuai dengan rumusan kasus di atas, sampai tujuan studi ini ialah buat menguji sebagai berikut: (1) Kepemimpinan mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu, (2) Komunikasi mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu, (3) Kepemimpinan mempengaruhi terhadap komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu, (4) Kepemimpinan mempengaruhi terhadap disiplin kerja lewat komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu. Riset ini diharapkan membagikan khasiat selaku berikut : (1) Khasiat teoritis, hasil riset ini diharapkan bisa membagikan suatu donasi yang lebih dan pengembangan bidang ekonomi pada sumber energy manusia, (2) Khasiat instan, untuk periset, riset ini diharapkan bisa membagikan khasiat buat memperoleh uraian yang lebih mendalam menimpa pengaruh kepemimpinan serta komunikasi terhadap disiplin kerja dan dijadikan pengalaman ialah peluang buat mengaplikasikan teori- teori yang diperoleh perkuliahan dengan keadaan yang sebetulnya di lapangan. Untuk perseroan, hasil riset ini diharapkan membagikan sumbangan pemikiran yang berguna yang bisa dijadikan selaku landasan untuk lembaga terpaat buat memastikan langkah revisi kala karyawan hadapi kasus.

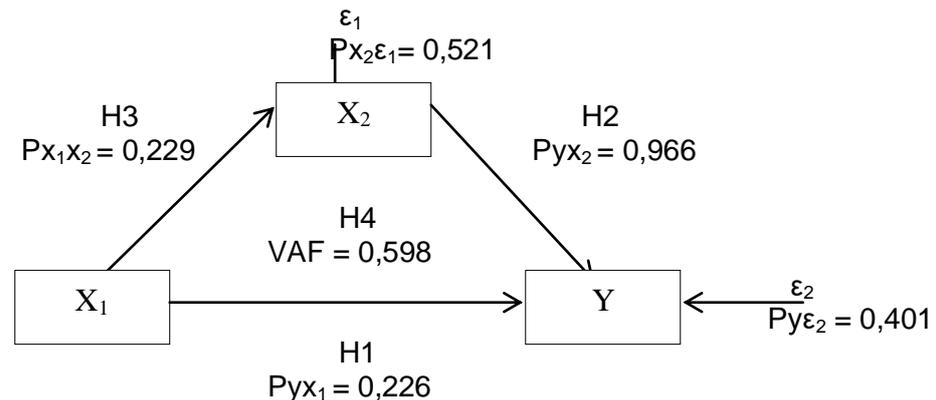
2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada Edie Arta Motor Bengkulu. Rancangan riset ini merupakan riset kuantitatif kausal. Populasi riset ini merupakan karyawan pada Edie Arta Motor Bengkulu. Segala karyawan Edie Arta Motor Bengkulu yang berjumlah 38 orang. Subjek riset ini merupakan segala pegawai Edie Arta Motor Bengkulu. Objek riset ini

merupakan kepemimpinan, komunikasi, serta disiplin kerja pegawai Edie Arta Motor Bengkulu. Riset ini ialah riset ilustrasi jenuh yang maksudnya seluruh populasi dijadikan selaku sasaran riset. Jadi, banyaknya ilustrasi yang digunakan dalam riset ini merupakan 38 orang. Tipe informasi yang dihimpun riset ini merupakan informasi kuantitatif berasal dari Edie Arta Motor Bengkulu. Tata cara pengumpulan informasi yang digunakan merupakan kuesioner berikutnya informasi yang diperoleh hendak dianalisis memakai analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh tiap-tiap variabel terhadap disiplin kerja pada Edie Arta Motor Bengkulu bisa ditafsirkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Variabel Kepemimpinan serta Komunikasi terhadap Disiplin Kerja.

Besar sumbangan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel kepemimpinan serta komunikasi terhadap disiplin kerja dalam riset ini bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Sumbangan Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Edie Arta Motor Bengkulu

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	0,051	5,1%
Besar pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y lewat X ₂	0,076	7,6%
Besar pengaruh total X ₁ terhadap Y	0,127	12,7%
Besar pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	0,699	69,9%
Besar pengaruh total X ₁ serta X ₂ terhadap Y	0,691	69,1%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,309	30,9%
Total	1,000	100%

Sumber: Hasil Olahan Output SPSS 25.0 for Windows.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur menampilkan kalau kepemimpinan (X₁) memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Edie Arta Motor Bengkulu. Sumbangan pengaruh langsung kepemimpinan (X₁) terhadap disiplin kerja (Y) 5,1% sehingga besar sumbangan pengaruh kepemimpinan (X₁) terhadap disiplin kerja (Y) secara total yaitu 12,7%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) berperan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai Edie Arta

Motor Bengkulu. Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Pegawai Edie Arta Motor Bengkulu.

Sumbangan pengaruh langsung komunikasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) 69,9%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) berperan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai Edie Arta Motor Bengkulu. Hasil riset ini *disupport* teori Rivai (2005) kalau disiplin merupakan sesuatu perlengkapan yang dimanfaatkan buat berbincang-bincang dengan karyawan supaya mereka bersedia buat mengganti sesuatu perilaku serta selaku sesuatu upaya buat tingkatkan pemahaman serta ketersediaan seorang mentaati seluruh peraturan industri serta norma sosial. Kajian empirik ikut menunjang hasil riset ini merupakan riset Dessy serta Wibawa (2015) yang melaporkan kalau komunikasi mempengaruhi disiplin karyawan. Perihal ini menampilkan kalau buat sanggup tingkatkan disiplin kerja, industri bisa membagikan arahan komunikasi yang baik, adanya kesempatan kepada karyawan memberikan saran dan solusi yang menyangkut masalah perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur menampilkan kalau kepemimpinan (X_1) mempengaruhi positif serta signifikan terhadap komunikasi (X_2) pada Pegawai Edie Arta Motor Bengkulu. Besar sumbangan pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap komunikasi (X_2) sebesar 22,9%. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Hidayat (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komunikasi organisasional. Meningkatnya komunikasi yang baik pada Edie Arta Motor Bengkulu disebabkan karena pimpinan pada Edie Arta Motor Bengkulu perlu memberikan arahan, pengendalian, pengawasan yang secara adil dan tepat, sehingga hal-hal yang menyangkut pelanggaran kerja oleh pegawai dapat diminimalisir.

Kemudian hasil perhitungan uji statistik analisis jalur sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) lewat komunikasi (X_2) sebesar 16%. Perihal ini sejalan dengan teori Adnyani (2016) bentuk kepemimpinan seorang pemimpin berdampak langsung pada sikap dan perilaku bawahannya. Dengan demikian, kaitannya sangat erat dengan komunikasi dan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan riset yang dicoba Darmawan (2017) menampilkan kalau komunikasi mempengaruhi kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Bila pihak Edie Arta Motor Bengkulu mau tingkatkan disiplin kerja kembali hingga pihak industri wajib mencermati variabel kepemimpinan serta komunikasi.

Mengacu pada Hair *et al* uji mediasi dapat dilakukan dengan menghitung Variance Accounted For (VAF) dan berdasarkan perhitungan diperoleh nilai VAF sebesar 0,598 atau 59,8%. Nilai VAF digunakan buat mengenali apakah komunikasi sanggup memediasi, parsial ataupun tidak bisa memediasi bila nilai VAF 80% hingga komunikasi bisa dikategorikan selaku mediasi penuh, bila nilai VAF 20%- 80% hingga kebijakan dividen bisa dikategorikan selaku mediasi parsial serta bila nilai VAF 20%, hingga komunikasi bisa dikategorikan tidak terdapat mediasi. Bersumber pada syarat tersebut bisa disimpulkan kalau komunikasi mediasi parsial kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Memediasi parsial maksudnya variabel kepemimpinan sanggup pengaruh langsung disiplin kerja ataupun tidak langsung mengaitkan mediator komunikasi.

4. Simpulan dan Saran

Bersumber pada output pengujian statistik serta hipotesis dan ulasan yang sudah dicoba bisa ditarik simpulan riset ini merupakan: (1) Kepemimpinan mempengaruhi positif serta signifikan disiplin kerja pada Edie Arta Motor Bengkulu, (2) Komunikasi mempengaruhi positif serta signifikan disiplin kerja pada Edie Arta Motor Bengkulu, (3) Kepemimpinan mempengaruhi positif serta signifikan komunikasi pada Edie Arta Motor Bengkulu, (4) Kepemimpinan mempengaruhi positif serta signifikan disiplin kerja lewat komunikasi pegawai pada Edie Arta Motor Bengkulu.

Bersumber pada hasil, ulasan serta simpulan bisa diajukan sebagian anjuran yakni (1) Untuk pihak pengelola, supaya lebih mencermati kepemimpinan serta komunikasi dalam upaya buat tingkatkan disiplin kerja, sebab riset ini meyakinkan kalau kepemimpinan serta

komunikasi bisa pengaruhi disiplin kerja. Perihal tersebut sebab pemimpin teladan serta komunikasi yang kondusif hendak sanggup tingkatkan disiplin kerja, (2) Untuk periset berikutnya yang tertarik buat mengkaji aspek seragam ialah kepemimpinan, komunikasi, serta disiplin kerja diharapkan buat meningkatkan riset ini dengan memakai populasi serta ilustrasi lebih luas supaya hasil riset lebih terbukti keandalannya.

Daftar Pustaka

- Astuti, Mardi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2, hlm 121-140.
- Brahmasari, I.A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kera, dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. Fakultas Ekonomi Untag Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol 1. No 1. Hal:22-42.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Erick Novalino. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Dengan Komunikasi Sebagai Intervening Variable. *Jurnal Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol 1. No 2. Hal:11-21.
- Ernawati, Siti. 2016. Peran Garuda Wanita Karir. *Jurnal Edutama*. Vol 2. No 2. Hal: 59-69.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Flippo, L. 1994. *Karir Dalam Organisasi*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin Guritno. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja . *JRBI*. Vol1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A.A. 2013. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira dan, I Gst. Ayu DewiAdnyani. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin KerjaPegawai Di Dinas Bali Bahasa Propinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, hlm. 2702-2721.
- Kartono, K. 2014. *Patologi Sosial 2 : Kenakalan Remaja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mundiri, Akmal dan Jailani. 2019. *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jawa Timur: Duta Media
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, No. 2.
- Pratidina. 2017. *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pada Remaja*. Surakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Salutondok, Yohanis Dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DprdKota Sorong. *Jurnal Emba*, Vol.3 No.3, Hal.849-862.
- Sedhjana, Gede Eldin Artha. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. (Persero) Sun Star Motor Singaraja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Terry, R. George. 1972. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.