

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Semen Bosowa Maros**

Serlin Serang<sup>1</sup>, Nursalsabila Hasanuddin<sup>2</sup>, Andi Tenri Indah<sup>3</sup>, Andi Reza Fauzi Mannarai<sup>4</sup>, Muh. Akbar R<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pada PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 32 pegawai sedangkan sampel penelitian ini yaitu 32 pegawai. Metode yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan; Budaya Organisasi; Komunikasi; dan Disiplin Kerja.

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of leadership style, organizational culture and communication on work discipline at PT. Bosowa Maros Cement. This research is a quantitative and qualitative descriptive study using primary and secondary data. The total population in this study were 32 employees while the sample of this study was 32 employees. The method used is the saturated sample method. Testing the hypothesis used in this study using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on work discipline, organizational culture has a positive and insignificant effect on work discipline and communication has a positive and significant effect on work discipline.*

*Keywords : Leadership Style; Organizational Culture; Communication; and Work Discipline.*

Copyright (c) 2023 Serlin Serang

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang penting untuk diperhatikan, ini dikarenakan di tangan manusialah tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Proses berjalannya organisasi mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi merupakan pelaku utamanya. Dan untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pembinaan disiplin dapat dengan mendorong para pegawai untuk patuh terhadap berbagai tata peraturan yang berlaku di kantor yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap tata peraturan yang berlaku dengan tujuan utama untuk membina disiplin diri diantara para pegawai.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan dipandang perlu dalam suatu organisasi karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua linipekerjaan dalam organisasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dari semua tingkatan dalam organisasi hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja dari pegawai yang dipimpinnya.

Dapat diketahui secara jelas bahwa "Seorang pemimpin dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawannya dan apabila kepemimpinannya kurang baik maka tingkat disiplin kerja karyawannya pun akan kurang baik juga"

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di setiap organisasi berbeda-beda. Budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang harus tercermin dalam sikap dan perilaku setiap individu dalam organisasi yang meliputi integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan kepada SDM, yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap "Produktivitas Pelayanan".

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi. Dengan komunikasi ini pegawai dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menghambat efektifitas kinerja dari organisasi tersebut. komunikasi yang baik akan menciptakan kedisiplin kerja dari pegawai dan sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan ketidak disiplin pegawai dalam bekerja.

Dari pengamatan terhadap beberapa indikasi disiplin kerja ditemukan beberapa fenomena yang menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian yakni dari faktor gaya kepemimpinan dijumpai masalah, yaitu pemimpin kurang responsif yang artinya pemimpin tersebut kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi dan pemimpin tidak memberlakukan punishment secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Karena disiplin kerja merupakan derajat pencapaian tujuan Organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai.

Faktor budaya organisasi dijumpai fenomena yaitu, masih ada pegawai yang melakukan kegiatan lain di luar tugasnya pada jam kerja, pegawai yang kurang mengetahui tugas dan kewajibannya sehingga kurang memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi, kurangnya kreatifitas pegawai dalam melaksanakan rutinitas tugas kesehariannya dan kurangnya pengawasan melakat pimpinan kepada pegawai sehingga menimbulkan persepsi bias terhadap peraturan yang menyangkut kedisiplinan.

Faktor komunikasi dijumpai fenomena masih kurang optimalnya komunikasi antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan, komunikasi antara sub bagian serta komunikasi antara pegawai. Salah satu bentuk kekurangan komunikasi yang lain adalah sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan bawahan dalam hal pekerjaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan efektivitas komunikasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bosowa"

## **MATERI DAN METODE**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sihotang (2017;1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap pengadaan, seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian atau pensiun sumber daya manusia dari organisasi.

Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2016;3) Manajemen SDM merupakan perancangan sistem formal dari suatu organisasi, yang digunakan untuk memastikan keefektifan dan keefisienan dari kemampuan karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan ataupun perusahaan kecil yang memiliki 10 karyawan, kedua perusahaan tersebut harus tetap membayar karyawan yang bekerja, untuk itu perusahaan membutuhkan sistem kompensasi yang tepat. Karyawan juga membutuhkan perekrutan tenaga kerja, penyelesaian, pelatihan dan pengaturan. Setiap dari kegiatan tersebut membutuhkan gagasan dan pengertian mengenai apa yang akan dikerjakan kemudian dan apa yang tidak dikerjakan. Penelitian pada isu di atas dan pengetahuan dari pendekatan yang sukses mendasari manajemen SDM.

Menurut Dessler (2014;2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen SDM atau pengelolaan SDM menurut Hasibuan (2003; 111) berarti : penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untukmencapai tujuan organisasi. Dari beberapa teori mengenai diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala usaha yang dilakukan untuk menambah nilai dari Sumber Daya Manusia tersebut dalam kaitannya dengan mencapai tujuan perusahaan

#### B. Disiplin Kerja

Menurut Yoesana (2013) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Yoesana (2013) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa lambat untuk bekerja, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas

#### C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. (Surono dalam Roemintoyo, 1999: 13-14) Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil (Marhijanto: 1999: 207).

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ardana dkk, 2011:179). Gaya kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Terlebih karyawan yang baik ingin mengetahui bagaimana cara mereka untuk dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224).

Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Perkataan pemimpin/leader mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali yaitu sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu/pribadi dengan faktor situasi. "Teori Kepemimpinan Situasional" dari Harsey dan Blanchard (dikutip oleh Thoha, (1996:64) mengemukakan bahwa : gaya kepemimpinan situasional didasarkan atas hubungan antara:

1. kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan oleh pemimpin.
2. tingkat dukungan emosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin.
3. tingkat kesiapan yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

#### D. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2003:525) adalah "Sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama". Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

#### E. Komunikasi

Selain budaya organisasi faktor komunikasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Dengan komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri. Komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Salah satu bentuk kekurangan komunikasi adalah sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan bawahan dalam hal pekerjaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Pimpinan dan karyawan hanya mampu berinteraksi dalam suasana yang formal saja sehingga belum mampu menciptakan keakraban antara dua belah pihak sehingga berdampak kepada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Suasana formal yang dimaksud adalah suasana dalam rapat. Komunikasi secara intensif antara pimpinan dengan bawahan hanya terjadi saat rapat. Permasalahan yang dihadapi perusahaan maupun karyawan perusahaan yang terkait dengan kinerjanya hanya dapat disampaikan saat rapat. Waktu pelaksanaan rapat yang seringkali sangat singkat sehingga berdampak pada penyelesaian masalah yang tidak maksimal. Argiris yang dikutip oleh Nurrahim dan Anatan (2009) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi (sender) mengirimkan informasi (message) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (receiver). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Proses berlanjut dimana penerima mengirimkan feedback atau umpan balik pada pengirim pesan awal. Dalam proses tersebut terdapat distorsi-distorsi yang mengganggu aliran

informasi yang dikenal dengan noise. komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi 17 (sender) mengirimkan informasi (message) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (receiver) (Argiris yang dikutip oleh Nurrahim dan Anatan, 2009).

## METODE

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (deskriptive research) dan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Penelitian ini menggunakan data yang bersifat primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner pada pegawai PT. Semen Bosowa Maros. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 32 responden dari jumlah pegawai pada PT. Semen Bosowa Maros.

Pengujian instrumen Penelitian ini dilakukan melalui uji coba kuisisioner. Dalam penggunaan kuisisioner kebenaran responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting.

Uji validitas Pada dasarnya validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah tiap-tiap butir instrumen telah benar-benar mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Menurut Santoso (2004:115) untuk mencari validitas dapat menggunakan perbandingan antara rhasil dengan r tabel untuk perhitungan yang menggunakan SPSS, rhasil dapat dilihat dari kolom corrected item total correlation

Uji reliabilitas Menurut Umar (2004:126) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujian dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menggunakan rumus cronbach alpha ( $\alpha$ ). Ghozali (2006:133) berpendapat pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik cronbach alpha, instrument dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Metode Analisis Data Setelah semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran variabel terikat, yaitu disiplin kerja pegawai dan variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin pegawai. Metode analisa data yang digunakan adalah model analisis regresi berganda dengan formulasi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Y = Disiplin Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Komunikasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

$\epsilon$  = Faktor Pengganggu

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi yang akan diestimasi

Sebelum dilakukan pengujian dengan model analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap data, uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Terlebih karyawan yang baik ingin mengetahui bagaimana cara mereka untuk dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Bosowa. Ini dibuktikan dari tingkat koefisien yang diperoleh sebesar 0,399 atau 39,9% yang mana signifikansi yang diperoleh sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun kedisiplinan kerja pegawai di kantor PT. Semen Bosowa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Atau dengan kata lain PT. Semen Bosowaselaku pimpinan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga peningkatan kedisiplinan kerja pegawai dapat tercapai. Asumsi yang mendasari hal tersebut yakni : (a) Pemimpin mampu untuk menjelaskan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas kerja dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas-tugasnya (telling), (b) Pemimpin mampu untuk memberikakan perintah terstruktur bagi bawahannya disamping juga harus tidak membedakan bawahannya (selling), (c) Pimpinan senantiasa melibatkan bawahan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan tugas dengan baik (participating), (d) pimpinan mampu dan s enantiasa menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahannya agar dapat melakukan efektifitas pekerjaan (delegating).

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana (2012) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai perusahaan daerah parkir Kota Denpasar yang mengemukakan bahwa secara parsial ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian dari Afriene Syara Munandar, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing KSU. Rappodi Madiun) yang mana dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa faktor penentu dalam kedisiplinan pegawai adalah faktor gaya kepemimpinan.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi diciptakan terus menerus di dalam perusahaan yang bersumber dari pimpinan dengan dukungan semua orang yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dari analisis hasil penelitian diketahui bahwa koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0.020 dengan t hitung 0,105 yang mana lebih kecil dari t tabel 1.697 dan nilai sig 0.917 atau lebih besar daro 0.05. dari analisis tersebut menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi

mempengaruhi positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Semen Bosowa.

Dari analisis tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat dijadikan suatu pendekatan khusus dalam pembentukan disiplin kerja pegawai tanpa dilakukan pendekatan pendekatan lain yang bersama sama dengan pendekatan budaya organisasi. Dalam penelitian ini dapat pula terlihat dalam analisis indikator yang mana pada indikator variabel budaya organisasi X2. 3 (Tabel 6) yang menanyakan apakah Pola kerja mendorong pegawai bekerja tepat waktu terlihat mendapat respon terendah dalam tanggapan responden. Hal tersebut juga menguatkan bahwa pola kerja dalam budaya organisasi tidak mendorong pegawai untuk tepat waktu. Djokosantoso (2003;17) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosof kerja karyawan. Jelas dalam pernyataan ini menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang memerlukan komunikasi atau kepemimpinan guna disebar luaskan dalam organisasi supaya bisa menjadi filosof kerja. Maksudnya dalam pembentukan disiplin kerja melalui budaya organisasi memerlukan variabel lain untuk pencapaiannya.

Analisis ini tentunya bertentangan dengan penelitian terdahulu dari Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana (2012) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai perusahaan daerah parkir Kota Denpasar yang mengemukakan bahwa secara parsial hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja positif dan signifikan.

### 3. Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja

Dari analisis hasil penelitian diketahui bahwa koefisien variabel komunikasi sebesar 0.400 dengan t hitung 2.266 yang mana lebih besar dari t tabel 1.697 dan nilai sig 0.031 atau lebih kecil dari 0.05. dari analisis tersebut menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Semen Bosowa. Analisis tersebut menggambarkan Komunikasi baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Secara vertikal terjadi pola komunikasi yang terbangun seperti : (a) Pimpinan senantiasa mendiskusikan pekerjaan yang bersifat teknis dengan pegawainya, (b) Pemimpin memberi petunjuk kerja dengan jelas, (c) Pemimpin akan memberikan teguran dan pengarahan jika mendapati pegawainya melakukan pelanggaran. Demikian pula secara horizontal terjadi pola komunikasi yang terbangun seperti : (a) Pegawai senantiasa menanyakan perihal pekerjaan kepada rekan kerjanya, (b) Pegawai senantiasa menegur dan mengingatkan rekan kerjanya jika rekannya melakukan pelanggaran.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ida Ayu Brahmāsari dan Peniel Siregar (2008) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. Dalam penelitian tersebut, peneliti mengungkapkan terjadi pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara pola komunikasi dan disiplin kerja karyawan



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka akan dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Bosowa.
2. Secara Parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai PT. Semen Bosowa
3. Secara Parsial untuk variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai PT. Semen Bosowa
4. Secara Parsial untuk variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai PT. Semen Bosowa
5. Dari hasil pengujian regresi maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Disiplin kerja pegawai khususnya pada Sekretaria Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene adalah Komunikasi, hal ini dapat dilihat dari nilai yang sudah standardized coefficient (Beta) dimana variabel remunerasi mempunyai nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

## Referensi :

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan, dan Mudiarta Utama, I Wayan, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Denpasar.
- Brahmasari, Ida Ayu, 2011, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, <http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile>
- Budiasih, Yanti, 2012, STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN, Studi kasus pada PT,xx di Jakarta. STIE Ahmad Dahlan, Jakarta. [http://www.liquidity.stiead.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/Yanti-Budiasih-Liquidity\\_STIEAD.pdf](http://www.liquidity.stiead.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/Yanti-Budiasih-Liquidity_STIEAD.pdf)
- Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT INDEX Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana, 2003. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kesembilanbelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fuad, Jaharul, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang dan Pendukung Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat, Tesis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.
- Gary, Yulk, 1998, Kepemimpinan dalam Organisasi (Alih Bahasa oleh Jusuf Hudaya), PT. Central Asia Raya Purwokerto, Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar, 2003. Ekonometrika Dasar : Edisi Keenam, Erlangga Jakarta. Handoko, T. Hani, 1996, Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia, PT. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. Manajemen Personal, Bpfe, Yogyakarta.
- Koesmono, HT, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal.
- Martoyo, Susilo, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. BPF, Yogyakarta.

- Marhijanto, Bambang, 1999, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini, Terbit Terang, Surabaya.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H, 2006 Human Resources Management. Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Moeljono, Djokosantoso, 2006, Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nasyaroeka, John, 2011, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.I, No:1(9-16). <http://jurnalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/2-jhon-nasyaroeka.pdf>
- Ni Putu Ester Suniastuti dan Suana, IW, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar, Jurnal Manajemen, Univeritas Udayana, Bali. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/viewFile/2039/1410>
- Nurrohm, Hassa dan Anantan, Lina, 2010, Efektifitas Komunikasi Dalam Organisasi, Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4, Mei 2009.
- Oktaviana, Mustika, 2012, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Hutama Karya Wilayah I Medan Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau, <http://repository.unri.ac.id/handle/123456789/402>
- .
- Robbins, S. P. 2003, Organizational Behavior, Tenth Edition, Prentice Hall, Singapore.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sihotang, A, Drs., M.BA. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soejono, 2000, Sistem dan Prosedur Kerja, Edisi Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Biatna Dulbert, 2007, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi Vol. 9 No.3 Tahun 2007, Hal 106-115.
- Thoha, Miftah, 1996, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Edisi Kedelapan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.