
Strategi Peningkatkan Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai Melalui Variabel Komunikasi Dan Variabel Disiplin Kerja

Strategy To Improve Leadership And Employee Performance Through Communication Variables And Work Discipline Variables

Nunuk Herawati

Email : herawatinunuk308@gmail.com

Universitas Dharma AUB Surakarta

ABSRTAK

Artikel ini menganalisa strategi peningkatan kepemimpinan dan kinerja pegawai melalui Komunikasi dan Disiplin Kerja. Obyek dan Lokasi Penelitian, pegawai di Kantor Perusahaan (PLN) Sragen dengan sampel 100 pegawai, Metode pengambilan sampel : *Convenience Sampling*. Metode Pengumpulan Data dengan Kuesioner..Model Analisa data dengan Uji Linieritas (Uji Lagrange Multiplivariat Estimte). Hasil analisis regresi menunjukkan Komunikasi , disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan, Komunikasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.Secara Parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan; Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan; Komunikasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi Komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 96,86% sisanya se besar 3,14 % dijelaskan oleh variable lain di luar model. Hasil uji dengan analisa jalur menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak dapat dijadikan sebagai variable intervening pada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This article analyzes strategies to improve leadership and employee performance through Communication and Work Discipline. Object and Location of Research, employees at the Company Office (PLN) Sragen with a sample of 100 employees, Sampling method: *Convenience Sampling*. Data Collection Method with Questionnaire. Data Analysis Model with Linearity Test (Lagrange Multiplivariate Estimation Test). The results of the regression analysis show that Communication, work discipline have a positive effect on leadership, Communication, work discipline and leadership have a positive effect on employee performance. Partial testing of the research hypothesis (t-test) shows that: Communication has a significant effect on leadership; Work discipline has no significant effect on leadership; Communication, work discipline and leadership have a significant effect on employee performance. Based on the results of the analysis of the determination coefficient of Communication, work discipline and work environment are able to explain Employee Performance by 96.86%, the remaining 3.14% is explained by other variables outside the model. The results of the test with path analysis show that Leadership cannot be used as an intervening variable in the influence of communication and work discipline on employee performance

Keywords: *Communication, Work discipline, Leadership, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan BUMN yang menyediakan tenaga listrik bagi seluruh masyarakat yang semakin hari semakin dibutuhkan keberadaanya. Hal ini tidak

lepas dari kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik yang semakin meningkat seiring dengan kemajuan teknologi dan taraf hidup masyarakat pada umumnya. Maka dari itu suatu kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan suatu mutu yang dihasilkan oleh perusahaan. Untuk dapat mengatasi masalah kinerja yang timbul, suatu lembaga pemerintahan tertentu harus memiliki jumlah pegawai minimal dari jumlah penduduk yang besar dan berkualitas. Manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, menilai, dan mensejahterakan karyawan. Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah organisasi vital yang sangat penting untuk keberhasilan setiap organisasi karena menyediakan sumber Daya Manusia dengan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi misinya melayani kebutuhan anggotanya. Oleh karena itu sumber Daya Manusia tidak dapat digantikan dengan sumber Daya Lain. Berbagai aspek, antara lain kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, dan aspek-aspek lainnya harus dibenahi agar sistem berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu perusahaan perlu adanya suatu kepemimpinan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Kepemimpinan merupakan salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk aspek intelektual dan kepribadian manusia. Kepemimpinan di dalam suatu lembaga adalah suatu proses yang tujuannya untuk memotivasi semangat para karyawan supaya kinerja bisa berjalan lancar sesuai visi dan misi perusahaan. Dengan adanya suatu kepemimpinan di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Sragen agar tetap bisa menjaga konsistensi maka perlu adanya kerjasama antar karyawan salah satunya menjaga komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu hal penting dalam suatu kinerja karyawan maka dengan adanya komunikasi karyawan bisa saling bekerjasama dan meningkatkan kinerja masing-masing. Selain dari diri karyawan sendiri tumbuh komunikasi terhadap karyawan lain, maka perlu adanya dorongan atau motivasi dari pihak perusahaan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus menjadi perhatian utama semua pihak di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Sragen. Masalah disiplin kerja menjadi sangat penting, karena dengan terwujudnya disiplin kerja berarti dapat meningkatnya kinerja. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa seluruh karyawannya menerapkan disiplin kerja dengan baik. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Sragen. Pegawai yang memiliki

kepemimpinan terhadap perusahaan tentu memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja karyawan baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan yang dimiliki perusahaan yang tinggi akan memberikan usaha secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Mereka akan mencapai tujuan perusahaan dan menjaga nilai-nilai perusahaan. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Pegawai yang memiliki kepemimpinan yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat membuat Pegawai merasa nyaman berada dalam perusahaan. Pegawai adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi menurut (Hasibuan, 2017), pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, proses, dan tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap perusahaan.

Perusahaan pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja pegawai yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Dengan memiliki pegawai yang berkualitas dan sudah dibekali oleh disiplin kerja dan memiliki komunikasi yang baik serta didukung dengan kepemimpinan yang banyak memotivasi dan memberikan banyak dorongan untuk pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi menurut (Susanto & Veronica, 2019). Berdasarkan hasil riset GAP penelitian yang dilakukan oleh (Sarboini dkk., 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut (Susanto & Veronica, 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2018) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut (Susanto & Veronica, 2019) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut hasil penelitian dari (Amri dkk., 2021) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut (Bawelle dkk., 2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Mangkunegara, 2009:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2016:67) adalah sebagai berikut: 1). Faktor individu yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi. 2). Faktor psikologi mencakup persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. 3). Faktor organisasi mencakup sumberdaya kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. (Mangkunegara, 2011:75) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu : 1. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.;2. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 3. Pelaksanaan Tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; 4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan

Karakteristik Kinerja: karakteristik pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2011:80): Pribadi yang memiliki tanggung jawab tinggi, Mempunyai tujuan yang realistis, Berani mengambil serta menanggung resiko yang akan dihadapi, Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, Gigih mencari kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah terprogram, memanfaatkan umpan perubahan pada perilakunya, 4) Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. proses mempengaruhi orang lain untuk dapat memberikan kontribusi pada tujuan organisasi, menurut (Rahma dkk., 2021). Menurut (Sutikno, 2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan : 1) Keahlian dan pengetahuan, 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.. 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin 4) Sifat – sifat kepribadian pengikut. Tujuh sumber indikator kepemimpinan seperti dikutip George R.(2001:63) Menyatakan: 1) Kedudukan sebagai pengawas, 2) Kebutuhan akan prestasi, 3) kecerdasan, 4) Ketegasan, 5) kepercayaan diri, 6) Inisiatif, 7) Hubungan dengan bawahan.

Komunikasi menurut (Mangkunegara, 2013:145) adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut

dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah ketrampilan, sikap, pengetahuan yang dimiliki sender maupun receiver serta media yang digunakan sender dan pihak receiver. Menurut Suranto AW (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi, ialah: 1) Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. 2) Kesenangan yaitu apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. 3) Pengaruh pada sikap : jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, 4) Hubungan yang makin baik : bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal, 5) Tindakan : Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sedangkan indikator disiplin kerja meliputi : 1) Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan : Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yaitu aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Hipotesa

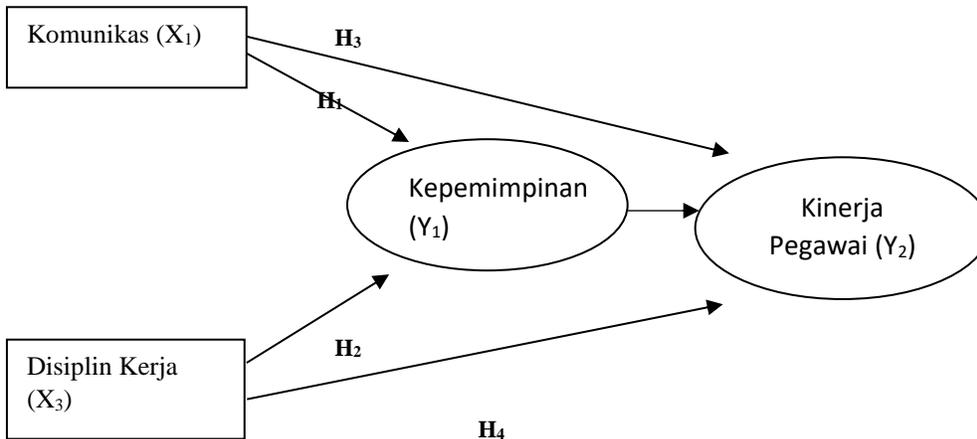
H₁ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan .

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan .

H₃ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

H₅ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Obyek dan Lokasi Penelitian : Obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perusahaan Listrik Negara (PLN) di Sragen,

Variabel Penelitian : variable Kepemimpinan (Y₁) dan variable Kinerja Pegawai (Y₂), Komunikasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂),

Populasi : pegawai di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Sragen yang berjumlah 855 pegawai.

Sampel : 100 pegawai ,

Metode pengambilan sampel : *Convenience Sampling*.

Metode Pengumpulan Data, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner Dimana daftar pertanyaan disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono., 2017 : 65), Studi pustaka dengan melakukan penelusuran terhadap buku – buku, jurnal penelitian dan hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

Analisa data menggunakan **Uji Linieritas** dengan uji Lagrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C² hitung atau (n x R²)..

Uji Hipotesis dengan Analisa Regresi Jalur, Uji t dan koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN

Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,021 ^a	,000	-,031	1,24524674

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

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 100, besarnya nilai c^2 hitung = $100 \times 0,000 = 0$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 123,86 Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

Analisis Regresi Jalur :

Persamaan Pertama : $Y_1 = 0,385 X_1 + 0,023 X_2$ dengan Sig $X_1(0,000)$ dan Sig $X_2 (0,805)$.

$b_1 = 0,385$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Komunikasi (X_1) terhadap Kepemimpinan (Y_1)
 $b_2 = 0,023$, menunjukkan terdapat pengaruh positif Disiplin kerja (X_2) terhadap Kepemimpinan(Y_1).

Persamaan Kedua: $Y_2 = 0,415 X_1 + 0,300 X_2 + 0,203 Y_1$ dengan Sig $X_1 (0,000)$, Sig $X_2 (0,000)$,
 ,Sig $Y_1 (0,019)$,

$b_1 = 0,415$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), $b_2 = 0,300$, menunjukkan terdapat pengaruh positif Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), $b_3 = 0,203$, menunjukkan terdapat pengaruh positif Kepemimpinan (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Uji t

Persamaan Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,327	2,136		4,835	,000
	Komunikasi	,218	,053	,385	4,086	,000
	Disiplin Kerja	,019	,077	,023	,248	,805

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Dari Uji t pada persamaan Pertama dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan, Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Komunikasi sebesar $0,00 < 0,05$ Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0.805 < 0,05$.

Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,173	1,754		1,809	,074
	Komunikasi	,207	,043	,415	4,851	,000
	Disiplin Kerja	,214	,057	,300	3,788	,000
	Kepemimpinan	,178	,075	,203	2,383	,019

^a.Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Uji t pada persamaan Kedua dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05.

Koefisien Determinasi :

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389 ^a	,151	,134	1,689

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,151.

Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,409	,390	1,246

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,409, Total R² = $\sqrt{1 - (0,151 \times 0,409)}$ = 0,9686 artinya model dengan persamaan ini variable independen (Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan) mampu menjelaskan variable dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 96,86 % sisanya sebesar 13,14% dijelaskan oleh variable lain di luar model seperti : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dll.

Korelasi Antar Variabel : Komunikasi mempunyai korelasi yang lemah (0,388) dengan kepemimpinan dan memiliki korelasi yang cukup kuat (0,632) dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki korelasi yang sangat lemah dengan Kepemimpinan yaitu sebesar 0,072 dan memiliki korelasi lemah (0,66) dengan kinerja Pegawai . Kepemimpinan memiliki korelasi yang lemah dengan Kinerja yaitu sebesar 0,386.

		Komunikasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,125	,388**	,532**
	Sig. (2-tailed)		,214	,000	,000
	N	100	100	100	100
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,125	1	,072	,366**
	Sig. (2-tailed)	,214		,478	,000
	N	100	100	100	100
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,388**	,072	1	,386**
	Sig. (2-tailed)	,000	,478		,000
	N	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,532**	,366**	,386**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

		Langsung	Tidak langsung	Total
Model 1	Komunikasi → Kinerja Pegawai	0,415		
	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,300		
Model 2	Komunikasi → Kepemimpinan → Kinerja Pegawai (P ₃ x P ₅)		0,385 x 0,203 = 0,078	
	Disiplin kerja → Kepemimpinan → Kinerja Pegawai (P ₄ x P ₅)		0,023 x 0,203 = 0,005	
	Pengaruh total			
	Komunikasi → Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan			0,415 + 0,078 = 0,493
	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan			0,300 + 0,005 = 0,305

Pengaruh langsung:

Hasil uji dengan model persamaan regresi kedua menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai *standardized coefficients beta* sebesar 0,415 dengan signifikansi 0,000 artinya bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji dengan model persamaan regresi kedua menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai *standardized coefficients beta*

sebesar 0,300 dengan signifikansi 0,00 artinya bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh tidak langsung:

Pengaruh tidak langsung variable Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan. Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kepemimpinan sebesar 0,385, sedangkan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,203. Hasil ini jika dikalikan ($0,385 \times 0,203$) sama dengan 0,078 . Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan tidak berfungsi secara efektif sebagai variable intervening dalam pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,415 > 0,078$).

Pengaruh tidak langsung variable Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan. Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepemimpinan Pegawai sebesar 0,023 sedangkan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai 0,203. Hasil ini jika dikalikan ($0,023 \times 0,203$) sama dengan 0,005. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan tidak berfungsi secara efektif sebagai variable intervening dalam pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,300 > 0,005$).

Pengaruh total.

Berdasarkan hasil model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,415, sedangkan pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan sebesar 0,078, sehingga pengaruh total variable Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,393. Berdasarkan hasil model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,300, sedangkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan sebesar 0,005, sehingga pengaruh total variable Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,305

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh tak langsung, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif menggunakan jalur langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) di Sragen membutuhkan komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerjanya, Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2018), (Hami Pratama dkk., 2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Susanto & Veronica, 2019) komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut analisa Regresi Jalur dari persamaan pertama Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan, dari persamaan kedua Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komunikasi pada Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) di Sragen antara lain dengan cara:

- 1) Meningkatkan komunikasi yang baik terhadap karyawan
- 2) Meningkatkan kerjasama team dengan komunikasi
- 3) Meningkatkan pemahaman arahan kepada karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Sragen. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif menggunakan jalur langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) di Sragen membutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amri dkk., 2021; Lestari dkk., 2022; Mogi, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Bawelle dkk., 2016), disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Usaha meningkatkan kinerja bisa dilakukan dengan cara :

- 1) Meningkatkan kerapian dalam berpakaian disaat bekerja maupun rapat

-
- 2) Meningkatkan ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja
 - 3) Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil Uji t menunjukkan :
 - a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.
 - b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepemimpinan.
 - c. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - e. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji F persamaan 2 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Komunikasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan koefisien Determinasi yang dilakukan diperoleh Komunikasi, disiplin kerja dan kepemimpinan mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 88,3% sisanya sebesar 11,7% dijelaskan oleh variable lain di luar model.
4. Komunikasi merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Hasil analisa jalur menunjukkan :
 - a. Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif menggunakan jalur langsung.
 - b. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif menggunakan jalur langsung
6. Dengan uji linearitas/ regresi jalur menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan bukan merupakan variabel intervening dalam pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

SARAN

-
1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan melalui variabel Komunikasi dengan cara:
 - a. Dengan mengadakan forum terbuka untuk karyawan sehingga terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun karyawan dengan karyawan lain.
 - b. Dengan mengadakan kegiatan Team Building dengan tema dan konsep yang menarik dan menyenangkan.
 - c. Meningkatkan kualitas diri dengan pengalaman belajar
 3. Peningkatkan Kinerja Karyawan melalui variabel Disiplin Kerja bisa dilakukan dengan dengan cara:
 - a. Dengan meningkatkan kerapian dalam berpakaian di saat bekerja maupun rapat.
 - b. Dengan menggunakan absensi Finger Print sehingga bagi yang terlambat akan terdeteksi.
 - c. Dengan memberi sanksi bagi siapapun yang melanggar peraturan agar memberi efek jera bagi karyawan yang melanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Bawelle, M., Sepang, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2016). PENGARUH ETOS KERJA ,GAIRAH KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI CABANG TAHUNA. Dalam *J. Sepang. Pengaruh Etos Kerja ,Gairah 353 Jurnal EMBA* (Vol. 4, Nomor 5).
- Hami Pratama, J., Aprianto, R., Fitria, & Suwarno. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 494–503. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1022>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Lestari, N., Mulyaningrum, N., Kesuma, A., & Sutawijaya, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Study Case Anigre Kitchen. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5, 34. <https://doi.org/10.22441/jdm.v5i1.13737>

Mangkunegara, A. P. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (S. Sandiasih, Ed.).

PT Remaja Rosdakarya. www.penerbitwidina.com

Mogi, A. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA.TBK DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal SeMaRak*, 3(1), 75–84.

Purba, R. (2018). Enrichment : Journal of Management The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Enrichment : Journal of Management*, 9(1). www.enrichment.iocspublisher.org

Rahma, D., Astuti, Y., Sy, M. E., Hafcar, M., Muhammad, N., Diwa, R., Aditya, H., Kurniawan, B., Dimas, T., Raharjo, S., Romdhoni, L., Wafiyuddin, M., Mahdi, B., Fahmi, M., Royhan, H., Iqbal, M., Haris, A., & Karya, C. N. (2021). *MANAJEMEN KINERJA*.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 1). RajaGrafindo Persada.

Sarboini, Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 1(2), 86–90. <http://journal.lembagakita.org>

Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 31–40.

Sutikno, M. S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan* (P. Hadisaputra, Ed.). Holistica.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Kencana.