

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SUAR DATA KABUPATEN BONE

Muslimin<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Asniwati<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Maassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Maassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Maassar

Email: a<sup>1</sup> [muslimin1458@gmail.com](mailto:muslimin1458@gmail.com) <sup>2</sup> [badar@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:badar@stienobel-indonesia.ac.id)

<sup>3</sup> [asniwatorachmat1@gmail.com](mailto:asniwatorachmat1@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone.

Metode penelitian digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 47 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/sensus artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of communication, work motivation and work discipline on employee performance at PT. BPR Suar Bone Regency Data.*

*The research method used is quantitative descriptive research. The research sample consisted of 47 respondents. Sampling using saturated sampling / census means that the entire population is used as a sample. The data analysis method used is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination.*

*The results showed that communication partially had a positive and significant effect on employee performance, work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance, work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance, and communication, work motivation and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** Communication, work motivation, work discipline and employee performance

### LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari perusahaan, karena jika karyawan merasa adil dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja antara lain adalah sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

Selain faktor-faktor tersebut diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisai tempat karyawan bekerja. Dari sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja karyawan, maka dapat digolongkan ke dalam tiga faktor yaitu komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenaikan simbol *verbal atau non verbal*”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi juga merupakan salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik aktivitas komunikasi di perusahaan senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi sangat menentukan terciptanya suasana yang harmonis dalam perusahaan. Melalui komunikasi diharapkan dapat penyampaian informasi baik berupa perintah, teguran, arahan dari pimpinan kepada karyawan, maupun keluhan-keluhan dari karyawan dapat terjalin dengan baik.

Kendala komunikasi pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone, bahwa ada komunikasi yang terhambat antara sebagian karyawan dengan pimpinan. Sebagai dampak langsung dari komunikasi yang terhambat ini, kinerja sebagian karyawan tersebut kurang maksimal terutama berkaitan dengan kurangnya rasa tanggung jawab dengan tugas mereka dan persepsi atas jam masuk dan pulang kerja. Keluhan-keluhan ini sebagian besar berkisah tentang ketidakpuasan akan pembagian tugas yang berkaitan erat dengan semangat kerja mereka.

Kendala lain terhadap komunikasi pada PT. BPR Data Suar Kabupaten Bone, menunjukkan bahwa komunikasi belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pimpinan kepada karyawan. Hal ini karena banyaknya saluran yang dilalui seperti informasi dari pimpinan kepada karyawan, dimana harus melalui kepala bagian, sehingga terjadi kurang efektifnya informasi penting dari atasan kepada bawahan. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubah sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu factor yang ikut menentukan tingginya rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan factor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Ini merupakan rangsangan bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan minimal kebutuhan pokoknya, karyawan

akan lebih *focus* dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai tuntutan pekerjaannya.

Pengamatan terhadap motivasi kerja di PT. BPR Suar data Kabupaten Bone menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mayoritas cukup rendah. Motivasi kerja yang rendah ini disebabkan oleh kurangnya pengakuan hasil kerja karyawan oleh pimpinan, dimana bisa dibuktikan dengan tidak seimbang atau minimnya insentif yang diterima karyawan dibandingkan dengan hasil kerjanya yang sudah ditargetkan perusahaan, kebutuhan pokok karyawan yang kurang terpenuhi dan karyawan tersebut merasa kurang ada pujian dari pimpinan. Hal ini juga menyebabkan kurang puasnya karyawan terhadap kondisi kerja.

Selain komunikasi dan motivasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh factor disiplin kerja. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu disiplin harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingka lakunya.

Berdasarkan hasil penelitian di PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone dimana tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan administrasi atau staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja dalam artian tidak patuh terhadap aturan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini sering terjadi terutama ketika pimpinan sedang tidak ada ditempat. Kurang maksimalnya kinerja perusahaan ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan di bagian administrasi.

Adapun fenomena kinerja karyawan yang didapatkan dari survey yang dilakukan di PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone dilihat dari kuantitas belum maksimal karena hasil kerja belum mencapai target yang ditentukan. Dalam hal kualitas kinerja juga belum maksimal disebabkan masih adanya kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurang ketelitian, salah menafsirkan informasi yang didapat dan belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ditetapkan. Sedangkan dalam hal waktu, masih ada pegawai yang hadir bekerja tidak tepat waktu. Serta masih kerap ditemukan keterlambatan jam masuk kerja, penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja dan lainnya.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone"

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data primer adalah data diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, dan diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sedangkan Data Sekunder adalah data diperoleh dari studi dokumentasi, seperti dari buku, jurnal-jurnal penelitian, makalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi adalah Sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari untuk menarik kesimpulannya dalam bentuk suatu kesatuan atau keseluruhan individu pada wilayah tertentu yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu juga. Sampel pada penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone. Jumlah sampel yang diambil yang sesuai kriteria yang sudah ditetapkan pada karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone berjumlah 47 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti, sehingga yang dijadikan sampel lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan lebih mudah dalam pelaksanaannya Ferdinand (2014). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) dan Uji Keofisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)

**Tabel 1 Persamaan Regersi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.802	8.524		-1.502	.140
	Komunikasi	.338	.124	.286	2.724	.009
	Motivasi Kerja	.535	.103	.526	5.211	.000
	Disiplin Kerja	.415	.145	.305	2.857	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table 1 diatas, maka analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dari hasil output SPSS 19 diatas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -12,802 + 0,338 + 0,535 + 0,415$$

- 1) Nilai konstantanya yaitu -12,802 maka dapat diartikan jika komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -12,802.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variable komunikasi ( $X_1$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 0,338 yang artinya bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variable motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 0,535 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,535 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi pada variable disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai positif, yaitu sebesar 0,415 yang artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji dan melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variable Y. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil  $t_{hitung}$  variable X dan Variabel Y dapat dilihat dari table berikut:

**Tabel 2 Uji Signifikansi (Uji t)**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.802	8.524		-1.502	.140
Komunikasi	.338	.124	.286	2.724	.009
Motivasi Kerja	.535	.103	.526	5.211	.000
Disiplin Kerja	.415	.145	.305	2.857	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dari rumus  $df=n-k-1$  atau  $47-3-1=43$  maka dapat nilai  $t_{tabel}$ nya yaitu sebesar 2,017 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi  $<0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $>0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya sebagai berikut:

- 1) Hipotesis variable komunikasi ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variable komunikasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 2,724 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,015 dan signifikansi 0,009 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- 2) Hipotesis variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variable motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 5,211 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,015 dan signifikansi 0,000, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$

yakni  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis variable Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variable disiplin kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 2,857 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,015 dan signifikansi 0,007, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  yakni  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja ( $X_3$ ) secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Uji Statistik F**

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variable independen atau secara bersama-sama dapat mempengaruhi variable dependen atau terikat. Berikut hasil uji F dengan menggunakan SPSS 19.

**Tabel 3 Hasil Signifikansi Uji F**  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	603.111	3	201.037	19.676	.000 <sup>a</sup>
Residual	439.357	43	10.218		
Total	1042.468	46			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu 19,676 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,822 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone digunakan koefisien determinasi (*R Square*). Hasil koefisien determinasi berganda dapat ditunjukkan pada tabel 4:

**Tabel 4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.549	3.196

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.579. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 57,9% besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, motivasi kerja dan

disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  2,724 dan  $t_{tabel}$  2,015 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,724 > 2,015), maka hipotesis pertama diterima.

Komunikasi merupakan satuan alat untuk mencapai tujuan perusahaan di dalam suatu perusahaan memerlukan informasi di dalam aktivitasnya sehari-hari. Oleh karena itu komunikasi sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan dan setiap karyawan menjaga keharmonisan antar karyawan dengan pimpinan yang sudah terjaga dengan baik.

Robbins (2010: 78) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai empat fungsi utama yaitu pengendalian, motivasi, mengungkapkan ekspresi emosional, dan memberikan informasi. Pengendalian, komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku pegawai dalam beberapa cara. Seperti yang diketahui, organisasi mempunyai banyak hierarki wewenang dan pedoman formal yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone tersebut berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan ataupun karyawan kepada atasan dan juga ketika salah satu karyawan itu sakit maka karyawan lain datang mengunjungi untuk saling menjaga hubungan yang harmonis.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Aang Kunaifi, et. al (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Purwoharjo Lestari

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung}$  5,211 dan  $t_{tabel}$  2,015 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,211 > 2,015) maka hipotesis kedua diterima.

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu Manajer harus mampu memenuhi keinginan setiap karyawan yang bekerja misalkan setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan memperbolehkan karyawan mengikuti pelatihan. Serta memberikan bonus atau reward kepada karyawan yang berprestasi dalam melakukan tugas pekerjaannya serta mendapatkan gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang di lakukannya

Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya

serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone, motivasi sudah maksimal walaupun masih ditemukan ada beberapa karyawan yang cenderung kurang giat dalam melaksanakan pekerjaannya, target waktu yang belum tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut dikarenakan kurang diperhatikan pemberian motivasi dari segi insentif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Lisa Septianingsih (2019) yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  2,857 dan  $t_{tabel}$  2,015 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,857 > 2,015$ ) maka hipotesis ketiga diterima.

Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain dengan meningkatkan orientasi kerjanya. Oleh karena itu karyawan harus mematuhi peraturan yang ada diperusahaan misalkan karyawan harus datang dan pulang tepat waktu pada jam yang telag di tetapkan perusahaan dan pimpinan wajib memberikan hukuman jika salah satu karyawan ada yang melanggar tata tertib yang ada diperusahaan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan upaya absensi atau kehadiran yaitu menjaga agar karyawan selalu bekerja datang kekantor secara tertib, tepat waktu dan teratur sesuai aturan yang telah ditetapkan. Sehingga aturan yang ditetapkan bertahan dengan tujuan menjaga tingkat kedisiplinan karyawan.

Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan Rivai (2013: 444) menyatakan 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mira Yona (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia.

### **Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  19,676 dan  $F_{tabel}$  2,822 dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,676 > 2,822$ ) maka hipotesis keempat diterima.

Komunikasi dan Motivasi kerja yang diiringi dengan kedisiplinan akan mengantarkan seorang karyawan untuk memperoleh prestasi dalam kerjanya. Simultan disini berarti bahwa komunikasi, motivasi dalam bekerja dan kedisiplinan

tidak boleh di pisahkan. Karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi tanpa dibarengi kedisiplinan yang tinggi dan komunikasi yang efektif bisa jadi motivasi tersebut bukan untuk meningkatkan kualitas kinerja akan tetapi hanya untuk meraih kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Begitupun juga sebaliknya disiplin kerja yang tinggi jika tidak diiringi oleh semangat motivasi yang tinggi dan komunikasi yang efektif juga hasil kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Sehingga para karyawan akan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, suatu perusahaan akan menjadi lebih maju dan berkembang jika para karyawan memiliki kinerja yang bagus.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Syaiful Amrhy (2014) yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone
4. Komunikasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan maka adapun saran-saran sebagai berikut:

#### **Bagi Perusahaan**

1. Pimpinan hendaknya menjalin komunikasi yang harmonis dengan karyawan.
2. Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan baru sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat
3. Perusahaan sebaiknya memberikan bonus atau *reward* untuk karyawan yang berprestasi
4. Perusahaan sebaiknya memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menaati aturan jam kerja yang telah ditetapkan agar karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. BPR Suar Data Kabupaten Bone.

#### **Bagi peneliti selanjutnya**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator lainnya yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aang Kunaifi, et. al, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR. Purwoharjo Lestari Kecamatan Purwoharjo Kabupaten Banyuwani. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2013, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Agus Syaiful Amrh. 2014. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang). Artikel Ilmiah Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. *Organization Behavior Structure Pro-cesses. Eight Edition*. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Lisa Septianingsih, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Mira Yona. 2018. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia. Jurnal Equilibiria, Volume 5 No.1 Tahun 2018 Print ISSN 25031546
- Robbins Stephen P, 2010, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Siagian P. Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.