

Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Disiplin dan Komunikasi pada PT BTN KC Palembang

Employee Performance Analysis Based on Discipline and Communication at PT BTN KC Palembang

Azrifani Rizkian^{1)*}, A. Jalaluddin Sayuti²⁾, Paisal³⁾

**Corresponding Email : lfannrizkian@gmail.com*

Abstrak

Secara umum, organisasi memerlukan beberapa aspek dalam melakukan kegiatan bisnis untuk membantu mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi. Karakteristik karyawan merupakan salah satu aspek utama karena tidak mungkin untuk melaksanakan semua kegiatan secara ideal dalam suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkarakter. Cara mencapai tujuan perusahaan tersebut yakni dengan melalui kedisiplinan dan komunikasi yang baik dari segala karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini bertempat di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang KM 4,5. tipe penelitian yang digunakan tipe kuantitatif yang merupakan hasil observasi numeric. Informasi ini pula salah satu rekaman numerik ialah hasil dari satu proses pengukuran dimana basis pembedahan matematik bisa dicoba. Sumber informasi berasal dari informasi primer serta informasi sekunder. Riset menggunakan Teknik regresi berganda. Dimana signifikansi variabel subjek yaitu 0,000 dan 0,004 dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

In general, organizations need several aspects of conducting business activities to help achieve high performance and productivity. Characteristics of employees is one of the main aspects because it is impossible to carry out all activities ideally in a company without the presence of human resources with character. The way to achieve the company's goals is through discipline and good communication from all employees to achieve these goals. This research took place at the State Savings Bank Palembang Branch Office KM 4.5. the type of research used is the quantitative type which is the result of numerical observations. This information is also one of the numerical records is the result of a measurement process where the basis of mathematical surgery can be tested. Sources of information come from primary information and secondary information. The research uses multiple regression technique. Where the significance of the subject variable is 0.000 and 0.004 it can be said that work discipline and communication have a positive and significant effect on performance either partially or simultaneously.

Keywords: Work Discipline, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbankan memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong pembangunan ekonomi negara. Kebanyakan bidang yang berkaitan langsung dengan aktivitas keuangan tentunya selalu membutuhkan jasa bank. Jika kita ingin melakukan kegiatan keuangan, baik individu atau institusi, sosial atau industri, perbankan adalah sekarang dan di masa depan.

Secara umum, organisasi memerlukan beberapa aspek dalam melakukan kegiatan bisnis untuk membantu mencapai kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. karakteristik karyawan merupakan salah satu aspek utama karena tidak mungkin untuk melaksanakan semua kegiatan secara ideal dalam suatu organisasi atau perusahaan tanpa berperannya sumber daya manusia yang berkarakter. Kedisiplin menjadi aspek dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yakni kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara teratur, jujur dan terus menerus tanpa mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam bekerja sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan sebagian besar karyawan diharapkan untuk bisa disiplin dan bekerja secara efektif. Peran disiplin pegawai ialah

untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga dapat mendukung gesekan, kenyamanan, dan juga atribusi, serta bentuk komunikasi yang terjadi harmonis antara karyawan ke pemimpin, membuat karyawan melakukan kerja dengan rasa aman.

Komunikasi yaitu suatu proses pemindahan pengertian dari seseorang kepada orang lain dalam bentuk gagasan dan informasi. Komunikasi merupakan aktivitas dalam melakukan keseharian. Tidak hanya terjadi di sebuah organisasi, tetapi juga aktivitas yang terjadi di dalam kehidupan manusia pada umumnya. Komunikasi adalah bagian penting dari kehidupan kita. Kita semua berinteraksi satu sama lain melalui komunikasi. Komunikasi bisa sederhana atau kompleks, dan teknologi saat ini secara dramatis mengubah cara orang berkomunikasi. Komunikasi kerja yang baik dan pelaksanaan kerja yang benar antara karyawan dan perusahaan dapat lebih mengevaluasi kinerja pegawainya.

Kinerja karyawan yakni hasil kerja secara kuantitas dan juga kualitas yang dilakukan kepada pegawai dalam melakukan tugas kesehariannya. Pada halnya, kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan merupakan basis

untuk meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan karyawan, mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, memperbaiki kelemahan dan memperkuat kekuatan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara di temukan oleh peneliti ada permasalahan pada kedisiplinan dan komunikasi karyawan di Bank Tabungan Negara KC Palembang, seperti tugas tidak dikumpulkan tepat waktu sehingga dibuat menumpuk dan banyak keterlambatan datang ke kantor sehingga menghasilkan kinerja yang kurang optimal, menyebabkan jam kerja menjadi berlebih dan komunikasi yang efektif. Kondisi seperti ini akan membuat beberapa karyawan merasa jenuh dan tidak semangat sehingga menurunnya kemauannya dalam melakukan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Bank

Bank sendiri berasal dari kata “banco” apa yang dimaksud dengan bank Bank yang dimaksud di sini mengacu pada tabel yang mendukung semua kegiatan perbankan dalam melayani nasabah. Istilah bank kemudian terus berkembang hingga istilah bank digunakan dalam kegiatan jasa keuangan.

b. Pengertian Karyawan

Karyawan atau Pekerja yaitu orang yang menghasilkan suatu hasil (berupa pikiran atau tenaga) dan menerima imbalan atau imbalan yang besarnya telah ditentukan sebelumnya oleh pihak yang memperkerjakannya.

c. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2016: 186), disiplin kerja yakni kemampuan untuk menghormati, mematuhi dan menegakkan peraturan yang berlaku, jika melanggar kewajiban dan wewenang yang telah diberikan, tidak ragu-ragu untuk menerima sanksi.

d. Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2012:272), Komunikasi yaitu suatu proses pemindahan pengertian dari seseorang kepada orang lain dalam bentuk gagasan dan informasi.

e. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) Menjelaskan kinerja karyawan yakni hasil kerja secara kuantitas dan juga kualitas yang dilakukan kepada pegawai dalam melakukan tugas kesehariannya.

METODOLOGI

Penelitian ini bertempat di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Palembang KM 4,5. tipe penelitian yang digunakan merupakan tipe kuantitatif

yang merupakan hasil observasi numeric. informasi ini pula salah satu rekaman numerik ialah hasil dari satu proses pengukuran dimana basis pembedahan matematik bisa dicoba. sumber informasi berasal dari informasi primer serta informasi sekunder serta dokumentasi. Analisis linear berganda merupakan analisis yang dipergunakan dalam riset ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Nilai r total $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Pada penelitian ini semua r total $>$ r tabel dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian variabel disiplin kerja mendapatkan hasil 0,925 dan variabel komunikasi mendapatkan hasil 0,806 sedangkan variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil 0,748 yang artinya ini sudah melebihi dari 0,60 hingga bisa dikatakan sudah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

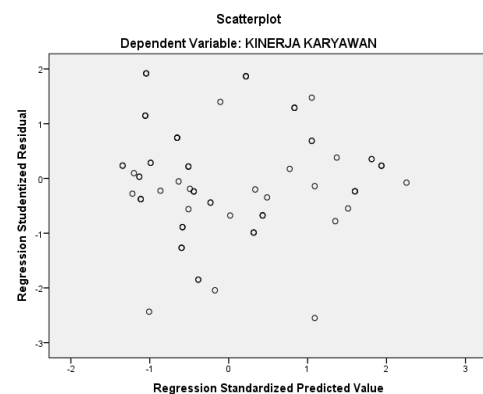
a. Uji Normalitas

Hasil memiliki taraf nilai signifikansi $0,519 > 0,05$, dikatakan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menyatakan nilai VIF Disiplin Kerja (X1) yakni $1,310 < 10$ dan nilai VIF Komunikasi (X2) yakni 1,310. Dengan kata lain kedisiplinan dan komunikasi tidak terjadi atau bebas multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik *Scatterplot*

Hasil pengujian di atas menggunakan uji *scatterplot* menunjukkan bahwa tanda titik tersebar secara acak dan tidak membuat bentuk pola yang dimengerti atau jelas. Dapat dikatakan bahwa hasil dari gambar yang ditampilkan tidak terjadi atau mengalami heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan pengujian pada regresi untuk menjelaskan dengan

cara parsial variabel independen atau bebas berhubungan dengan variabel variabel terikat secara parsial berhubungan dengan tingkat signifikansi.

Tabel 1
Uji t

t	Signifikan
5,254	0,000
2,960	0,004

Sumber: Diolah dari data, 2022

Dari tabel di atas, dimana disiplin kerja (X1) memiliki signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 5,254 < 1,995. Bisa dikatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien kepada kinerja karyawan. variabel komunikasi (X2) memiliki signifikansi 0,004 dan nilai t hitung 2,960 < 1,995. Bisa dikatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien terhadap kinerja karyawan

c. Uji F

Jika hasil F hitung 33,740 < 3,97 dan tingkat signifikansi yakni 0,000 signifikansi < 0,05 nilai alpa. Terlihat bahwa kedisiplinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan di atas bisa dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji F

F	Signifikan
33,740	0,000

Sumber: Diolah dari data, 2022

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti, yakni Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	14,929	2,830	5,275	0,000
Disiplin Kerja	0,304	0,058	5,254	0,000
Komunikasi	0,258	0,087	2,960	0,004

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

$$Y = 14,929 + 0,304X_1 + 0,258X_2 + e$$

Hasil dapat dipahami dengan penjelasan berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 14,929 adalah positif, artinya jika disiplin kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) nilainya nol, meningkat setara nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 14,929.

- b. Koefisien disiplin kerja (β_1) dari koefisien regresi linier berganda (β) = 0,304. Artinya jika disiplin kerja bertambah satu satuan, sedangkan komunikasi (0), maka kinerja karyawan akan naik sebesar 30,4%.
- c. Koefisien komunikasi (β_2) dari koefisien regresi linier berganda (β) = 0,258. Artinya komunikasi bertambah satu satuan, sedangkan disiplin kerja (0), maka kinerja karyawan akan naik sebesar 25,8%.

SIMPULAN

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC Palembang. Dari hasil uji t yang melihat tingkat signifikansi 0,000 dan nilai uji hipotesis parsialnya atau t hitung sebesar $5,254 < 1,995$. Dengan kata lain disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan juga positif secara parsial kepada kinerja karyawan.

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC Palembang. Dari Hasil uji t yang melihat tingkat signifikansi 0,004 dan nilai t hitung $2,960 < 1,995$. Dengan kata lain komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan juga positif secara parsial kepada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan hubungan kerja atau komunikasi di Bank Tabungan Negara KC Palembang. Dari Hasil uji f yang melihat tingkat dari signifikansi 0,000 dan nilai uji hipotesis simultan atau nilai F hitung $33,740 < 3,97$. Dengan kata lain kedisiplinan kerja dan hubungan kerja atau komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan juga positif secara simultan kepada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Astria, Kenny. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*. Vol. 2, No. 1, hal 1-22.
- Ginting, Nurmaidah Br. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar mulia Abadi Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*. Vol. 3, No. 2, hal 130-139.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 7, No. 2, hal 181-195.
- Kasmir, (2014). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- PT Bank Tabungan Negara. (2019). Diunduh di <https://www.btn.co.id/> tanggal 26 Juni 2022.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryabrata, Sumardi. (2011). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.