
Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Medan (Bergerak di Bidang Perbankan)

Monica Sari Hutasoit¹⁾, Sedy Juanda²⁾, Michael³⁾, Kenny Sarlo⁴⁾, Ina Namora Putri Siregar⁵⁾, Habib Hakim⁶⁾

^{1,2,3,4)}Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

^{5,6)} Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

¹⁾monicahts14@yahoo.com

Abstrak

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Seperti penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Negara Medan dengan jumlah sebanyak 206 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 136 orang karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara Medan. Dalam uji validasi akan tetap menggunakan karyawan PT. Bank Tabungan Negara Medan sebanyak 30 orang karyawan sebagai responden pengujian Validitas. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Jenis data dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dari uji parsial disiplin dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan. Dari uji serempak, disiplin dan komunikasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan. Dari uji koifisien determinasi diketahui bahwa disiplin dan komunikasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16,4%. sisanya sebesar 83,6% ditentukan dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, pelatihan, motivasi dan sebagainya. Kesimpulan penelitian ini adalah secara parsial dan serempak disiplin dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan.

Kata kunci : Disiplin, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research approach is based on a quantitative approach. This type of research is a type of quantitative descriptive research. As the study is descriptive explanatory. The population in this research is the permanent employee of PT. Bank Tabungan Negara Medan with a total of 206 people. The sample techniques used in this study are Simple Random Sampling. The number of samples used by researchers was 136 employees working on PT. Bank Tabungan Negara Medan. In the validation test will continue to use the employees of PT. Bank Tabungan Negara Medan as many as 30 employees as the validity testing respondent. The data collection techniques conducted with interviews, questionnaires, and documentation studies. The data types and data sources required in this study are primary data and secondary data. From the partial disciplinary test and communication affects the employee's performance at PT. Bank Tabungan Negara Medan. From Unison test, discipline and communication simultaneously affect the employee's performance at PT. Bank Tabungan Negara Medan. From Coifisien test the determination is known that discipline and communication explain the employee's

performance variables of 16.4%. The remaining 83.6% is determined by other free variables that are not researched in this study such as competence, training, motivation and so on. The conclusion of this research is a partial and unison discipline and communication affects the employee's performance at PT. Bank Tabungan Negara Medan.

Keywords: Discipline, Communication and Employee Performance

PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalirkannya kepada pihak yang membutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian yang semakin bertumbuh seiring dengan semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Lembaga perbankan juga berperan sebagai Agen Pembangunan (*Agent of Development*) dalam pembangunan nasional, dimana bank menyalurkan dananya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, guna meningkatkan kemampuan mobilitas dana, serta menciptakan iklim yang lebih baik bagi dunia usaha.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Tujuan perusahaan tercapai apabila ada upaya maksimal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti dengan meningkatkan disiplin dalam bekerja maupun meningkatkan komunikasi antar karyawan.

Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah management waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja dan kehadiran. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Selain disiplin, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.



Komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Bank BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Bank BTN, sebagai pionir untuk bank yang menyediakan jasa kredit perumahan di Indonesia serta memiliki *brand image* di masyarakat sebagai bank BUMN yang khusus melayani kredit pemilikan rumah (KPR) kini sudah mulai tersaingi dengan bank bank lain yang sudah mulai berkecimpung di kredit pemilikan rumah tersebut, namun hal lainnya bank BTN sendiri juga menerima simpan pinjam seperti halnya bank lain tidak sekedar pada fokus pada KPR. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, bank BTN selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2016:193), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Fahmi (2014:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Darmawan (2013:41) pelaksanaan dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilis kartina dll (2016) dalam penelitiannya



yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serkertariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Propinsi Jawa Barat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti yang juga menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut wibowo (2014:44) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefenisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Nina Shabrina (2016) Pengaruh Komunikasi Komitmen Organisasi Dan Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. Hal ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti yang juga menunjukkan adanya pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015:149), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan dengan rumus slovin. Menurut soewadji (2012:135) rumus slovin untuk menetapkan jumlah sampel yaitu :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standart Error (0,05)

Berdasarkan rumus slovin dapat diketahui jika jumlah sampel penelitian adalah : $n = 206/(1+206(0,05)^2) = 135,97$ dibulatkan menjadi 136 orang dan uji validitas menggunakan 30 responden diluar sampel. Nilai skalalikert tersebut adalah: Sangat



Setuju (SS): 5, Setuju (S): 4, Kurang Setuju (KS): 3, Tidak Setuju (TS): 2, Sangat Tidak Setuju (STS): 1. Model penelitian yang digunakan adalah model analisis model analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Model penelitian ini menggunakan uji simultan / uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X_1 dan X_2) yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dan uji t yang pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.336	2.797		.000
	disiplin	.232	.061	.305	.000
	komunikasi	.219	.074	.237	.004

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan Tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 18.336 + 0.232X_1 + 0.219X_2 + 0.05$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 18.336 artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu disiplin dan variabel bebas (X_2) yaitu komunikasi bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Tabungan Negara Medan adalah tetap sebesar 18.336.
- Koefisien $X_1(b_1)$ = 0.232 dan bernilai positif. Variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.232 satuan. Ini berarti bahwa setiap



terjadinya peningkatan variabel disiplin sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Medan akan meningkat sebesar 0.232.

- c. Koefisien $X_2(b_2) = 0.219$ dan bernilai positif. Variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.219 satuan. Ini berarti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel komunikasi 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Medan akan meningkat sebesar 0.219.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.164	4.15264

a. Predictors: (Constant), komunikasi, disiplin

Berdasarkan Tabel diatas nilai *Adjusted R Square* adalah 0.164 yang artinya bahwa kemampuan variasi variable disiplin (X_1) dan komunikasi (X_2) dapat menjelaskan variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 16,4% sisanya sebesar 83.6% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kompetensi, pelatihan, motivasi dan sebagainya.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.439	2	245.719	14.249	.000 ^b
	Residual	2293.502	133	17.244		
	Total	2784.941	135			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), komunikasi, disiplin

Pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.249 > 3.060$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikan $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) berupa variabel disiplin dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.336	2.797		6.557	.000
Disiplin	.232	.061	.305	3.810	.000
Komunikasi	.219	.074	.237	2.963	.004

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel disiplin (X_1) adalah $3.810 > 1.978$ dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_1 diterima artinya disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan.
2. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) adalah $2.963 > 1.978$ dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansinya sebesar $0.004 < 0.05$. Maka H_1 diterima artinya komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan.

SIMPULAN

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

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.810 > 1.978$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.963 > 1.978$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.249 > 3.060$) dan nilai signifikan $0.000 > 0.05$. Hasil uji koefesien determinasi sebesar 16.4 % dan sisanya sebesar 83.6 % dijelaskan



oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kompetensi, pelatihan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rivieka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Fahmi. Irham. 2014. *Manajemen Kemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Feriyanto, Andi & Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : MediaTera.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Purwanto, Djoko. 2013. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Erlanga.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan B&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenanada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2008. *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Grafindo Persada.

