

Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang)

Agus Syaiful Amrhy

Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro

Jalan Nakula I No. 5- 11 Semarang

Jalan Imam Bonjol No. 207 Semarang

Abstract : *The basic of this research is developed by the world banking competition so intensifies, it is also a business in the field of banking services is frequently by global financial shocks that can be widely influential in the world banking. In particular, this research reviews related to the influence on the performance of the Bank BTPN Semarang. This study specifically tested the human resource elements consisting of effective communication, motivation and work discipline. The purpose of this study was to analyze the influence of three elements of the human resources on the employee's performance in the Bank BTPN Semarang. After finished the literature review and hypothesis formulation, the data were collected through by questionnaire method using purposive sampling technique against that 82 employees have worked with the criteria of 3 years or more, in order to get 54 respondents employees of Bank BTPN Semarang, then performed an analysis of the data obtained by using quantitative and qualitative analysis. Quantitative analysis includes validity and reliability, the classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing via t-test and F-Test, and the coefficient of determination (R^2). Qualitative analysis is the interpretation of the data obtained in the study and the results of data processing that has been carried out by giving a description and explanation. The Data that has meet the test of validity, reliability and classical assumption is processed to produce a regression equation as follows: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$*

Where the performance variable (Y), effective communication (X_1), work motivation (X_2) and work discipline (X_3). Hypothesis testing using t-test, showed that there are two independent variables effective communication (X_1) and work discipline (X_3) studied found to significantly the affect of the dependent variable that employee performance, but there is one independent variable does not affect the dependent variable by the employee performance is work motivation (X_2). Then through the F-test can be seen that all the independent variables is feasible to test the dependent variable by Employee Performance. The Adjusted R Square is 0.505 indicates that 50.5 percent of employee performance variation can be explained by three independent variables in the regression equation. While the remaining 49.5 percent is explained by other variables

outside of the three variables used in this study.

Keywords : Performance, Effective communication, work motivation, work discipline.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. karyawan dapat mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik. Suatu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif tidak lagi hanya bergantung pada teknologi, hak paten ataupun posisi strategis tetapi lebih menekankan pada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya. Kemudian kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya. Tak hanya itu, sistem memang penting, tetapi kepercayaan kita yang utama harus selalu diletakkan pada manusianya daripada sistemnya.

Berfungsi atau tidaknya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Untuk membentuk kerja sama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar

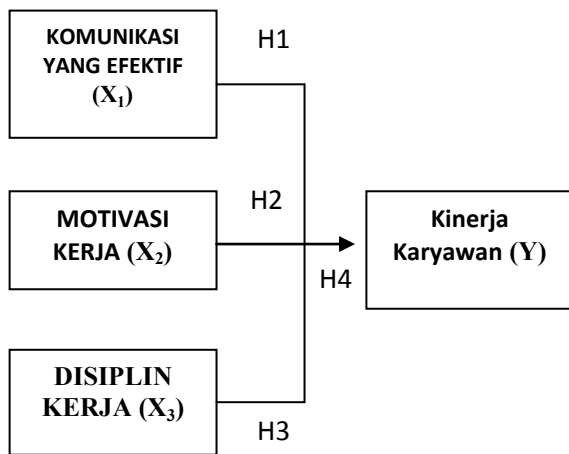
fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering terabaikan. Hal yang seperti inilah yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern tentang terjadinya kesalahan persepsi (*misunderstanding*) dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerja sama antar anggota.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-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 maupun non material. Pemenuhan kebutuhan 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 fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi karyawan sebuah bank, karena itu kedisiplinan 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 tingkah lakunya.

Berdasarkan latar belakang di atas dan dengan adanya kondisi – kondisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi yang efektif, motivasi serta disiplin kerja tinggi yang menjadi tonggak dasar yang berasal dari dalam diri seorang karyawan sangat memiliki peran penting dalam pembentukan kinerja yang baik, Motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik akan membuat perusahaan berkembang dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut., dengan kata lain bahwa komunikasi yang efektif, Motivasi serta kedisiplinan karyawan yang ada di Bank BTPN dapat mempengaruhi kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN area Semarang.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN area Semarang.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN area Semarang.
4. Ada pengaruh yang simultan antara komunikasi yang efektif, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN area Semarang.

METODE

Penentuan Variabel

Variabel – variabel dalam penelitian ini meliputi Variabel Independen (X) yang terdiri dari Variabel Komunikasi yang efektif (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃). Variabel dependen (Y) merupakan Variabel Kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Bank BTPN area Semarang baik karyawan tetap, karyawan kontrak maupun *Outsourcing* yang berjumlah 82 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009 : 85). Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank BTPN area Semarang berdasarkan pada lama kerja 3 tahun berjumlah 54 karyawan .

Teknik Pengambilan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Bank BTPN area Semarang sebagai responden mengenai komunikasi yang efektif, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari PT. Bank BTPN serta sumber – sumber lain yang berkaitan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Komunikasi Yang Efektif (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Variabel dependen Yaitu Kinerja Karyawan (Y). Maka persamaan regresi yang digunakan adalah :

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

$$Y = -2,173 + 0,349X_1 + 0,260X_2 + 0,471X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien beta masing – masing variabel Independen

X_1 = Komunikasi yang efektif

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Dalam pengujian Instrumen menggunakan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk uji Validitas diketahui bahwa $n = 54$ dan $\alpha = 0,05$ kemudian $df = n-2$ jadi $df = 54-2 = 52$ maka $r_{tabel} = 0,283$

dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,283)$ maka valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0,283)$ maka tidak valid. Dari hasil uji validitas instrument dapat diketahui bahwa semua keseluruhan indikator mempunyai r_{hitung} yang lebih besar daripada $r_{tabel} (0,283)$ sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,60$ maka Reliabel dan jika $\alpha < 0,60$ maka tidak Reliabel. Dari uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas nilai $\alpha = 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk mengetahui data yang digunakan itu berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov test* pada uji normalitas dengan nilai signifikansi 0,536 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Variable – variabel independen tidak boleh saling berhubungan secara linear (Multikolinearitas), model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi Multikolinearitas hal ini bisa dilihat dari nilai *Tolerancevarian* besar dari 0,01 dan nilai *Inflantion Factor* (*VIF*) kurang dari 10. Dari pengujian Multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan tidak adanya Multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis

Hasil Analisis Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) secara Simultan

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,029 (sig. F = 0,000), maka secara simultan variabel Komunikasi yang efektif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja karyawan, dengan nilai Koefisien Determinasi R^2 atau *Adjusted R Square* sebesar 0,505 yang berarti bahwa variabel Komunikasi yang efektif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 50,5 %, sisanya 49,5 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hal ini sekaligus membuktikan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel komunikasi yang efektif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Semarang.

Hasil Analisis Pengaruh Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) secara Parsial

Secara parsial hanya dua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu Komunikasi yang efektif dan Disiplin kerja, dimana nilai signifikansi masing – masing variabel adalah Komunikasi yang efektif 0,05 dan Disiplin kerja 0,009 itu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,258. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi yang efektif dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Variabel Kinerja karyawan dan Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank BTPN Semarang.

Tabel 1 Hasil Analisa Regresi antara Variabel Komunikasi yang efektif (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel Independen | Koefisien Regresi | t _{hitung} | Sig. t |
|-----------------------------------|-------------------|---------------------|--------|
| Konstanta | -2,173 | -1,107 | 0,274 |
| Komunikasi yang efektif (X_1) | 0,349 | 2,004 | 0,05 |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,260 | 1,143 | 0,258 |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,471 | 2,705 | 0,009 |
| R | | = 0,730 | |
| R^2 | | = 0,533 | |
| <i>Adjusted R Square</i> | | = 0,505 | |
| F _{hitung} | | = 19,029 | |
| Sig. F | | = 0,000 | |

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi yang efektif Terhadap Kinerja

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel Komunikasi yang efektif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,349 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa Komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat besar serta sangat berdampak banyak pada kinerja karyawan Bank BTPN area Semarang. Dari hasil kuesioner komunikasi diatas menunjukkan semakin bagus Komunikasi di Bank BTPN,

maka semakin tinggi Kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin lemah tingkat Komunikasi pada Bank BTPN, maka semakin rendah Kinerja Karyawannya.

Dari hasil kuesioner yang didapatkan, item terkecil jumlah rata – ratanya adalah item ke 2 yaitu sikap terbuka terhadap komunikasi dari sesama rekan kerja, berarti dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak mempunyai sikap terbuka terhadap sesama rekan kerja, sebaiknya perusahaan menekankan kepada karyawan nya untuk terbuka dalam berkomunikasi kepada sesama rekan kerja agar kinerja karyawan baik dan terus meningkat. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi adalah item pertanyaan ke 3 yaitu saya bertindak sesuai dengan komunikasi dari atasan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan selalu bertindak sesuai dengan perintah dari atasan, hal tersebut harus dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mempunyai pengaruh yang baik pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anang Mardianto (2004), yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dan nilai probabilitas sebesar 0,258 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini berarti motivasi mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan Bank BTPN area Semarang.

Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak Motivasi di Bank BTPN, maka tidak begitu meningkatkan terhadap Kinerja karyawannya.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang motivasi diatas item yang mempunyai nilai rata – rata terkecil adalah item pertanyaan ke 2 yaitu saya mempunyai pengabdian kerja yang tinggi, berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang mempunyai pengabdian yang tinggi terhadap perusahaannya, padahal pengabdian merupakan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik itu berupa pikiran, pendapat maupun tenaga sebagai wujud kesetiaan kepada perusahaan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas. Sebaiknya perusahaan harus membuat karyawan tersebut bekerja senyaman mungkin, entah itu lingkungan kerja yang ada, hubungan sesama rekan kerja terhadap bawahan maupun dengan atasan agar kinerja karyawan baik dan terus meningkat, karena keberadaan karyawan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan perusahaan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi adalah item pertanyaan ke 3 yaitu saya mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Hal tersebut sangat baik, karena karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik dan lebih baik lagi, jadi hal tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik dan sangat mempunyai pengaruh yang baik kepada perusahaan, hal ini bisa dilakukan dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih (2008), yang menyatakan motivasi

berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan, namun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2004), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,471 dan nilai probabilitas sebesar 0,009 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN area Semarang.

Dari hasil kuesioner bisa dilihat item pertanyaan yang terkecil adalah item pertanyaan ke 2 yaitu saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu sebesar 3,74, hal ini dapat dikatakan bahwa masih banyak karyawan yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal atau peraturan yang telah ditetapkan, karyawan sebaiknya mematuhi dan mentaati peraturan ditempat kerja bukan sekedar takut terhadap sanksi yang akan diberikan jika melanggar, akan tetapi terlebih karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sebaiknya perusahaan membuat peraturan yang lebih tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin. Sedangkan item pertanyaan yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi adalah item ke 3 yaitu saya selalu taat terhadap peraturan yang ada diperusahaan, hal tersebut harus dipertahankan agar karyawan selalu mentaati peraturan yang ada dan memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan, namun yang terpenting adalah karyawan bukan sekedar mentaati peraturan

perusahaan dengan perasaan terpaksa akan tetapi karyawan harus bisa mentaati peraturan tersebut sebagai kebiasaan yang dilakukan dengan ikhlas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar (2009), yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi yang efektif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan Hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni Komunikasi yang efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Secara bersama - sama mempengaruhi Kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 19,029 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi Komunikasi yang efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), maka semakin meningkat pula Kinerja (Y) karyawan Bank BTPN Semarang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi yang efektif (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Hal ini berarti apabila Komunikasi yang efektif dinaikkan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan kinerja akan

ikut naik pula.

2. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,258. Hal ini berarti meningkat atau tidaknya Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,09. Hal ini berarti apabila Disiplin kerja dinaikkan maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan kinerja akan ikut naik pula.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal – hal yang harus ditingkatkan lagi yaitu datang dan pulang kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan meskipun sedang tidak ada pekerjaan dan pimpinan tidak ada ditempat. Sebaiknya para karyawan tetap mentaati peraturan dan pulang sesuai jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik saat ada pimpinan ditempat maupun tidak ada pimpinan. Perusahaan juga sebaiknya lebih mengontrol

absensi para karyawannya, walaupun sudah memakai sidik jari masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal. Dengan kontrol yang ketat mengenai absensi bisa meminimalisir tingkat ketidaktepatan waktu karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan lebih bertanggung jawab akan pekerjaannya dan pekerjaannya bisa lebih efisien. Tingkat kehadiran karyawan akan meningkat jika perusahaan membuat peraturan yang tegas kepada karyawannya yang tidak masuk, seperti pemberian SP (surat peringatan) satu sampai tiga, jika karyawan tersebut tetap melakukan pelanggaran bisa dilakukan pemotongan gaji atau penundaan kenaikan jabatan dan bahkan pemecatan untuk karyawan tersebut.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, Komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya hal – hal yang perlu ditingkatkan yaitu setiap karyawan harus bisa terbuka dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja selama hal itu berhubungan dengan pekerjaan yang berkaitan dengan perusahaan, alangkah baiknya jangan ada yang ditutup – tutupi jika menyangkut masalah pekerjaan, karena ini adalah demi kepentingan bersama dan demi tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus lebih menekankan kepada karyawannya untuk lebih memahami komunikasi baik itu dari atasan maupun bawahan, jika ada yang kurang

jelas dan susah dipahami bisa ditanyakan dan karyawan tidak boleh malu – malu atau merasa risih dalam bertanya.. Dalam hal ini karyawan juga harus bertindak sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan, jangan sampai semaunya sendiri atau melenceng dari perintah atasan sehingga bisa saja merugikan perusahaan. Dalam hal ini organisasi atau perusahaan harus bisa mengembangkan suatu hubungan saling mempercayai dan terbuka diantara para karyawan dalam semua jenjang. Jika suasana yang demikian bisa diciptakan, maka atasan tidak mudah suka menghukum dan berorientasi pada pemecahan masalah bila menemukan bawahan yang menemui kesulitan serta atasan juga membantu merencanakan bagaimana menghindari kesalahan – kesalahan yang sama pada masa mendatang. Komunikasi ini harus memakai media yang sesuai, bila informasi dikomunikasikan secara lisan semakin banyak sambungan dalam rantai komunikasi semakin besar pula kesempatan informasi akan dikurangi atau diselewengkan.

Daftar Pustaka

- Brahmasari, I. A., & siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteina Prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 240-241.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fitria, D. (2012, 11 08). *MataHolang Kehidupan*. Retrieved 06 28, 2013, from Wordpress: derafitria.wordpress.com
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: BP Universitas Semarang.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (kedua ed., Vol. kelimabelas). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. T. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hardinalis. (2007). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Pasaman. *Journal Management*, 35.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (pertama ed.). Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi* (3rd ed.). Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Heidjarchman, R., & Husnan, S. (2003). *Manajemen Personalialia* (ketiga ed.).

Yogyakarta: BPFE.

- Idayanti. (2009, Februari). Pengaruh Kepribadian, Keluarga, Human Capital Terhadap Karier dan Kinerja Manajer studi pada perbankan di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1).
- Kenneth, W. N., & Gary, Y. A. (2005). *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (3rd ed.). (M. Shobaruddin, Trans.) Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: remaja rosda karya.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2005). *Dasar - Dasar Manajemen* (kedelapan belas ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mardianto, A. (2004). Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja Di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, V, 44-53.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. I). Bandung: Alfabeta.
- Masfufah. (2012, maret 13). *Bank BTPN*. Retrieved 12 8, 2013, from Blogger: fhufah.blogspot.com
- Mathis, R. L., & John, J. H. (2002). *Human Resource Management* (9th ed.). Ohio: South-Western.
- Narmodo, H., & Wajdi, M. F. (2007). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen*, 3.
- Parlinda, V., & Wahyuddin, M. (2004). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *DAYA SAING*, IV(2), 86-101.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. T. (2001). *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behaviour* (11th ed.). New jersey: Prentice Hall International.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Slamet, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas negeri Semarang press.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudiro, A., & et.al. (2005, Desember). Pengaruh Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian produksi studi pada PT Tirta Investama Pandaan. *Aplikasi*

- Manajemen*, III(3), 204-211.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian* (VI ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjahjono, N. B., & Gunarsih, T. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *DAYASAING*, 15-22.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.