

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Sadana

Ni Kadek Diah Pratiwi ⁽¹⁾

I Made Astrama ⁽²⁾

I Komang Gede ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
email : Kdkpra223@gmail.com

ABSTRACT

Tight competition in business encourages every business actor to improve employee performance in order to compete and develop. Employee performance problems were also faced by BPR Sadana and based on the results of observations it was found that there were problems related to motivation, communication and work discipline. The aim of this research is to determine the influence of motivation, communication and work discipline on employee performance. This research was conducted at BPR Sadana with a population of 45 employees. This research uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) motivation has a positive and significant effect on employee performance, 2) communication has a positive and significant effect on employee performance, 3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance and 3) motivation, communication and work discipline positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee performance; Motivation; Communication; Work Discipline*

ABSTRAK

Ketatnya persaingan dalam bisnis mendorong setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkembang. Permasalahan kinerja karyawan juga dihadapi oleh BPR Sadana dan berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya permasalahan terkait dengan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada BPR Sadana dengan jumlah populasi sebanyak 45 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3) motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan; Motivasi; Komunikasi; Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil (Susan, 2019). Menurut Mangkuprawira (2017:153) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sinambela, 2018:480).

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja (Rachmawaty dan Wahyuni, 2021). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Fitriyani *et al.*, 2019). Hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Mardiana *et al.*, (2021), Siregar *et al.*, (2020) Wuwungan dan Nelwan (2020), Ajis *et al.*, (2020) yang menyebutkan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan sedangkan Intang dan Maros (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan kerjasama yang baik antar karyawan dimana salah satunya dengan proses komunikasi yang baik (Nur, 2020). Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi menjadi tolak ukur dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mariani dan Sariyathi, 2017). Hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sihombing (2019), Amaludin (2020), Butarbutar dan Rajagukguk (2021), Erdiansyah *et al.*, (2022) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) serta Ramadanis *et al.*, (2023) yang juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi kerja dan komunikasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yantika *et al.*, 2018). Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahrizal, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020) yang menemukan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Hasyim *et al.*, (2020) dan Harahap *et al.*, (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh BPR Sadana. BPR Sadana salah satu perusahaan lembaga keuangan yang menyediakan jasa kredit, tabungan dan deposito ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Sebagai perusahaan yang berinteraksi langsung dengan para nasabahnya, BPR Sadana dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja BPR Sadana.

BPR Sadana terus berusaha meningkatkan pelayanannya serta berusaha menjadi mitra kerja yang baik bagi masyarakat dan saling menguntungkan. BPR Sadana telah eksis selama bertahun-tahun dengan kinerja baik dan berpredikat sehat karena berkomitmen untuk menjaga kepercayaan nasabah dan memberikan pelayanan yang terbaik dengan Senyum, Salam, Sapa (3S). Selain itu, BPR Sadana menekankan kepada seluruh karyawannya untuk selalu berusaha dan bekerja keras memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah agar merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perasaan senang dan puas yang dirasakan nasabah akan membuat nasabah tertarik terhadap produk yang ditawarkan dengan hal tersebut kinerja karyawan dapat memenuhi target pemasaran produknya secara signifikan. Permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dihadapi BPR Sadana di tunjukkan dari terjadinya situasi penghimpunan dan penyaluran dana serta perkembangan deposito 2020 sampai tahun 2022

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Dana dan Nasabah Deposito, Tabungan dan Kredit BPR Sadana Tahun 2020-2022

Tahun	Deposito		Tabungan		Kredit	
	Jumlah Nasabah (orang)	Jumlah Dana (Rp)	Jumlah Nasabah (orang)	Jumlah Dana (Rp)	Jumlah Nasabah (orang)	Jumlah Dana (Rp)
2020	8.088	44.842.138.248	2.889	16.400.303.141	259	51.284.774.692
2021	7.138	35.021.544.305	3.076	17.569.618.908	249	45.126.177.764
2022	7.395	37.545.537.918	2.662	16.916.287.660	262	36.705.044.597

Sumber: BPR Sadana, (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah dana nasabah tabungan dan kredit tahun 2022 pada BPR Sadana mengalami penurunan. Dapat diketahui bahwa

pendapatan utama BPR Sadana sangat tergantung dari besar kecilnya jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat. Jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat diharapkan selalu meningkat setiap tahunnya, mengingat semakin besar kredit yang disalurkan maka pendapatan BPR Sadana juga akan semakin tinggi, semakin tingginya pendapatan berarti semakin kuat permodalan yang pada akhirnya akan meningkatkan kesehatan BPR Sadana. Penurunan jumlah dana tabungan dan kredit serta kurangnya dukungan masyarakat terhadap BPR Sadana mengindikasikan menurunnya minat masyarakat untuk menyimpan dana yang diduga disebabkan oleh kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi BPR Sadana maka penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana.

Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada seorang karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mardiana *et al.*, (2021), Siregar *et al.*, (2020), Wuwungan dan Nelwan (2020), Ajis *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Lestari dan Ratnasari, 2018). Pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing (Aji dan Cori, 2019). Komunikasi mempunyai fungsi dalam memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka lakukan, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang dibawah standar (Seidy, 2018). Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aji dan Cori (2019), Agustriani *et al.*, (2022), Indajang *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana.

Peran disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, dimana sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan tinggi mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Artinya secara empiris karyawan mampu memberi peran terhadap organisasinya, karena didukung oleh rasa tanggung jawab terhadap organisasi karena hal itu disiplin kerja karyawan berperan penting bagi suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana.

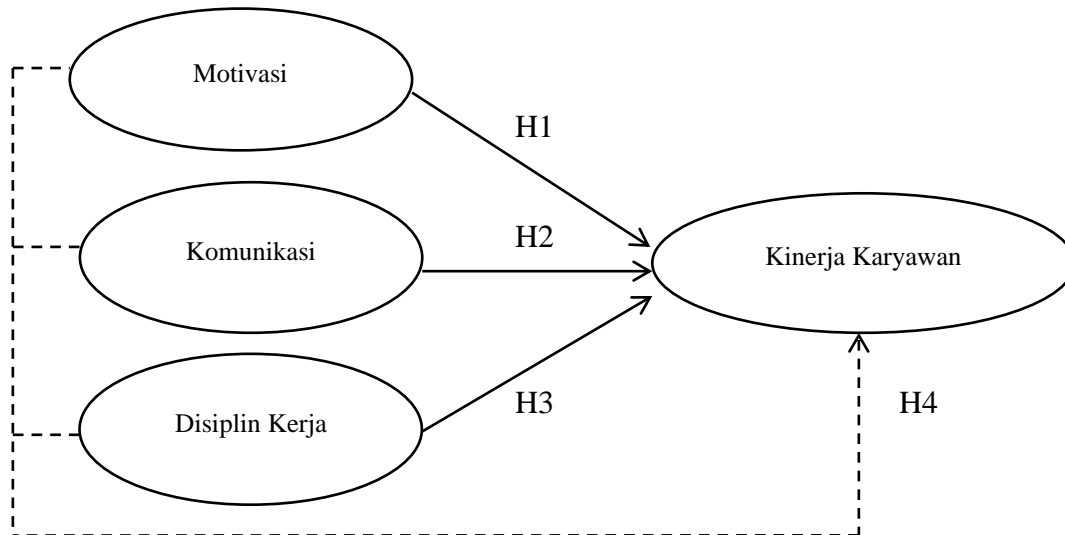
Dengan mengetahui tujuan perusahaan dan adanya motivasi yang tinggi, komunikasi antar karyawan yang terjalin dengan baik disertai disiplin kerja yang tinggi diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Adanya dorongan motivasi karyawan untuk bekerja secara profesional serta sangat komunikasi internal terjalin dengan baik sangat dibutuhkan untuk memperlancar alur kerja karyawan yang nantinya dapat berkesinambungan dengan hasil kinerja mereka. Selain itu, adanya kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dimana pada saat itulah karyawan melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Penelitian yang dilakukan oleh Khongida *et al.*, (2019) serta Arthawati dan Kurnia (2021) menyatakan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPR Sadana yang beralamat di Jl. Raya Sempidi No.45X, Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80116. Adapun yang melatarbelakangi pemilihan lokasi pada penelitian ini karena adanya fenomena banyak berdiri lembaga keuangan bank maupun non bank yang bersaing untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat salah satunya adalah BPR Sadana. Selain itu alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena ditemukannya masalah-masalah yang seperti tingginya keluhan nasabah terhadap pelayanan diberikan BPR Sadana dimana hal tersebut mengindikasikan kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal. Selain itu, terkait

rendahnya motivasi kerja karyawan yang masih rendah kemudian komunikasi yang belum terjalin dengan baik disertai disiplin karyawan yang rendah juga diduga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan BPR Sadana. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Arthawati dan Kurnia (2021)

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang dan sifatnya relatif homogen maka penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya apabila model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda terhadap 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	-0.621	3.979		-0.156
	Motivasi	0.329	0.114	0.329	2.885
	Komunikasi	0.200	0.097	0.258	2.064
	Disiplin kerja	0.410	0.133	0.377	3.091

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas maka model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -0,621 + 0,329X_1 + 0,200X_2 + 0,410X_3 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,329 mempunyai makna bahwa setiap peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan; 2) Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,200 mempunyai makna bahwa setiap peningkatan komunikasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,200. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan; 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,410 mempunyai makna bahwa setiap peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,410. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-0.156	0.877
	Motivasi	2.885	0.006
	Komunikasi	2.064	0.045
	Disiplin kerja	3.091	0.004

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana. Dibuktikan dari $t_{hitung} (2,885) > t_{tabel} (1,682)$ serta nilai $sig. 0,006 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan motivasi melalui aspek kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan Orientasi tim akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. BPR Sadana merupakan salah satu lembaga keuangan yang menuntut karyawan untuk memenuhi standar kerja dan berhubungan langsung dengan komplain nasabah. Dengan dernikian

karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang responsif dan empati. Hal ini jika tidak dimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dan implikasinya pelayanan kepada nasabah akan menjadi buruk. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiana *et al.*, (2021), Siregar *et al.*, (2020), Wuwungan dan Nelwan (2020), Ajis *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana. Dibuktikan dari $t_{hitung} (2,064) > t_{tabel} (1,682)$ serta nilai $sig. 0,045 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada BPR Sadana karena dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan BPR Sadana. Dengan arti lain, adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu karyawan pada BPR Sadana untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi akan menciptakan kedekatan antar pribadi satu dengan yang lainnya sehingga timbul keinginan saling membantu dan mendukung. Kualitas kinerja karyawan pada BPR Sadana tidak hanya dilihat dari caranya bekerja, tetapi keterampilan berkomunikasi juga diperlukan. Baik buruknya suatu komunikasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan tujuan yang diharapkan oleh BPR Sadana. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aji dan Cori (2019), Agustriani *et al.*, (2022), Indajang *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana. Dibuktikan dari $t_{hitung} (3,091) > t_{tabel} (1,682)$ serta nilai $sig. 0,004 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Sadana. BPR Sadana yang merupakan lembaga keuangan sangat mengutamakan kepercayaan nasabah sehingga BPR Sadana memerlukan karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi karena pada karyawan pada BPR Sadana dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah serta tidak melebihi waktu yang telah ditentukan sehingga nasabah merasa puas terhadap kinerja BPR Sadana. Jika hal tersebut tidak dimbangi dengan disiplin karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan tidak akan maksimal yang berdampak pada hilangnya kepercayaan nasabah terhadap BPR Sadana. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan

Widodo (2020) yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Tabel Uji-F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.790	3	70.597	16.459	.000 ^b
	Residual	175.855	41	4.289		
	Total	387.644	44			

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana. Dibuktikan dari $F_{hitung} (16,459) > F_{tabel} (2.88)$ dan serta $sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan BPR Sadana memiliki motivasi, komunikasi dan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan BPR Sadana dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam motivasi dan komunikasi serta dipadukan disiplin kerja. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 45 responden yang merupakan karyawan BPR Sadana, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki motivasi yang tinggi seperti karyawan memiliki inisiatif untuk membangun hubungan yang baik dengan nasabah kemudian adanya komunikasi yang baik seperti karyawan mampu berkomunikasi dengan ramah dan sopan, selanjutnya adanya disiplin kerja yang tinggi seperti karyawan menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menguatkan pendapat bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Khongida *et al.*, (2019) serta Arthawati dan Kurnia (2021) menyatakan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana; 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana; 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana; 4) Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Sadana.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kinerja karyawan, peneliti menyarankan sebaiknya BPR Sadana memfokuskan

perhatian pada indikator kualitas kerja. Hal ini dapat diatasi dengan cara pimpinan pada BPR Sadana melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas pekerjaan masing-masing karyawan dan secara intensif melakukan pengawasan secara langsung; 2) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel motivasi, peneliti menyarankan sebaiknya BPR Sadana memfokuskan perhatian pada indikator kesadaran diri. Hal ini dapat diatasi dengan cara pimpinan dapat lebih tegas menerapkan sanksi atau teguran untuk penilaian kehadiran bagi karyawan yang sering datang terlambat salah satu caranya ialah pengurangan insentif; 3) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel komunikasi, peneliti menyarankan sebaiknya BPR Sadana perhatian pada indikator kesamaan. Hal ini dapat diatasi dengan memelihara komunikasi yang efektif antar karyawan tanpa memandang tinggi rendahnya pangkat/golongan/jabatan agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya *misscommunication*; 4) Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel disiplin kerja, peneliti menyarankan sebaiknya BPR Sadana perhatian pada indikator tangguh dan pantang menyerah. Hal ini dapat diatasi dengan cara pimpinan pada BPR Sadana menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional atau karismatik dimana pimpinan lebih peka terhadap bawahan dengan memberikan dorongan atau motivasi.

Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 3(3), 213–224.
- Amaludin, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 13(2), 1–16.
- Arthawati, S. N., & Kurnia, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang. *Jumanis-Baja*, 2(2), 176–186.
- Butarbutar, M., & Rajagukguk, J. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar The Effect Of Interpersonal Communication On Employee Perfo. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 69–74.
- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan kinerja Karyawan Bank Sumsei Babei Kantor Cabang Jakabaring Paiembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24.
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Indajang, K., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 18–25.
- Intang, S. N., & Maros, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–12.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28–32.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia (Ed.)).
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Oepand, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 18–27.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569.
- Nur, H. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Puspita, D., & Sri, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 26–41.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Xyz Unit Usaha Asuransi. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(4), 505.
- Ramadanis, S., Netti, I., & Afni, Y. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.

-
- Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467.
- Sihombing, A. O. (2019). Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. *Receiver*, 01(01), 46–63.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1), 78–92.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. U., Milfayetti, S., Hajar, I., & Akmaluddin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Jurnal Visipena*, 11(1), 172–179.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Emba*, 8(1), 75–84.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 14(2), 174–188.