JURNAL

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR ARTA SAMUDERA INDONESIA NGADILUWIH KEDIRI

THE EFFECT OF DISCIPLINE, INTERNAL COMMUNICATION, AND MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. BPR ARTA INDONESIAN SAMUDERA NGADILUWIH KEDIRI

OLEH :

DWI RETNO PURWANINGSIH

NPM: 12.1.02.02.0307

Dibimbing Oleh :

1. Dr.H.SAMARI, S.E.M.M
2. RESTIN MEILINA, M.M

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: **DWI RETNO PURWANINGSIH**
NPM	: 12.1.02.02.0307
Telepon / HP	: 085853723488
Alamat surel (Email)	: dwiretnopurwa16@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas PGRI Kediri
Fakultas – Program Studi	: FE - Manajemen
Alamat Perguruan Tinggi	: UN PGRI Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;

b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		**Kediri, ...**
Pembimbing I	**Pembimbing II**	**Penulis,**
Dr.H.SAMARI, S.E.M.M NIDN.0712026201	**RESTIN MEILINA, M.M** NIDN. 0721058605	**DWI RETNO PURWANINGSIH** NPM: 12.1.02.02.0307

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR ARTA SAMUDERA INDONESIA NGADILUWIH KEDIRI

DWI RETNO PURWANINGSIH
NPM: 12.1.02.02.0307
FE - Manajemen
Email: dwiretnopurwa16@gmail.com
Dr.H.SAMARI, S.E.M.M [1] dan **RESTIN MEILINA, M.M** [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, mendorong PT BPR Arta Samudera Indonesia Kediri untuk memperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kedisiplinan, komunikasi internal, dan motivasi, karena karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan kedisiplinan, yaitu aturan-aturan untuk ketaatan karyawan yang berlaku diperusahaan agar mencapai target. Komunikasi internal, komunikasi internal adalah proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara memberikan pesan, motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai kegiatan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diteliti adalah 30 responden pada PT BPR ARTA Samudera Kediri. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri, ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri, ada pengaruh kedisiplinan, komunikasi internal, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri.

Dari hasil tersebut, maka penulis menyarankan bagi perusahaan untuk menjadikan masukan dalam pertimbangan bagi PT.BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri dalam rangka meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah kedisiplinan, komunikasi internal, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kedisiplinan, Komunikasi Internal, Motivasi, dan Kinerja.

I. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan dibandingkan sumber dayalain yang dimilikinya. Manusia dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan yang berperan sebagai penggerak dalam menjalankan fungsi perusahaan dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Oleh karena itu semua perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan pekerjaan.

Di era modern ini persaingan usaha sangatlah ketat dan cepat sehingga menimbulkan banyak sekali cara mencari peluang untuk mencapai tujuan perusahaan agar tidak mengalami kemunduran. Untuk mempertahankan aktifitas perusahaan maka perlu adanya inovasi-inovasi yang dapat membantu perusahaan untuk tetap beraktifitas dan bahkan bisa lebih berkembang serta mencapai kinerja yang maksimal.

Komunikasi internal memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara karyawan yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota perusahaan untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi sehingga dapat bekerja dengan baik dan berkinerja tinggi. Menurut Tohardi (2011:106) pengertian komunikasi adalah hasil proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang keseseorang lain.

Motivasi karyawan yang tinggi, membuat karyawan yang terlibat didalam perusahaan itu akan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya, selain itu motivasi yang baik akan menimbulkan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan semakin erat dan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Menurut Handoko (2013:23) Pengertian motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan,keinginan, dan dorongan, yang dapat diartikan seperti keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

PT.BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri memiliki karyawan

yang tidak sedikit, dan karyawan memiliki hak yang sama untuk dapat menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk menarik nasabah perusahaan bemberikan sedikit bungga dalam pempijaman uang dengan bungga 1% bagi nasabah yang memijam. Masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan yang kurang baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan kelambatan dalam menyelesaikanpekerjaan. Dengan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui kedisiplinan, komunikasi internal, dan motivasi yang ada didalam perusahaan dengan melakukan penelitian yang berjudul " PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BPR ARTA SAMUDERA INDONESIA NGADILUWIH KEDIRI"

II. METODE

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif atau survei. Menurut (Sugiyono:2015:9) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau penggambaran data-data dengan cara observasi lapangan dan menganalisa data tersebut. Survei adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian dengan maksud dapat memperoleh data dan keterangan selengkapnya sesuai dengan masalah yang dibahas.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015:7) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri sebanyak 30 karyawan.

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan tetap.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling jenuh,* dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono,2015:61).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan (X1)	.840	1.191
	Komunikasi Internal (X2)	.783	1.277
	Motivasi (X3)	.831	1.203

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui seluruh variabel independen yaitu kedisiplinan, komunikasi internal dan motivasi mempunyai nilai VIF kurang dari batas maksimal 10 atau nilai Toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas (tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya). Dengan demikian tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model persamaan regresi.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753[a]	.567	.517	4.49429	1.547

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kedisiplinan (X1), Komunikasi Internal (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel memperlihatkan nilai statistik D-W sebesar 1.547 Angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kedisiplinan, komunikasi internal dan motivasi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada dijelaskan pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-20.252	9.673		-2.094	.046
Kedisiplinan (X1)	1.144	.231	.697	4.947	.000
Komunikasi Internal (X2)	.293	.132	.323	2.215	.036
Motivasi (X3)	.906	.209	.613	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kedisiplinan, komunikasi internal, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-20.252	9.673		-2.094	.046
Kedisiplinan (X1)	1.144	.231	.697	4.947	.000
Komunikasi Internal (X2)	.293	.132	.323	2.215	.036
Motivasi (X3)	.906	.209	.613	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS versi 17.0

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.002	3	229.001	11.337	.000[a]
	Residual	525.165	26	20.199		
	Total	1212.167	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kedisiplinan (X1), Komunikasi Internal (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: output SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel didapatkan F_{hitung} sebesar 11,337 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yaitu kedisiplinan, komunikasi internal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan bagian produksi, maka Ha diterima.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753[a]	.567	.517	4.49429	1.547

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kedisiplinan (X1), Komunikasi Internal (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 17.0

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi dari nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,517. Hal ini berarti 51,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, komunikasi internal dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 48,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

1. **Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri**

   Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji t bahwa nilai t_{hitung}= 4,947 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berarti hipotesis 1 H_0 ditolak H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kedisiplinan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Malayu (2012:193)"kedisiplinan" adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma peraturan yang berlaku". Sedangkan Handoko (2013:305) menyatakan bahwa: "kedisiplinan" merupakan "tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sartika (2012) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji t bahwa nilai t_{hitung}= 2,215 dengan tingkat signifikansi 0,036. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Berarti hipotesis 2 H_0 ditolak H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai komunikasi internal. Komunikasi adalah sesuatu proses pemindahan pesan yang dilakukan dari satu orang keorang lain guna untuk mendapatkan informasi, baik melalui ekspresi wajah,intonasi,titik vokal dan sebagainya. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Tuhardi (2011;106) Komunikasi adalah hasil proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke seseorang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam pencapaian, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik vokal dan sebagainya. Dan pemindahan pengiriman berita dan penerimaan sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengarkan, berbicara dan lain-lain) untuk membuat proses pertukaran informasi sukses.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kistoyo

(2008) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri**

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji t bahwa nilai nilai t_{hitung}= 4,331 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Berarti hipotesis 3 H_0 ditolak H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai motivasi. Motivasi adalah sesuatu dorongan yang membuat seseorang bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seseorang tersebut. Hasil penelitian ini sesuai pendapat T. Hani Handoko (2013:32) banyak istilah yang disebut dengan motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), deskan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini digunakan dalam hal motivasi, yang diartikan seperti keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu pribadi guna mencapai tujuan guna kepuasan dirinya. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam perusahaan, sehingga banyak ahli telah mencoba untuk mengembangkan berbagai teori dan konsep motivasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Emilia (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Kedisiplinan, Komunikasi internal dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri**

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa kedisiplinan, komunikasi internal dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan hal ini telah terbukti. Hal ini diperoleh dari hasil uji F bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,337 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Berarti hipotesis 4 H_0 ditolak H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Kinerja merupakan

hasil kerja dari tingkah laku, pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan salama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2010:50).

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: "Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri". Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri.
2. Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudeda Indonesia Ngadiluwih Kediri.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngadiluwih Kediri.
4. Kedisiplinan, komunikasi internal dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arta Samudera Indonesia Ngdiluwih Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono. Prof Dr. 2015. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D.* Bandung: Alfabeta.

Malayu 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia.*cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.

Rivai dan Basri, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* Edisi Kedua, Raja Grasindo persada,Jakarta.

T. Hanihandoko. 2007. *Manajemen personalik dan sumber daya manusia.* Jakarta: Erlangga, BPFE.