



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Teleoperation PT. Bfi Finance Indonesia Tbk Kota Tangerang Selatan

¹ Arsyka Nabilla Aisyah , ² Dewi Sartika

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹nabillaarsyka@gmail.com , ²dosen02208@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the significant influence between Work Discipline and Communication both partially and simultaneously on Employee Performance at the Teleoperation unit of PT BFI Finance Indonesia Tbk. The research method used is a quantitative descriptive method. The population used is employees at the Teleoperation unit of PT BFI Finance Indonesia Tbk as many as 99 people. The sample used was 99 people. The sampling technique is the saturated sample technique. The data analysis test used is the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test R, Simple and Multiple Regression Analysis Test, Hypothesis t Test and F Test (Simultaneous). The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance as indicated by the results of the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.535 > 1.661)$. Communication has a significant effect on employee performance as indicated by the results of the hypothesis test obtained by $t_{count} > t_{table}$ or $(13.667 > 1.661)$. Work Discipline and Communication have a significant effect on employee performance as indicated by the results of the hypothesis test obtained by $F_{count} > F_{table}$ or $(99.228 > 2.700)$.

Keywords: Work Discipline, communication, and employee performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Komunikasi baik secara parsial maupun secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah Karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk sebanyak 99 orang. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 99 orang. Teknik penentuan sampel adalah Teknik sampel jenuh. Uji analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi R, Uji Analisis Regresi Sederhana dan Berganda, Uji Hipotesis t dan Uji F (Simultan). Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,535 > 1,661)$. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(13,667 > 1,661)$. Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(99,228 > 2,700)$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Dalam persaingan global, sebuah lembaga baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan dalam memahami kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi para karyawan. Mengingat peran sumber daya manusia yang dominan maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi.

Kinerja sangat berarti bagi karyawan, penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasannya, selain itu akan meningkatkan moral karyawan, karena melalui penilaian kinerja ini, karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan dihargai, sebaliknya kinerja karyawan yang tidak memiliki prestasi dapat diturunkan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, sehingga karyawan dituntut untuk dapat mengembangkan diri dalam perusahaan setiap saat, karena sumber daya manusia perlu memiliki keahlian atau keahlian yang handal ketika berhadapan dengan perusahaan. setiap pekerjaan, karena dengan keterampilan yang handal, secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan berkinerja buruk, maka akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan pada akhirnya dapat berakhir dengan kebangkrutan perusahaan. Mengingat besarnya dampak kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka setiap perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Rencana perusahaan untuk pengembangan kinerja karyawan sangatlah penting, apabila rencana yang dirancang oleh perusahaan berjalan lancar maka setiap karyawan di perusahaan akan terjalin kerjasama dan koordinasi yang baik secara keseluruhan, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk.

BFI Finance adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia atau BEI). BFI Finance melakukan penawaran umum perdana pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. Setelah menjalankan proses restrukturisasi utang akibat krisis keuangan 1998, BFI Finance secara resmi berganti nama menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk pada 2001. Saat ini, 48,15% saham BFI Finance dimiliki oleh konsorsium Trinugraha Capital SA (yang antara lain terdiri dari TPG dan Northstar Group). Sisanya dimiliki oleh pemegang saham institusi lokal dan internasional serta pemegang saham publik.

Beberapa perspektif berdasarkan teori kinerja karyawan menyatakan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan komunikasi memiliki hubungan keterikatan. Menurut Sutrisno (2017:86) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Manajemen yang baik biasanya selalu memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Berikut ini data kehadiran karyawan pada unit *teleoperation* PT. BFI Finance Indonesia Tbk yang menjadi penilaian tingkat disiplin kerja.

Tabel 1. Daftar Kehadiran Karyawan Unit Teleoperation Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Periode 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan				Jumlah Absensi
				Sakit	Izin	Telat	Alfa	
1	2019	85	26	30	36	43	27	136
2	2020	102	26	39	48	54	69	210
3	2021	99	26	26	56	52	62	196
Total Absensi Karyawan				95	140	149	158	542

Sumber: Data Primer yang diolah (2019-2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan cukup rendah dimana jumlah karyawan dari seluruh keterangan (sakit, izin, telat, alfa) pada tahun 2020 sebanyak 210 hari. Dan pada tahun 2021 sebanyak 196 hari. Disiplin kerja kehadiran yang rendah tersebut dilihat oleh peneliti sebagai disiplin kerja yang kurang dan perlu di evaluasi pada

karyawan Unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia Tbk. Disiplin kerja yang kurang akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Komunikasi Unit *Teleoperation* Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Indikator Komunikasi	Jumlah Pegawai	Realisasi Pencapaian %		Target dalam %
		Setuju	Tidak	
Kemudahan dalam memperoleh informasi	99 Orang	63,13	36,86	100
Intensitas komunikasi	99 Orang	66,36	33,63	100
Efektifitas komunikasi	99 Orang	47,77	52,22	100
Tingkat pemahaman Pesan	99 Orang	60,20	39,79	100
Perubahan sikap	99 Orang	43,23	56,76	100

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa komunikasi karyawan pada unit *teleoperation* pada PT BFI Finance Indonesia Tbk masih terdapat karyawan yang mengeluh tentang beberapa indikator dari komunikasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel yang menyatakan tidak setuju sebanyak 52,22% dari pernyataan pengaruh pada sikap dan 56,76% dari pernyataan **efektifitas komunikasi** antara pimpinan maupun karyawan atau sesama rekan kerja masih kurang optimal. Namun dari beberapa kecendrungan yang menyatakan negatif ada juga faktor yang penilaiannya menyatakan setuju dari karyawan sebanyak 66,36% dari pernyataan adanya intensitas komunikasi dalam bekerja atau melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Tabel 3. KPI (Key Performance Indicator) Penilaian Kinerja Karyawan Unit *Teleoperation* Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Periode Januari – Desember 2021

No.	Bulan	Target PAID	Realisasi Pencapaian PAID	Presentase PAID
1	Januari	1.200	1.044	87%
2	Februari	1.200	1.020	85%
3	Maret	1.200	1.025	86%
4	April	1.200	1.050	88%
5	Mei	1.200	1.060	89%
6	Juni	1.200	1.015	83%
7	Juli	1.200	1.030	86%
8	Agustus	1.200	1.020	85%
9	September	1.200	1.035	86%
10	Oktober	1.200	1.022	85%
11	November	1.200	1.050	87%
12	Desember	1.200	1.040	86%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas data hasil KPI kinerja karyawan yang diperoleh PAID. PAID adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Dapat dijelaskan mengenai data tersebut menunjukkan fenomena kinerja karyawan unit *teleoperation* PT BFI Finance Indonesia Tbk, pencapaian target PAID pada bulan Januari-Desember 2021 masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 1.200 PAID di unit *Teleoperation* PT BFI Finance, Tbk. hanya baru bisa mencapai target tertinggi pada bulan Mei 2021 yaitu 1.060 PAID dengan presentase 89% dan yang paling terendah di bulan Juni 2021 diangka 1.015 PAID dengan presentase 83%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia, Tbk. masih belum maksimal, karena belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga insentif yang diperoleh pun masih belum mencapai ditingkat yang paling tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Disiplin kerja adalah kesiapan seseorang dalam mengendalikan karakter pribadi disetiap sumber daya manusia yang menyesuaikan diri dikeseluruhan norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:193) "Disiplin kerja adalah kesiapan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi". Menurut Sutrisno (2017:86) "Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Komunikasi

Dalam melibatkan kontribusi karyawan dalam organisasi, peran komunikasi dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting. Dalam organisasi, komunikasi dapat diibaratkan dengan aliran darah dalam tubuh makhluk hidup, karena komunikasi berperan dalam terbentuknya interaksi sosial organisasi. Komunikasi kerja merupakan cara penyampaian informasi Niat atau pendapat yang muncul selama bekerja di antara karyawan melalui tatap muka, telepon, atau mengirim pesan. Menurut Sutrisno (2017:17) "Komunikasi adalah konsep multimakna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses komunikasi pada makna ini dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang umumnya terfokus pada aktivitas manusia dan keterkaitan antara pesan dan perilaku".

Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, termasuk pimpinan dan bawahan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja SDM. Ada faktor internal dan eksternal SDM itu sendiri. Setiap karyawan memiliki kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kesesuaian dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, kepribadian, sikap, dan perilaku karyawan dapat memengaruhi kinerjanya. Menurut Moeheriono (2014:95) "Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

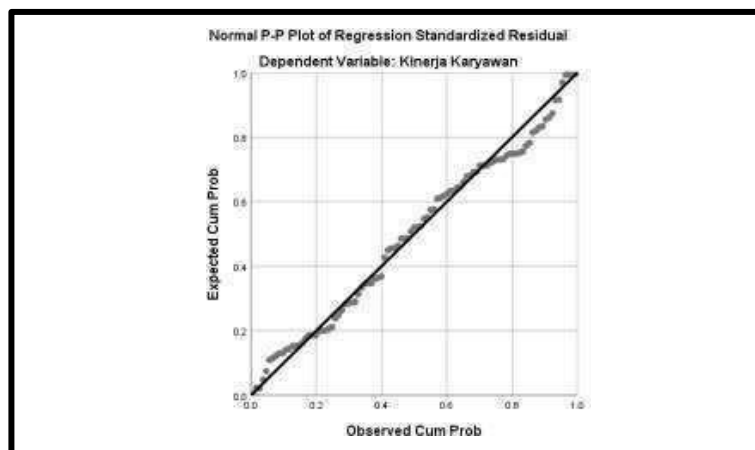
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
-----------	-----------------	-----------------------	------------------

1	Disiplin Kerja (X1)	0,818	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,906	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,818	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian dapat dirinci untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach alpha (α) 0,818 Variabel komunikasi dengan nilai cronbach alpha (α) 0,906. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha (α) 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan ini diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.



Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal.

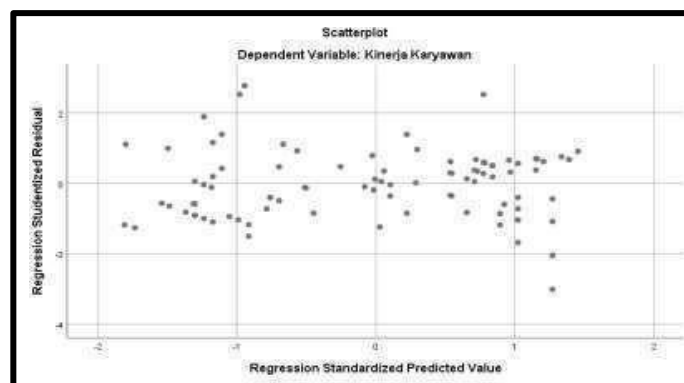
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.95	2.614		4.19	.00		
	Disiplin Kerja	.290	.13	.292	2.156	.034	.185	5.394
	Komunikasi	.535	.13	.548	4.04	.000	.18	5.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji penelitian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* pada variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,185 dan Komunikasi (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,185 dimana keduanya mendapatkan nilai > 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Disiplin Kerja (X₁) diperoleh nilai sebesar 5,394 dan Komunikasi (X₂) diperoleh nilai sebesar 5,394 dimana nilai keduanya mendapatkan nilai < 10,00. Sehingga model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dan layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang timbul membentuk suatu pola atau tidak jelas atau tidak beraturan. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.95	2.61		4.19	.00
	Disiplin Kerja	.29	.13	.29	2.15	.03
	Komunikasi	.53	.13	.54	4.04	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

- Nilai konstanta sebesar 10,954 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,954 point.
- Nilai variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,290 yang berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,290 point.
- Nilai Komunikasi (X₂) sebesar 0,535 yang berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,535 point.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					RSquare Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.821 ^a	.674	.667	3.150	.674	99.228		96	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,821 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.66	3.15032
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas pada penelitian analisis koefisien determinasi nilai R Square yang diperoleh adalah 0,674 atau 67,4 %. Hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,4 %, sedangkan selebihnya 32,6 % dipengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969.57		984.78	99.228	.000 ^b
	Residual	952.75	9	9.92		
	Total	2922.32	9			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($99,228 > 2,700$). Hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 5% atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,028 + 0,781 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,786 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,618 atau sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (hh). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darmadi 2020 ; Sarah Dwi Kusmiyatun 2021 ; Isep Amas, Reza Ariska 2020 ; A Gafur,

Indra Prasetyo, Woro Utari 2022 ; Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,673 + 0,792 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,811 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,658 atau sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($13,667 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla 2020 ; Andre Fitriano, Angel Miawtanoto, Tri Permata Sari, Herry Yanto 2021 ; Nabila Husna, Rosinta Romauli Situmeang, Athaya Agnezka, Megawati Sagala 2021) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh persamaan regresi $Y = 10,954 + 0,290 X_1 + 0,535 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,821 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 67,4 %, sedangkan selebihnya 32,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung $>$ F tabel atau ($99,228 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustina Mogi, S.Si., M.M. 2020 ; Yulia Misrania, Yadi Maryadi 2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,028 + 0,781 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,618 atau sebesar 61,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($12,535 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,673 + 0,792 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,811 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,658 atau sebesar 65,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($13,667 > 1,661$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,954 + 0,290 X_1 + 0,535 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,821 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan

yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,4 %. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(99,228 > 2,700)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Disiplin Kerja pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk, pernyataan terendah adalah nomor 4 yaitu “Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada saya dan rekan kerja yang lainnya” dimana hanya mencapai *score* 3,51. Agar lebih baik pemimpin dijadikan teladan dan panutan atau role model oleh para bawahannya. Pimpinan harus menjadikan contoh yang baik, jujur, adil, disiplin serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan demikian memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Komunikasi pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk, pernyataan yang terendah adalah nomor 9 “Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja” dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,06. Disarankan agar karyawan bisa bersikap lebih baik jika ingin berkomunikasi terhadap rekan kerja yang lain, karena setiap karyawan memiliki perbedaan pendapat, usia, dan karakter. Salah satunya dengan cara bersikap bijak dan puji jika itu sesuatu yang patut untuk dipuji, saling mendukung, bersikap terbuka, lebih empati dan tidak membedakan rekan kerja atau karyawan yang lain. Sehingga dapat tercipta hubungan yang lebih harmonis demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan pada unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia Tbk, pernyataan yang terendah adalah nomor 9 yaitu “Saya suka melimpahkan tugas kepada rekan kerja karena saya tidak mampu mengerjakannya” dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,13. Sebaiknya karyawan dapat bertanggung jawab dalam tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dan jika ada yang tidak dimengerti atau kurang dipahami maka lebih baik minta bimbingan dari rekan kerja yang lain atau langsung melalui atasan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada perusahaan. Disarankan kepada pimpinan agar dapat terus menjaga dan meningkatkan kompetensi setiap karyawan, terutama meningkatkan nilai pada diri karyawan agar karyawan selalu bersikap jujur, teliti, terbuka dan demokratis untuk mendapatkan performa dan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Gafur., Prasetyo, I., Utari, W. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler*. Jurnal Bisnis Manajemen, Vol.8, No.2, ISSN (Print): 2442-885X, ISSN (online): 2656- 6028, Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Aditama., Angger, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Indonesia Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina Mogi, S.Si., M.M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk Di Jakarta Pusat*. Jurnal Ilmiah Semarak, Vol.3, No.1, Februari 2020, Hal. 75-81, P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686. Universitas Pamulang.

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Arni 2016
- Darmadi, N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3, Juli 2020, Hal.240-247, ISSN (online): 2599-171X ISSN (print): 2598- 9545. Universitas Pamulang.
- Darmadi, N., Suryani, L., Sari, R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada Pt. Eagle Indo Pharma-Tangerang*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Vol. 1, No.1, Februari 2021, Hal. 56-67, P- ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen (edisi II)*. Depok: Rajawali Pers.
- Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T.P., Yanto, H. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Capella Medan Daihatsu*. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol.7, No.1, p-ISSN: 2460-562X, e-ISSN: 2598-9693, Universitas Prima Indonesia Medan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husna, N., Situmeang, R.R., Agnezka, A., Sagala, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Jaya Propita*. Jurnal Ekonomi Bisnis Akuntansi, Vol. 5, No.1, e-ISSN: 2597-5234. Universitas Prima Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusmiyatun, S.D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Jurnal Renaissance, Vol. 6, No.1, Mei 2021, Hal. 741-753, ISSN (e): 2527–564X, ISSN (p) 2621-0746. Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Sebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10, No.1, Januari 2022, Hal. 518-525, ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411. Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo.
- Moheriono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Octaviani, I.S., & Pricilla, L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. Jurnal Ilmiah Manajemen

Forkamma, Vol. 4, No.1, November 2020, Hal. 47-59, ISSN (print): 2598-9545 & ISSN (online): 2599-171X. Universitas Pamulang.

- Priatna, I.A., & Ariska, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ) 2(1), 48-58, p-ISSN: 2715-7911, E-ISSN: 2715-792x 2020. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Priyanto, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi Publisher.
- Riadi, M. (2019). *Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Retrieved from Kajian Pustaka.com
- Riduwan. (2014). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Zainal, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ke-3*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sudjana, Nana. (2011). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Edisi Lima*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Non Parametris*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke- 25*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.