

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir

Anggun Prayogi, Fatimah & Tobari

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: Anggun.prayogi01@gmail.com

fatimah_ma@yahoo.co.id

Article Information:

Received: 14 Juli 2026; Accepted: 28 Juli 2026, Published: 03 Agustus 2026

Abstract

This study aims to determine the effects of Motivation, Communication, and Work Discipline on the Performance of Employees at PT. Bank Sumsel Babel Penukal Abab Lematang Ilir Branch Office. This type of research is causally associated with quantitative techniques. The variables used in this study are Motivation, Communication, and Work Discipline, and their effects on the Performance of Employees at PT. Bank Sumsel Babel Penukal Abab Lematang Ilir Branch Office. The sample in this study consisted of 110 employees of PT Bank Sumsel Babel Penukal Abab Lematang Ilir Branch Office, selected using Cluster Random Sampling. The data used in this study are primary data collected through questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression in SPSS. The results of this study indicate that: (1) Communication has a positive and significant effect on employee performance. (2) Motivation does not have a positive and significant effect on employee performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Communication, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan dalam kegiatan melakukan usahanya tentu memiliki tujuan yang harus dicapai guna untuk mendapatkan profitabilitas perusahaan yang maksimal. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) atau pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam pengelolaan SDM, perusahaan tentu menginginkan pegawai yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, berintegritas, kreatif, profesionalisme, menunjang dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

SDM merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, pegawai merupakan aset dan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. SDM yang kompeten dan terampil dapat membantu organisasi mencapai

tujuannya, bersaing dan berinovasi. SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya secara optimal. Pada organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor komunikasi, motivasi dan disiplin kerja. Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#) komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi mengirimkan beberapa informasi kepada orang, kelompok atau organisasi lain. Dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pegawai agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (mutual understanding) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*).

Menurut [Siagian \(2023\)](#) yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan.

Selain faktor komunikasi dan motivasi, faktor disiplin kerja juga merupakan faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja ialah salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut [Sutrisno \(2019\)](#) disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin dalam sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian di atas menunjukkan hasil yang berbeda pada setiap penelitian yang dilakukan. Hasil yang diperoleh ada yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Bank Sumatera Selatan dan Bangka Belitung adalah salah satu perusahaan perbankan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (Badan Usaha Milik Daerah) PT. Bank Sumatera Selatan dan Bangka Belitung memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan di provinsi tersebut. dengan visi menjadi bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul berbasis layanan digital PT. Bank Sumatera Selatan dan Bangka Belitung berkomitmen untuk berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan taraf hidup masyarakat, khususnya di Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT. Bank Sumatera Selatan dan Bangka Belitung tersebar di berbagai lokasi yang saat ini memiliki 29 (Dua Puluh Sembilan) kantor cabang, 31 (Tiga Puluh Satu) kantor cabang pembantu, dan 23 (Dua Puluh Tiga) kantor kas. Yang mana salah satu kantor cabangnya berada di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yaitu kantor Cabang Pendopo Pali. PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali di dirikan pada tanggal 18 September 2017. Yang mana PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali menawarkan berbagai produk perbankan untuk memenuhi kebutuhan nasabah, baik individu maupun bisnis. Produk-produk ini meliputi simpanan, pinjaman, dan layanan digital perbankan. PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali memiliki pegawai yang berjumlah 150 (Seratus Lima Puluh) orang. Setelah melakukan pengamatan langsung kelapangan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali dalam beberapa tahun belakangan ini mengalami penurunan kinerja pegawai. Setelah melakukan observasi secara langsung di lapangan, ditemukan beberapa fenomena kinerja pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali mengalami penurunan kinerja. Menurunnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh beberapa masalah diantaranya yaitu komunikasi. Masih di temukan pemahaman komunikasi yang belum optimal dalam penyampaian informasi kurangnya pengaruh pada sikap antara yang satu dengan yang lain, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Fenomena lain yang ditemukan masih sangat kurangnya motivasi pegawai. Kurangnya motivasi disebabkan oleh kondisi kerja mencapai tujuan yang kuat terasa kurang kondusif dalam menjalankan aktivitas kerjanya karena beban kerja yang tidak proposional. Pegawai yang mempunyai motivasi yang baik pasti memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberi. Perusahaan juga belum objektif dalam menilai setiap rasa tanggung jawab yang dicapai oleh pegawai, karena perusahaan hanya menilai dari hasil realisasi target tahunan. Padahal penilaian ini hanya melibatkan beberapa orang dalam kelompok saja sehingga prestasi kerja individu kurang perhatian dari perusahaan. Serta minimnya penghargaan dari kantor cabang tempat pegawai itu bekerja seperti pengakuan atas kinerja yang baik atau pemberian apresiasi publik sehingga menimbulkan pegawai cenderung bekerja kurang maksimal. Selain itu fenomena lain yang terjadi di kantor PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yaitu mengenai disiplin kerja. Hal ini terlihat dari ketaatan waktu dari tingkat absensi yang rendah serta ditemukannya beberapa pegawai yang melanggar aturan, seperti datang terlambat bahkan ketidaktepatan kehadiran waktu *briefing* bahkan ada beberapa pegawai yang melalaikan tanggung jawab seperti pergi keluar tanpa izin saat jam operasional berlangsung sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja kantor. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut yaitu kemampuan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja ([Kasmir, 2019](#)). Menurut [Yuniasih dan Kurniawati \(2022\)](#) Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN Tbk Kota Tasikmalaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,069 sedangkan tingkat kesalahan sebesar 0,05% sehingga $\text{sig} > \alpha$ atau $0,069 > 0,05$ artinya H_a ditolak H_o diterima atau komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [Aslamia dan Siska \(2025\)](#) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng dengan nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng dengan nilai signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Menurut [Prasada, Liawati dan Lianawati \(2025\)](#), variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar $40,521 > F$ tabel 3,103 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,8%. Fenomena komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir, di mana hubungan pegawai bisa dilihat dari kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Hal tersebut berakibat pada masalah dorongan mencapai tujuan, inisiatif, kreativitas, serta rasa tanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Fenomena kinerja pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir dimana terjadinya penurunan disebabkan beberapa masalah diantaranya komunikasi yang belum optimal, kurangnya motivasi yang disebabkan oleh dorongan mencapai tujuan yang kuat sedangkan beban kerja yang tidak proposional, dan disiplin kerja yang rendah dilihat dari tingkat absensi pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi merupakan persepsi pegawai terhadap sistem komunikasi organisasi dalam memfasilitasi perubahan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Komunikasi diukur dengan indikator media informasi, informasi dari pimpinan, informasi antar rekan kerja, informasi dari bawahan, penyebaran informasi. [Wibowo \(2018\)](#) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal. Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi, walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi telah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antara orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya mencapai tujuan. Dari teori tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya apabila komunikasi rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan kesalahan pemahaman. Hal ini didukung oleh penelitian [Rialmi, Fajrin, dan Syamruddin \(2021\)](#) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II, penelitian ini melibatkan 50 orang pegawai PT Bank DBS Indonesia Tower II. Dengan menggunakan analisis regresi hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *persentase* 44,5%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $> t$ tabel ($6,206 > 2,011$) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank DBS Indonesia Tower II. Fenomena komunikasi yang peneliti temukan pada pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang

Pendopo Pali terdapat masalah komunikasi dalam suatu proses pemindahan informasi dan pengertian dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena dengan adanya motivasi dalam dirinya maka seorang pegawai akan selalu bertindak lebih baik untuk kedepannya. dengan memiliki motivasi, pegawai akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi ([Wibowo 2018](#)). Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Simarmata, Yusuf, dan Arrywibowo \(2024\)](#) dengan judul Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabassa Balikpapan. Metode teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah sampel 45 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ronabassa Balikpapan. Fenomena yang terjadi di lapangan yang berhubungan dengan motivasi yaitu, kurangnya motivasi disebabkan oleh kondisi kerja yang terasa kurang kondusif dalam menjalankan aktivitas kerjanya karena beban kerja yang tidak proposional sehingga perusahaan memaksa pegawai untuk terus bekerja meskipun sudah melewati jam operasional sehingga mengalami kelelahan dalam bekerja. Perusahaan juga belum objektif dalam menilai setiap prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai, karena perusahaan hanya menilai dari hasil realisasi target tahunan. Padahal penilaian ini hanya melibatkan beberapa orang dalam kelompok saja sehingga prestasi kerja individu kurang perhatian dari perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Prasada, Liawati dan Lianawati \(2025\)](#) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) KCU Bandar Lampung. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verivikatif, penelitian ini melibatkan seluruh 21 pegawai ASN sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dengan skala Likert 1-4. Analisis dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hanya disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi dilapangan yang berhubungan dengan disiplin kerja pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, antara lain ada beberapa pegawai yang punya kebiasaan datang terlambat tidak sesuai dengan batas terakhir jam datang yang telah menjadi ketentuan Perusahaan. Selain itu, ditemukan juga beberapa pegawai yang malas atau tidak cekatan ketika diberi tanggung jawab pekerjaan. Hal ini sudah pasti berpengaruh pada kinerjanya. Harusnya mereka bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dikarenakan telat datang ke lokasi maka pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali dengan objek penelitian yaitu semua pegawai PT. Bank Sumsel Cabang Pendopo Pali di dua wilayah operasional kerja yaitu kantor Cabang Pendopo Pali dan kantor Cabang Pembantu Tanah Abang. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian ini melibatkan variabel yang terdiri tiga variabel

independen dan satu variabel dependen. Variabel Independen yang terdapat dalam penelitian ini meliputi komunikasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Adapun indikator kinerja pegawai Adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Adapun indikator komunikasi Adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan interpersonal dan Tindakan. Adapun indikator motivasi Adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas dan rasa tanggung jawab. Adapun indikator disiplin kerja Adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir, mematuhi semua peraturan Perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan harian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali sebanyak 150 orang yang tersebar di Kantor Cabang Pendopo Pali sebanyak 130 orang dan Kantor Cabang Pembantu Tanah Abang sebanyak 20 orang dengan jumlah sampel yang digunakan 110 orang. Teknik pengambilan sampel adalah cluster sampling. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan metode analisis data yang digunakan Adalah regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel independen disebut analisis regresi linear berganda. Metode ini menganalisis hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta untuk menentukan jenis hubungan tersebut, apakah positif atau negatif. Berikut adalah hasil uji regresi berganda dari data penelitian: (Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y))

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	sig
1 (Constant)	11,395	6,079		1,875	0,064
Komunikasi	0,227	0,114	0,190	1,994	0,049
Motivasi	0,088	0,137	0,061	0,643	0,522
Disiplin Kerja	0,182	0,086	0,201	2,121	0,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel IV.18 maka dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 11,395 + 0,227 X_1 + 0,088 X_2 + 0,182 X_3$$

Konstanta. Nilai konstanta sebesar 11,395 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 11,395. Konstanta (b_1) untuk Variabel Komunikasi (X1). Variabel Komunikasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,227 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan komunikasi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,227, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dengan demikian semakin baik komunikasi dalam organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Konstanta (b_2) untuk Variabel Motivasi (X2). Variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,088 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,088, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Konstanta (b_3) untuk Variabel Disiplin Kerja (X3). Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,182 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,182,

dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Uji F dilaksanakan dengan tujuan guna menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F bisa dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai Signifikansi (Sig.) $< 0,05$. Hasil uji F bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1008,818	3	336,273	3,393	.021b
Residual	10504,054	106	99,095		
Total	11512,873	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi

Berdasarkan hasil uji F Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 3,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Karena nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir.

Uji t dilakukan dengan tujuan guna menguji apakah variabel bebas atau independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen. Variabel bebas dapat dinyatakan secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat jika nilai probabilitas (Sig.) $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Persial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	sig
1 (Constant)	11,395	6,079		1,875	0,064
Komunikasi	0,227	0,114	0,190	1,994	0,049
Motivasi	0,088	0,137	0,061	0,643	0,522
Disiplin Kerja	0,182	0,086	0,201	2,121	0,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan Tabel 3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049. Karena nilai signifikansi $0,049 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,643 dengan nilai signifikansi sebesar 0,522. Karena nilai signifikansi $0,522 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,121 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036. Karena nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Koefisien Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi (R^2) dilaksanakan dengan tujuan guna mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh variabel X terhadap Y semakin kuat apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.534	2.965

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

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 4 hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.547 atau 54.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54.7%. Sedangkan sisanya sebesar 45.3% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Kemampuan, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,547, yang berarti bahwa 54,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Sementara itu, 45,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta faktor-faktor manajerial lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Secara teoritis, [Wibowo \(2018\)](#) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, komunikasi, serta sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya koordinasi kerja yang baik antar pegawai, motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan temuan peneliti mengenai indikator kuantitas sebanyak 20% menjawab netral, artinya sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui uji t, diketahui bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,227

dengan arah positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi dalam organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Yuniasih & Kurniawati, 2022](#)) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena komunikasi yang baik dapat meningkatkan kerja sama serta efektivitas kerja dalam organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh [Rialmi, Fajrin & Syamruddin, 2021](#)) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena komunikasi yang jelas dan terbuka dapat memperlancar proses kerja serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan temuan peneliti mengenai indikator pengaruh pada sikap sebanyak 46,3% menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju artinya sebagian pegawai belum mampu menyikapi makna komunikasi yang disampaikan dan dapat berpengaruh pada sikapnya. Berdasarkan penelitian peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan menerapkan budaya umpan balik baik dalam sesi formal maupun informal, terapkan keterbukaan agar ide dan informasi dapat mengalir lancar dan komunikasi terbuka serta evaluasi kerja secara berkala karena komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu antara pimpinan dan pegawai, sehingga mampu memperlancar proses koordinasi kerja serta meminimalkan terjadinya kesalahan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui uji t, diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,522. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_2) ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,088 dengan arah positif, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara motivasi dan kinerja pegawai, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Yuniasih & Kurniawati, 2022](#)) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, serta sistem kerja organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh [Prasada, Liawati & Lianawati, 2025](#)) dalam Jurnal Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategi di Jakarta Pusat yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan cenderung bekerja berdasarkan tanggung jawab pekerjaan dan standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan temuan peneliti mengenai indikator rasa tanggung jawab sebanyak 39,1% responden menjawab setuju dan sangat setuju, artinya pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi pegawai, sediakan pelatihan kerja dan jalur pengembangan karir agar pegawai termotivasi untuk tumbuh bersama perusahaan, berikan gaji dan tunjangan kompetitif sesuai beban kerja untuk membuat pegawai merasa dihargai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui uji t, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara

parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir. Koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 0,182 dengan arah positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut [Wibowo \(2018\)](#), disiplin kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan pegawai dalam menaati peraturan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [\(Aslamia & Siska, 2025\)](#) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan serta melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh [\(Prasada, Liawati & Lianawati, 2025\)](#) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target kerja secara optimal. Berdasarkan temuan peneliti mengenai indikator masuk kerja tepat waktu sebanyak 47.2% responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya sebagian pegawai masih belum masuk kerja tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan memperhatikan disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai

5. Kesimpulan

Ada pengaruh signifikan Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir pegawai. Terkait Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir sebaiknya memperhatikan masalah yang ada pada Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja karena hal ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terkait Komunikasi Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir agar dapat memperhatikan dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai, apabila proses komunikasi berlangsung dalam suasana yang lebih rileks dan menyenangkan maka akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang karena komunikasi bersifat fleksibel. Terkait Motivasi Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir agar dapat memperhatikan dan memberikan dukungan kepada pegawai agar pegawai memiliki minat yang tinggi untuk berprestasi, selain itu perlunya program pelatihan, rancangan karir yang jelas dan promosi berdasarkan prestasi sehingga pegawai akan berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Terkait Disiplin Kerja Kinerja Pegawai PT. Bank Sumsel Babel Cabang Penukal Abab Lematang Ilir agar dapat memperhatikan dan mempertegas batasan aturan dalam perusahaan yang telah ditetapkan dan diberikan sanksi tegas apabila dilanggar dan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai dengan diterapkan kebijakan yang tegas dan adil mengenai aturan kerja.

Referensi

- Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 01–15. DOI: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1585>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo. <https://rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktek/>

- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
<https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. *Jakarta: Prananda Media Group*.
https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74. BPFE.
https://www.researchgate.net/profile/Baren-Sipayung/publication/373556459_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Teori_dan_Implementasi/links/64f1b2dbc40f1d22df82ea1e/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Teori-dan-Implementasi.pdf#page=26
- Prasada, D., Liawati, L., & Lianawati, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Unit Kerja Logistik Kota Cilegon Banten. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 3(2), 159–173. DOI:
<https://doi.org/10.55182/jimp.v3i2.655>
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin, S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 3(2), 170-183.
<https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5393932>
- Simarmata, S. A., Yusuf, T., & Arrywiwono, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. *MEDIA RISET EKONOMI [MR. EKO]*, 3(3), 137-150.
<https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko/article/view/513/258>
- Yuniasih, Y., & Kurniawati, A. (2022). Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *BanKu: Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 3(1), 17-23. <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/316>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
<https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-kinerja-%C2%96-edisi-ketiga/>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

