

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPN KABUPATEN BOGOR

Bambang Wahyudi Wicaksono¹, Yohanes Albarto², Albertus Karjono³

^{1,2,3}Institut Bisnis Nusantara

Email: wicaksono2010@gmail.com, yohanes.albarto19@gmail.com, karjono75@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah staf ASN sebanyak 75 orang yang bekerja minimal 2 tahun, selain pimpinan pada kantor BPN Kab. Bogor. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dengan sampel yang diambil adalah staf ASN sebanyak 75 orang yang bekerja minimal 2 tahun, selain pimpinan pada kantor BPN Kab. Bogor. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas kuesioner, uji reliabilitas kuesioner, analisis profil responden, analisis deskriptif dan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian melalui uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Success in achieving a company's goals is greatly influenced by employee performance. Every company will always improve employee performance in the hope that the company's goals are maximally achieved. This study aims to find out whether motivation, work discipline and communication simultaneously and partially have a significant effect on employee performance at the BPN office in Bogor Regency. The research method used is associative research. The population in this study is 75 ASN staff who have worked for at least 2 years, in addition to the leaders at the BPN office of Bogor Regency. Sampling uses a nonprobability sampling technique, namely saturated sampling with the sample taken are 75 ASN staff who have worked for at least 2 years, in addition to the leaders at the BPN office of Bogor Regency. The data analysis techniques used include questionnaire validity test, questionnaire reliability test, respondent profile analysis, descriptive analysis and multiple linear regression, determination coefficient, F test and t test. The results of the t-test showed that motivation, work discipline and communication partially had a significant effect on employee performance at the BPN office in Bogor Regency.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai kegiatan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, (Moehariono, 2012).

Fenomena yang terjadi di kantor BPN Kab. Bogor yang menjadi dugaan mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan kurang optimal menyelesaikan pekerjaan dan tidak memiliki semangat kerja. Selain itu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan kantor BPN Kab. Bogor kurang mengedepankan disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari pekerjaan-pekerjaan yang *deadline* tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga menyebabkan pelayanan yang kurang baik terhadap masyarakat. Fenomena lainnya adalah komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan di kantor BPN Kab. Bogor kurang baik karena semenjak Covid-19 banyak karyawan yang bekerja dari rumah sehingga terjadi *misscommunication*. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat.

Dari beberapa penelitian terdahulu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut (Wibowo, 2014), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi menjadi salah satu faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja karyawan di kantor BPN Kab Bogor. Hal yang mendasari motivasi kerja tinggi diantaranya keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan, berkecukupan, maka individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Siswanto Sastrohadiwiry, 2013), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin

yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang meningkat mencerminkan kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selain motivasi dan disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Handoko dalam (Ria Wdhia Sari, 2019), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain, sehingga komunikasi perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga hubungan antar karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPN Kab. Bogor.”**

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Herman Sofyandi, 2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan kompensasi, hubungan, industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia menurut (T. Hani Handoko, 2013) adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan seharusnya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Kinerja Karyawan

Menurut (Moehariono, 2012), kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai kegiatan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan mengacu kepada (A. An Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) dengan beberapa dimensi antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Motivasi

Menurut (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014), motivasi adalah proses psikologis yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku arah tujuan.

Dimensi Motivasi

Menurut (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2010) mengacu kepada teori McClelland bahwa kebutuhan manusia terdiri dari dari 3 dimensi antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi (nAch)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)
3. Kebutuhan akan afiliasi (nAff)

Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2013), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dimensi Disiplin Kerja

Penelitian ini mengacu kepada (Edy Sutrisno, 2016) yang membagi disiplin kerja ke dalam empat dimensi antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Komunikasi

Menurut (Ruslan Rosady, 2008), komunikasi merupakan alat yang penting dalam fungsi *public relations*. Publik menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi secara efektif dan sekaligus kinerja yang baik tersebut untuk menarik perhatian *public* serta tujuan penting yang lainnya dari fungsi *public relations*.

Dimensi Komunikasi

Penelitian ini mengacu kepada (Suranto AW, 2010) bahwa proses komunikasi yang efektif dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014), motivasi adalah proses psikologis yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku arah tujuan.

Penelitian (Vivi Nila Sari, 2017), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan

perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan, (Salman Farisi, 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya, (Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat, 2017).

Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berada didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja karyawan menjadi lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pekerjaan menjadi teratur, mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Karena dengan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat mewujudkan tujuan-tujuannya, (Zea Rahmalita Mawardi Permata Sari dan Rahajeng Cahyaning Putri Cipto, 2018).

Penelitian (Anggreany Hustia, 2020), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

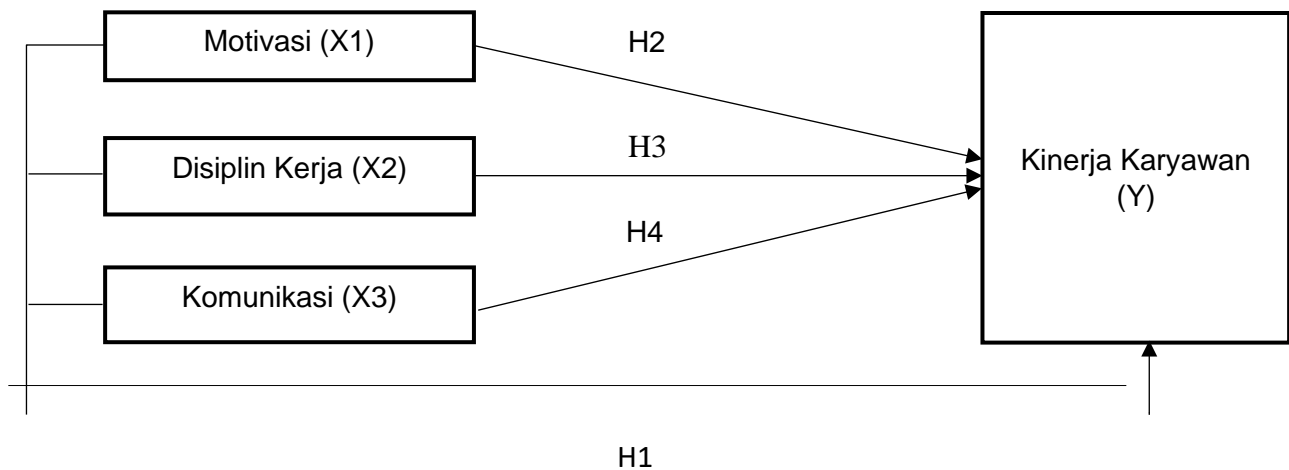
Menurut (Handoko dalam Ria Wdhia Sari, 2019), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain, sehingga komunikasi perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga hubungan antar karyawan.

Menurut (Handoko dalam Eci Nur Viviana dan Haryani, 2018), mengatakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya.

Penelitian (Vivi Nila Sari, 2017) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan komunikasi yang akan diteliti pengaruhnya terhadap 1 variabel terikat kinerja kearyawan. Adapun kerangka penelitian ditunjukkan dalam gambar 2.2:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah diuraikan, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

H2: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

H3: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

H4: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif / hubungan. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini terdapat 2 variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut penjelasan variabel bebas dan terikat:

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2017). Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi.

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2017). Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berikut penjelasan populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel penelitian:

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah staf ASN sebanyak 75 orang yang bekerja minimal 2 tahun, selain pimpinan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Sampel penelitian ini adalah staf ASN sebanyak 75 orang yang bekerja minimal 2 tahun, selain pimpinan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2017).

Jadi dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah staf ASN sebanyak 75 orang yang bekerja minimal 2 tahun, selain pimpinan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian adalah kuesioner. Kuesioner merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya, (Sugiyono, 2017).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, (Imam Ghazali, 2009).

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Imam Ghazali, 2009).

Dalam penelitian ini, variabel demografi menggambarkan pengelompokan responden ke dalam kategori-kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pendapatan per bulan. Selanjutnya profil responden diolah dengan mentabulasikan data lalu menjumlahkan hasil jawaban reponden dan dihitung dalam bentuk persentase.

Menganalisis motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor dengan melakukan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan.

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen, (Imam Ghazali, 2009).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen, (Imam Ghazali, 2009).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya

signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, (Imam Ghazali, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 25.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi dengan menggunakan software SPSS 25.

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Berdasarkan pengujian validitas kuesioner motivasi di dapat seluruh nilai r hitung untuk 3 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Berdasarkan pengujian reliabilitas kuesioner motivasi didapat hasil r hitung (*Crobanch alpha (a)*) sebesar 0.650, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung 0.650 lebih besar dari r tabel 0.2272 yang artinya uji coba instrument dinyatakan reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner disiplin kerja dengan menggunakan software SPSS 25.

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Berdasarkan pengujian validitas kuesioner disiplin kerja di dapat seluruh nilai r hitung untuk 4 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Berdasarkan pengujian reliabilitas kuesioner disiplin kerja didapat hasil r hitung (*Crobanch alpha (a)*) sebesar 0.802, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung 0.802 lebih besar dari r tabel 0.2272 yang artinya uji coba instrument dinyatakan reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner komunikasi dengan menggunakan software SPSS 25.

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Berdasarkan hasil tabel 4.5 pengujian validitas kuesioner komunikasi didapat seluruh nilai r hitung untuk 5 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Berdasarkan pengujian reliabilitas kuesioner komunikasi didapat hasil r hitung (*Crobanch alpha (a)*) sebesar 0.807, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung 0.807 lebih besar dari r tabel 0.2272 yang artinya uji coba instrument dinyatakan reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner kinerja karyawan dengan menggunakan software SPSS 25.

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0. 2272. Berdasarkan pengujian validitas kuesioner kinerja karyawan didapat seluruh nilai r hitung untuk 5 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat di simpulkan bahwa semua instrument tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan dapat dilanjutkan.

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan $n = 75$ dan didapat nilai r tabel sebesar 0. 2272. Berdasarkan pengujian reliabilitas kuesioner kinerja karyawan didapat hasil r hitung (*Crobanch alpha (a)*) sebesar 0.680, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung 0.680 lebih besar dari r tabel 0.2272 yang artinya uji coba instrument dinyatakan reliabel.

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan maka peneliti menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (*R-Square*), uji F dan uji t. Penjelasan masing-masing pengujian dapat dilihat di bawah ini.

1. Regresi Linier Berganda

Berikut koefisien regresi berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 4.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.953	1.494		3.315	.001
	Motivasi	.313	.114	.232	2.756	.007
	Disiplin_Kerja	.445	.078	.469	5.675	.000
	Komunikasi	.241	.072	.291	3.353	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi di atas tabel 4.1 maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.953 + 0.313X_1 + 0.445X_2 + 0.241X_3$$

2. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25, maka didapat hasil output model summary yang akan dijelaskan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.619	1.381

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin_Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS 25

Pada hasil perhitungan yang diperoleh koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.619 berarti pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kantor BPN Kab. Bogor sebesar 61.9% dan sisanya 38.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terikat. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen, (Imam Ghazali, 2009). Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji F

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS 25

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.644	3	78.548	41.157	.000 ^b
	Residual	135.503	71	1.908		
	Total	371.147	74			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin_Kerja, Motivasi						

Berdasarkan tabel 4.3 di atas F hitung 41.157 > F tabel 2.73 atau signifikansi 0.000 < 0.05, maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, (Imam Ghazali, 2009). Uji t dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.1 t hitung $2.756 > t$ tabel 1.99394 atau signifikansi $0.007 < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi baik dari atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vivi Nila Sari, 2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.1 t hitung $5.675 > t$ tabel 1.99394 atau signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Hal ini sejalan dengan (Anggreany Hustia, 2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.4 t hitung $3.353 > t$ tabel 1.99394 atau signifikansi $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vivi Nila Sari, 2020) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.
2. Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPN Kab. Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ria Widhia Sari. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT In Hutani IV Kab. Pasaman." *Jurnal Menara Eknomi*, V, hal. 91-99.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPF.
- A. An Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ruslan Rosady. 2008. *Metode Penelitian dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suranto AW. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Vivi Nila Sari. 2017. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi." *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 6, hal. 128-145.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau." *Jurnal Humaniora*, 4, hal. 15-33.
- Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat. 2017. "Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam." *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1, hal. 150-156.
- Zea Rahmalita. Mawardi Permata Sari dan Rahajeng Cahyaning Putri Cipto. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukadri Vision Balikpapan." *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4, hal. 47-61.
- Anggreany Hustia. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, hal. 81-91.