

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PT. BANK  
PEMBANGUNAN DAERAH BALI KANTOR PUSAT**

**Putu Nika Adnya Dessy<sup>1</sup>  
I Made Artha Wibawa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail: gek.dessy@yahoo.com/ telp: +6285737747466

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan secara simultan dan parsial, serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. 125 responden diambil sebagai sampel, dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

**Kata kunci:** *Komunikasi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of communication, motivation and work experience to discipline employees simultaneously and partial, as well as the dominant variable effect on employee discipline. This research was conducted at PT. Bali Regional Development Bank Headquarters. 125 respondents were sampled, using simple random sampling method. Data collected through observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that, communication, motivation and work experience simultaneously and partially an effect on employee discipline.*

**Key words:** *Communication, Work Motivation, Work Experience and Discipline*

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk dapat bersaing dalam pasar. Kartika (2010) menyatakan bahwa,

keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia adalah aset pertama yang harus dikelola secara baik dan profesional. Selain itu, Mohammad (2009) menyatakan dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

Kheruniah (2013) menyatakan bahwa, disiplin merupakan suatu kondisi penting yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan dan ketertiban karena dengan adanya pendisiplinan dari seluruh anggota organisasi maka suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Maka sangat penting bila adanya suatu disiplin kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Disiplin seorang karyawan dapat dilakukan melalui berbagai cara, yang mana nantinya akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut.

Ephraim (2012) menyatakan bahwa disiplin yang baik dibentuk atau dihasilkan dari komunikasi yang baik dari seseorang. Menurut Fatma (2008) komunikasi yang efektif itu sangat penting pada semua tingkatan/level dalam organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi sehingga menciptakan efektivitas organisasi. Komunikasi yang berjalan dengan baik dan efektif akan membantu dalam memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang dilimpahkan padanya Raymond Ross (2010).

Motivasi kerja merupakan faktor selanjutnya yang dapat memberikan disiplin kerja karyawan. Luthans dalam Saleem (2010) menyatakan motivasi merupakan proses mengarahkan perilaku serta kinerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada disiplin karyawan yang tinggi pula (Hakim, 2011). Bjorklund (2011) dalam penelitiannya menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi ialah ketertarikan terhadap pekerjaan, risiko pekerjaan, kreativitas, serta komitmen organisasi. Lin (2009) dalam penelitiannya menyebutkan motivasi kerja seseorang dapat timbul melalui faktor strategi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Budiastuti (2010) menyatakan bahwa untuk dapat membentuk pengalaman yang baik pada karyawan agar disiplin dalam bekerja maka diperlukan adanya pengalaman kerja. Nur (2012) menyatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya.

Disiplin dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Disiplin yang tinggi dan profesional sangat dibutuhkan dalam setiap usaha perkerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari setiap organisasi. Menurut Murcia (2009), disiplin, motivasi, orientasi tujuan, serta edukasi (komunikasi) memiliki hubungan yang berkesinambungan dalam suatu organisasi.

Pelaksanaan disiplin kerja yang dilakukan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat dapat dilihat dari waktu kerja karyawan dilakukan selama 5 hari kerja, yaitu dari hari senin sampai jumat. Waktu kerja dalam PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat dari pukul 08.00 WITA sampai dengan

pukul 17.00 WITA, Dengan demikian total waktu kerja normal adalah 7 jam 30 menit. Pada umumnya disiplin karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan kerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut Winaya (dalam mudiartha, dkk. 2001:93) rata-rata tingkat absensi antara 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, jika tingkat absensi 3-10 persen maka dianggap tidak wajar. Berdasarkan rata-rata absensi karyawan dengan tingkat persentase absensi, absensi karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat termasuk dalam katagori masih rendah, sebab rata-rata persentase absensi karyawan berada diatas 3 %. Penegakan disiplin dalam sebuah organisasi akan memperlancar kegiatan perusahaan. Dengan mematuhi peraturan-peraturan kerja perusahaan, karyawan akan dapat bersaing dengan karyawan lainnya dan dengan persaingan tersebut mereka akan termotivasi untuk berprestasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan serta untuk mengetahui dan menganalisis Variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Bali kantor pusat. Dari hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.
- H<sub>2a</sub> : Komunikasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

H<sub>2b</sub>: Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

H<sub>2c</sub>: Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat yang beralamat di Jalan Raya Puputan Niti Mandala Renon. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat yang terletak di Renon yang berjumlah 182 orang. Metode pengumpulan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini berjumlah 125 responden. Sumber dari penelitian ini di dapat secara sekunder maupun primer, dalam pengumpulan datanya dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 125 responden ditemukan hasil, Sebagian besar responden yaitu berumur antara 31-35 tahun yang berjumlah 60 orang dengan persentase sebesar 48 persen. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden laki-laki sebanyak 75 orang dengan persentase 60 persen, dan sebagian besar responden yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase 40 persen memiliki tingkat pendidikan sarjana.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas melihat hasil nilai korelasi antara 0,753 dan 0,974, yang berada di atas 0,3. Uji reliabilitas melihat nilai seluruh *alpha crunbach* variabel penelitian diantara 0,865 hingga 0,982, yang berada diatas 0,6. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil dari pengaruh variabel komunikasi, motivasi kerja, pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Oleh karena itu digunakan analisis regresi linier berganda, *t-test* dan *F-test*.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Olahan SPSS**

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komunikasi	0,035	0,015	<b>0,069</b>	<b>2,410</b>	<b>0,017</b>
Motivasi kerja	0,380	0,021	<b>0,387</b>	<b>18,198</b>	<b>0,000</b>
Pengalaman kerja	0,768	0,025	<b>0,833</b>	<b>30,377</b>	<b>0000</b>
Constant	= 8,897				
R Square	= 0,975				
Adjusted R Square	= 0,950				
F <sub>hitung</sub>	= 792,81				
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

Sumber: Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,897 + 0,035 X_1 + 0,380 X_1 + 0,768 X_3$$

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji normalitas

Hasil uji normalitas melalui analisis *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar  $0,953 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### 2) Uji multikolinearitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dimana didapat bahwa nilai *tolerance* variabel bebas sebesar 0,495 hingga 0,885 berada di atas 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,130 hingga 2,021 berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF
1.	Komunikasi	0,495	2,021
2.	Motivasi Kerja	0,885	1,130
3.	Pengalaman kerja	0,533	1,870

Sumber: *Output SPSS*

#### 3) Uji heteroskedastisitas

Tabel 3 menunjukkan hasil uji *glesjer* dimana didapat hasil bahwa tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05. Sehingga dapat dikatakan model regresi penelitian tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Keadilan Interaksional	0.162	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Keadilan Distributif	0.155	Bebas heteroskedastisitas.
3.	Keadilan Prosedural	0.152	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: *Output SPSS*

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Uji simultan (uji F)

Uji-F digunakan untuk melihat pengaruh variabel komunikasi, motivasi kerja, pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan secara simultan. Sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel komunikasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Chowdhury (2010), Chaundhary (2012) dan Juni (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan komunikasi dan disiplin, tidak terdapat perbedaan antara motivasi kerja dan disiplin, dan tidak terdapat perbedaan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja.

### Uji parsial ( uji – t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel komunikasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat secara parsial.

#### 1) **Pengaruh komunikasi terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat**

Tabel 1 menunjukkan nilai t sig. variabel komunikasi sebesar  $0,017 < 0,05$ , hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel disiplin karyawan. Hardjanti (2011) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komunikasi dan disiplin pada Kecamatan Gatak Sukoharjo, dimana penelitian yang dilakukan oleh Hardjanti meneliti tentang dunia pendidikan sedangkan penelitian ini meneliti tentang perbankan.



**2) Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat**

Tabel 1 menunjukkan nilai t sig. variabel motivasi kerja sebesar  $0,010 < 0,05$ , hal ini berarti keadilan distributif berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel disiplin karyawan. Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hakim (2011) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara motivasi kerja dan disiplin yang dilakukan pada StiTotalwin Semarang.

**3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat**

Tabel 1 menunjukkan nilai t sig. variabel keadilan prosedural sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel disiplin karyawan, ini berarti bahwa pengalaman kerja menjadi prioritas utama dalam perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Zainullah (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara pengalaman kerja dan disiplin pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

- 1) Komunikasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

- 2) Komunikasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.
- 3) Pengalaman kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi disiplin karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

Berdasarkan simpulan di atas maka dapat diajukan saran seperti di bawah ini:

- 1) Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat  
Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan tugas dan kewajiban karyawannya agar komunikasi berjalan dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang telah diberikan, karyawannya dalam memberikan kesempatan untuk posisi yang lebih baik agar mendorong untuk bekerja lebih baik lagi dan perusahaan harus lebih teliti dalam menyeleksi karyawan baru yang akan diperkerjakan serta meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar menjalankan prosedur kerja dengan baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel-variabel lain bisa dijadikan variabel penelitian seperti loyalitas, semangat kerja dan lingkungan kerja. Selain itu dapat juga menggunakan teknik analisis yang berbeda untuk memberi variasi yang berbeda dalam karya penelitian.

## REFERENSI

- Budi Hardjanti, Tattiek dan Rahadhini, MD. 2011. Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), pp: 100 – 110
- Budiastuti, Marhendrati dan Rahadhini, MD. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Uptd Pendidikan Kecamatan Gatak Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(2), pp: 142-151.
- Bjorklund, Christina. 2011. Work Motivation Studies of its Determinats and Outcome. *Thesis Stokholm School of Economics EFI, The Economic Research Institute*.
- Chaundhary, Nupur. 2012. Impact of Employee Motivation on performance (Productivity) In Private Organization. *International Journal of Business Trends and Techndogy*, 2(4).
- Chowdhury, Mohammad. 2010. Some factors in Increasing the Motivation to Employees Discipline, *Journal of Business Management*, 1(9).
- Ephraim A. Okoro and Melvin C. Washington. 2012. Workforce Diversity And Organizational Communication : Analysis Of Human Capital Performance And Productivity, Howard University, USA Melvin C. Washington, Howard University. *USA Journal of Diversity management-spring*, 7(1), pp: 57-62.
- Fatma Wardy Lubis . 2008. Peranan Komu nikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Harmoni Sosial*, 2(2), pp: 53-57.
- Hakim Lukmanul, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen StieTotalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 2(2).
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Juni Dwi Astono, 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja . *Jurnal Sains Manajeme*, 2(2).
- Kartika, E. W . dan Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), Maret : 100-112.

- Kheruniah, Ade Een. 2013. A Teacher Personality Competence Contribution To A Student Study Motivation and Dicipline To Fiqh Lesson. *International journal of Scientific & Technology Research*, 2(2).
- Lin, Pei Yu. 2009. The Correlation Between Management and Eemployee Motivation In Sasol Polypropylene Business in South Africa. *Thesis. Faculty of Economics Management and sciences, University of Pretoria.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Mohammad Syibli. 2009 . Analisis Pengaruh Faktor-faktor rekrutmen terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT.Telkom dengan Pendekatan SEM. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*. 1(2), h: 34-54.
- Murcia, Juan Antonio Moreno .2009. Motivation, Diciplined Behaviour, Equal Treatment and Dispositional Flow in Physical Education Students. *The Journal of International Social Research*, 1(4).
- Nur Rofi, Ahmad, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), pp: 6.
- Rose, Vasse joy. 2010. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship : Monetary Motivation, Performance and JOB satisfaction.*
- Saleem, Rizwan .2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11).
- Zainullah, Amin, Suharyanto, Agus dan Budio, Sugeng. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2), pp: 125-133.