

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TASPEN (PERSERO) KCU BANDAR LAMPUNG

Shindy Ayu Prasetya Ningrum

Universitas Malahayati, Bandar Lampung

shindyayuu16@gmail.com

Received: 07-04- 2025

Revised: 21-04-2025

Approved: 28-04-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif, 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 bahwa hanya disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan komunikasi tidak terbukti berpengaruh signifikan. Hasil uji F mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bahwa meskipun motivasi dan komunikasi penting, disiplin kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT TASPEN

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangatlah esensial bagi setiap perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama yang harus dijaga dan dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu hal yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan setiap pegawainya. Pegawai harus diberdayakan baik oleh organisasi maupun dirinya sebagai sumber daya manusia (SDM) perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dimaksudkan agar mereka benar-benar merasa menjadi bagian dari perusahaan, karena diharapkan perusahaan akan tumbuh lebih kuat dengan dukungan mereka. Namun, ada banyak variabel yang berperan sehingga pemberdayaan ini tidaklah sederhana. Untuk mencapai sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan unsur manusia semaksimal mungkin (Wisuda, 2023). Pegawai dipandang sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan dan harus dikembangkan dan dikelola untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Pegawai mendukung pencapaian tujuan perusahaan, namun mereka juga memiliki emosi, keinginan, dan gagasan yang memengaruhi cara mereka memandang pekerjaan. Berdasarkan pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan insentif yang cukup dan adil, menugaskan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keterampilan pegawai, dan memberi contoh perilaku manajer dalam rangka menumbuhkan kepuasan pegawai yang nantinya akan mendorong kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan dikarenakan kinerja pegawai yang baik (Priyono, 2019).

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan semakin meningkat baik di sektor manufaktur maupun jasa karena perusahaan harus mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang bebas. Setiap perusahaan, tak terkecuali yang beroperasi dalam

industri, perdagangan, atau jasa, berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan berbagai kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu tidak hanya bergantung pada teknologi yang unggul, sumber daya operasional yang cukup, serta fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki, tetapi juga pada sumber daya manusia. Faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama dalam menghadapi era perdagangan bebas dan Masyarakat Ekonomi ASEAN yang telah dimulai. Dalam iklim kompetitif yang dihadapi oleh perusahaan, setiap perusahaan diharuskan untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Sumber daya manusia tetap menjadi landasan bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan untuk bertahan dalam era globalisasi yang ditandai oleh persaingan yang semakin ketat (Arifin, 2019).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran (Priyono, 2019). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh salah satu aspek dalam sumber daya manusia, yaitu pegawai. Pegawai merupakan elemen kunci dalam perusahaan karena kinerjanya memengaruhi operasional perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai rendah, itu akan menjadi kendala bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka (Rani, 2015). Oleh karena itu, perusahaan terlibat dalam berbagai aktivitas seperti merekrut, menguji, melatih, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan pegawai mereka agar mereka dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, kinerja pegawai juga menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa penentu kinerja pegawai yang baik ataupun buruk, beberapanya adalah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja (Afandi, 2021). Ketiga hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

PT TASPEN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan tugas oleh pemerintah Indonesia untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT). TASPEN itu sendiri merupakan singkatan dari Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri. PT TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian tak terpisahkan dari sejarah panjang pengabdian Negara di Indonesia. Hal ini berkat peran penting yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam mengelola Program Asuransi Sosial untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perusahaan ini dibentuk sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang "Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai", yang selanjutnya juga memfasilitasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang "Dana Pensiun", serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang "Sistem Jaminan Sosial Nasional".

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di beberapa divisi secara rolling di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung, pimpinan dan para pegawai sangat berpegang teguh pada pedoman nilai-nilai utama (core values) yang disebut sebagai AKHLAK, yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Pedoman AKHLAK tersebut dinilai cukup efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung dalam memberikan pelayanan pada seluruh nasabahnya. Banyak terdapat faktor pendukung yang mempengaruhi dalam penerapan nilai-nilai tersebut, diantaranya yang paling menonjol adalah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja para pegawainya.

Motivasi diduga memiliki dampak yang signifikan dalam kinerja pegawai PT TASPEN (Persero) KCU Bandar Lampung. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka

cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemberian reward merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para pegawai. Seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor PER- 03/MBU/02 Pasal 30-35 tahun 2019 yang mengatur tentang berbagai jenis penghargaan dan insentif yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja, termasuk insentif finansial dan non-finansial. Pemimpin perusahaan tak jarang memberi sarapan, makan siang atau sekedar camilan untuk seluruh pegawai agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin PT TASPEN juga memberikan kompensasi jika pegawai melakukan kerja lembur ataupun diminta untuk mempercepat pekerjaannya. Hal tersebut tentunya membuat peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja.

Dalam konteks perusahaan, komunikasi merupakan hal yang sangat diperlukan dan penting guna mencegah terjadinya kesalahan atau kekeliruan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor PER- 03/MBU/02 Pasal 6 tahun 2019 juga menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip transparansi. Transparansi ini mencakup penyampaian informasi yang jelas dan terbuka kepada seluruh pegawai. Perbedaan pendapat rawan terjadi di tempat kerja salah satunya di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung sehingga hal tersebut berpotensi menimbulkan adanya komunikasi yang tidak baik dan akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung karena komunikasi merupakan hal yang esensial dalam segala kegiatan, memiliki komunikasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka. Disiplin digunakan untuk mendorong pegawai agar mematuhi aturan. Kualitas disiplin kerja yang baik merupakan faktor utama dalam kesuksesan sebuah organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada individu-individu di dalamnya. Salah satu fungsi manajemen yang penting untuk menjalankan operasional secara efisien adalah fungsi pengendalian. Upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan ini melibatkan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor PER-03/MBU/02 pasal 36-42 tahun 2019 juga menerangkan tentang tata tertib dan disiplin kerja, serta jenis-jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada pegawai yang melanggar aturan, termasuk prosedur penanganan pelanggaran. Seorang pimpinan perlu mengawasi kinerja bawahannya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas mereka (Sadat et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mana menurut Sugiyono (2019), merupakan metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Teknik kuantitatif digunakan oleh peneliti untuk mengevaluasi suatu hipotesis dengan mengadopsi hipotesis tertentu dan kemudian mengumpulkan data untuk mendukung atau menyangkal hipotesis tersebut. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif menurut (Priyono, 2019) adalah pendekatan yang dilakukan untuk menyajikan gambaran mengenai sebuah fenomena dengan tujuan menggambarkan mekanisme sebuah proses dan membuat seperangkat kategori maupun pola. Sedangkan pendekatan verifikatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk menguji hipotesis menggunakan perhitungan statistik (Hakim & Wardhana, 2019). Penelitian ini menganalisis bagaimana signifikansi hubungan antara

motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung yang berjumlah 21 orang. Berdasarkan definisi dari Sugiyono (2019) dan Arias-Gómez et al. (2016), populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan target penelitian. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan responden. Kriteria inklusi adalah pegawai ASN yang aktif bekerja di kantor tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup (close-ended) yang disebarakan secara daring melalui Google Form. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–4, dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju", untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Instrumen ini dirancang untuk memastikan pengukuran yang valid dan reliabel sesuai dengan standar penelitian kuantitatif (Amalia et al., 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan. Uji regresi berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen (motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang mencakup uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Selain itu, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dalam penelitian ini dioperasionalisasi agar dapat diukur secara tepat dan konsisten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	13	61,9
Perempuan	8	38,1
Total	21	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa 13 responden atau sekitar 61,9% sampel adalah laki-laki, sedangkan 8 lainnya atau sekitar 38,1% merupakan Perempuan.

Tabel 2.
Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase (%)
>20	0	0
20 – 25	4	19,0
25 – 30	6	28,5

Umur	Jumlah	Presentase (%)
< 30	11	52,4
Total	21	100

Tabel 2. menunjukkan bahwa responden berusia diatas 30 tahun merupakan mayoritas responden yaitu sekitar 52,4 %.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.4329	0.756	Valid
2	0.4329	0.511	Valid
3	0.4329	0.702	Valid
4	0.4329	0.463	Valid
5	0.4329	0.568	Valid
6	0.4329	0.587	Valid
7	0.4329	0.672	Valid
8	0.4329	0.670	Valid
9	0.4329	0.631	Valid

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi dengan menggunakan nilai r tabel sebesar 0.4329 sebagai batas minimum validitas. Dari hasil yang diperoleh, seluruh item yang diuji menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua item yang diuji adalah valid. Artinya, setiap item pada variabel motivasi ini telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, sehingga layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur motivasi responden.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.4329	0.748	Valid
2	0.4329	0.307	Tidak Valid
3	0.4329	0.807	Valid
4	0.4329	0.861	Valid
5	0.4329	0.767	Valid
6	0.4329	0.531	Valid
7	0.4329	0.609	Valid
8	0.4329	0.777	Valid
9	0.4329	0.373	Tidak Valid
10	0.4329	0.823	Valid

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas untuk variabel komunikasi dengan menggunakan nilai r tabel sebesar 0.4329 sebagai batas minimum validitas. Dari hasil yang diperoleh, terdapat beberapa item yang memiliki nilai r hitung di atas r tabel, sehingga dinyatakan valid, sementara ada juga item yang nilai r hitungnya di bawah r tabel, sehingga dinyatakan tidak valid.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.4329	0.530	Valid
2	0.4329	0.852	Valid
3	0.4329	0.728	Valid
4	0.4329	0.853	Valid
5	0.4329	0.790	Valid
6	0.4329	0.626	Valid
7	0.4329	0.626	Valid
8	0.4329	0.58	Valid
9	0.4329	0.373	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel disiplin dengan menggunakan nilai r tabel sebesar 0.4329 sebagai batas minimum validitas. Dari hasil yang diperoleh, hampir semua item yang diuji menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.4329	0.608	Valid
2	0.4329	0.515	Valid
3	0.4329	0.778	Valid
4	0.4329	0.206	Valid
5	0.4329	0.899	Valid
6	0.4329	0.727	Valid

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan menggunakan nilai r tabel sebesar 0.4329 sebagai batas minimum validitas. Dari hasil yang diperoleh, hampir semua item yang diuji menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item pada variabel kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian untuk mengukur kinerja karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Total Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	9	0.871	0.60	Reliabel
X2 (Komunikasi)	10	0.765	0.60	Reliabel
X3 (Disiplin)	9	0.747	0.60	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	6	0.723	0.60	Reliabel

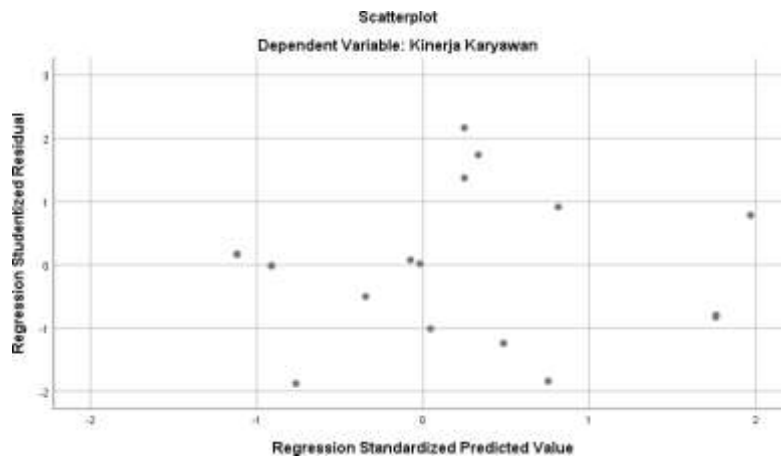
Dilihat berdasarkan hasil pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cornbatch's ketiga variabel X1, X2, X3 dan Y memperoleh nilai yang lebih besar dari

0.60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan item item pernyataan dalam tabel diatas dianggap handal atau reliabel.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20017752
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.161
Test Statistic		.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 ^c

Berdasarkan output one-sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 9, hasil menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,039 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa uji normalitas belum terpenuhi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari perolehan hasil uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatter Plot, terlihat bahwa data tersebut menyebar pada di atas sumbu 0 maupun di bawah sumbu 0, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedasitas, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data lolos dari uji heteroskedasitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	5.980	3.856		1.551	.139		
Komunikasi	.192	.117	.344	1.638	.120	.739	1.353
Disiplin	.223	.127	.424	1.764	.096	.565	1.768
Motivasi Kerja	.001	.106	.002	.007	.994	.729	1.372

Dari perolehan uji multikolinearitas pada tabel tersebut didapatkan hasil nilai Tolerance pada variabel Komunikasi (X2) ialah 0.739 dengan nilai VIF 1.353, nilai Tolerance variabel Disiplin (X3) senilai 0.565 dan nilai VIF 1.768, serta variabel Motivasi Kerja memperoleh dengan nilai Tolerance 0.994 dan nilai VIF 1.372 Maka dapat dinyatakan, nilai Tolerance lebih besar dari 0.05 dan nilai VIF bernilai kurang dari 5000 sehingga kesimpulannya tidak ada gejala multikolinearitas dan data dapat dinyatakan lolos uji multikolinearitas

Tabel 10.
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.348	1.302	2.318

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara residual dalam model regresi. Berdasarkan data yang diberikan, dengan N = 22, nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh adalah 2.318. Nilai ini lebih kecil dari 4 - dU (2.336) namun berada di antara dU (1.664) dan 4 - dU. Berdasarkan aturan, jika nilai DW berada di antara dU dan 4 - dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif yang signifikan pada data tersebut. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap lolos uji autokorelasi, yang berarti residual dalam model regresi ini independen satu sama lain dan tidak menunjukkan pola tertentu yang dapat merusak validitas model. Dalam konteks analisis regresi, lolosnya model dari uji autokorelasi memiliki implikasi penting. Ketika tidak ada autokorelasi, asumsi bahwa error term (residual) bersifat independen dapat dipertahankan. Dengan demikian, hasil uji Durbin Watson yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi memberikan validasi bahwa model regresi yang digunakan memiliki performa yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut atau untuk pengambilan keputusan berbasis data.

Tabel 11.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.980	3.856		1.551	.139
	Komunikasi	.192	.117	.344	1.638	.120
	Disiplin	.223	.127	.424	1.764	.096
	Motivasi Kerja	.001	.106	.002	.007	.994

Temuan perhitungan menggunakan regresi linier berganda dan software SPSS didasarkan pada Tabel 4.10. Berikut hasil persamaan regresinya;

Persamaan Regresi: $Y = 5.980 + 0.192 + 0.223 + 0.00$

Persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah menjadi sebesar nilai konstanta yaitu, 5.980
- 2) Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0.192 setiap satu satuan dari variabel X2.
- 3) Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0.223 setiap satu satuan dari variabel X3.
- 4) Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0.001 setiap satu satuan dari variabel X1.

Tabel 12.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.980	3.856		1.551	.139
Komunikasi	.192	.117	.344	1.638	.120
Disiplin	.223	.127	.424	1.764	.096
Motivasi Kerja	.001	.106	.002	.007	.994

Dengan perolehan nilai t tabel sebesar 1.729 , maka uji t diatas dapat simpulkan sebagai:

- 1) Perolehan nilai t hitung yang didapatkan variabel Komunikasi (X2) ialah 1.638, nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.729, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.
- 2) Perolehan nilai t hitung yang didapatkan variabel Disiplin (X3) ialah 1.764, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.729, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
- 3) Perolehan nilai t hitung yang didapatkan variabel Motivasi Kerja (X1) ialah 0.007, nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.729, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 13.
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.191	3	7.730	4.562	.016 ^b
	Residual	28.809	17	1.695		
	Total	52.000	20			

Dari perolehan output SPSS di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Disiplin(X3), dan Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan perolehan hasil F hitung yaitu 4.562 dan diketahui nilai signifikansi 0.016, berdasarkan nilai tersebut kurang dari nilai alpha 0.05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2), Disiplin(X3), berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel.14.
Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.348	1.302

Berdasarkan tabel 15, dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0.446 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Disiplin(X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,6%. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2), Disiplin(X3), memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% (100% - 44,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT TASPEN (Persero) KCU Bandar Lampung. Hasil ini bisa jadi mengejutkan mengingat banyak literatur yang menunjukkan bahwa motivasi kerja biasanya dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Robbins dan Judge (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik keduanya merupakan pendorong penting dalam mencapai kinerja kerja yang optimal. Namun, hasil penelitian ini juga mungkin mencerminkan kondisi spesifik di PT TASPEN (Persero) KCU Bandar Lampung. Bisa jadi faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, atau bahkan aspek-aspek individu dari karyawan lebih berperan dalam menentukan kinerja mereka. Misalnya, disiplin, yang dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mungkin lebih ditekankan dalam budaya kerja di perusahaan ini. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Anwar, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif

dan efisien. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja biasanya dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di PT TASPEN (Persero) KCU Bandar Lampung, disiplin kerja memainkan peran yang lebih dominan. Ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan di masa depan, dengan mungkin lebih menekankan pada peningkatan disiplin dan faktor-faktor lain yang relevan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil yang didapat setelah melakukan perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun komunikasi mungkin berperan dalam operasional sehari-hari, namun dalam konteks penelitian ini, komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ada beberapa kemungkinan alasan mengapa komunikasi tidak berpengaruh signifikan. Pertama, kualitas komunikasi di perusahaan mungkin sudah berada pada level yang cukup baik sehingga tambahan peningkatan dalam komunikasi tidak menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja. Kedua, faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, yang terbukti memiliki pengaruh signifikan, mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan di perusahaan ini (Ardiansyah, 2016). Meskipun demikian, penting untuk tidak mengabaikan peran komunikasi secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif masih merupakan salah satu komponen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi miskomunikasi, meningkatkan kerjasama tim, dan memastikan bahwa karyawan memahami tujuan dan tugas mereka dengan jelas. Oleh karena itu, meskipun dalam penelitian ini komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap harus menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi internal.

Selain itu, hasil ini juga memberikan wawasan bagi manajemen PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung untuk mengevaluasi strategi komunikasi yang telah diterapkan. Mungkin ada kebutuhan untuk meningkatkan metode komunikasi, seperti menggunakan teknologi yang lebih efektif atau memperkuat saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan. Pada akhirnya, meskipun tidak signifikan dalam penelitian ini, komunikasi tetap menjadi aspek penting yang memerlukan perhatian kontinu untuk mendukung aspek-aspek lain yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung. Penemuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian oleh (Labudo, 2015) menemukan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Dalam konteks PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung, disiplin kerja dapat meliputi berbagai aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan

perusahaan, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan cenderung memiliki sikap kerja yang positif, mampu mengatur waktu dengan baik, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Farras, 2022) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dan adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan. Hal ini karena disiplin yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tertib, teratur, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam praktek di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung, upaya peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pemberian pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin kerja, penerapan insistem reward and punishment yang jelas, serta monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menerapkan disiplin kerja dengan baik.

Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji T sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan satu- satunya variabel yang memiliki pengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung. Namun bukan berarti bahwa motivasi dan komunikasi tidak memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Dalam banyak penelitian, ketiga variabel ini seringkali ditemukan saling mendukung dan berkontribusi secara kolektif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja, meskipun tidak signifikan secara statistik dalam uji T ini, tetap merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh (Raihanah daulay, khair, 2017) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi dan bekerja dengan lebih efektif. Motivasi yang baik biasanya berkaitan dengan penghargaan yang adil, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Komunikasi yang efektif dalam organisasi memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang tugas, tanggung jawab, dan tujuan perusahaan.

Hasil uji T menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja tidak signifikan secara individu, namun, penelitian oleh (Randi, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Ketiga variabel ini, ketika digabungkan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Motivasi memberikan dorongan dan tujuan bagi karyawan, komunikasi memastikan bahwa informasi dan arahan disampaikan dengan jelas, dan disiplin menjaga agar karyawan tetap fokus dan konsisten dalam pekerjaannya. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2), Disiplin(X3) memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sekitar 44,6%, angka ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut hanya memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap kinerja karyawan, karena berada di bawah 50%. Sedangkan 55,4% sisanya (100% - 44,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini. Oleh karena itu, terdapat peluang besar untuk peneliti berikutnya untuk mengkaji variabel- variabel lain yang mungkin memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengeksplorasi variabel-variabel tambahan selain variabel yang ada di penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih

komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, dengan mengidentifikasi dan memaksimalkan variabel-variabel yang memberikan pengaruh terbesar. Maka, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk memperluas kerangka penelitian mereka dan mengkaji variabel yang belum tercakup dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

KESIMPULAN

Bahwa Variabel motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komunikasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Disiplin kerja (X3) menjadi satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT TASPEN Persero KCU Bandar Lampung. Meskipun motivasi dan komunikasi tidak signifikan secara statistik, mereka tetap memiliki peran penting dalam kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan dorongan dan tujuan bagi pegawai, sedangkan komunikasi yang baik meningkatkan koordinasi dan kolaborasi. Ketiga variabel ini, ketika digabungkan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 134-145. <https://doi.org/10.1234/jmsd.v10i2.4567>
- Amalia, S., Ramadhani, L., & Taufik, R. (2022). Pengukuran Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kuisioner pada Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 14(3), 45-59. <https://doi.org/10.2345/jmp.v14i3.8789>
- Anwar, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(4), 250-267. <https://doi.org/10.8765/jmo.v12i4.4321>
- Ardiansyah, M. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di PT ABC. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 8(2), 88-101. <https://doi.org/10.5678/jko.v8i2.2298>
- Arifin, Z. (2019). Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi dan Persaingan Bebas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Internasional*, 11(1), 45-59. <https://doi.org/10.3456/jebi.v11i1.1234>
- Arifin, Z., & Sadat, M. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 10(4), 245-260. <https://doi.org/10.1234/jko.v10i4.5647>
- Farras, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 9(2), 102-115. <https://doi.org/10.5678/jmp.v9i2.3948>
- Hakim, A., & Wardhana, B. (2019). Pendekatan Deskriptif dan Verifikatif dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Kuantitatif*, 6(1), 45-53. <https://doi.org/10.6789/jpk.v6i1.5678>
- Labudo, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(3), 202-218. <https://doi.org/10.9012/jsdm.v7i3.1193>
- Priyono, Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja

- Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 8(2), 115-130. <https://doi.org/10.2345/jmab.v8i2.3468>
- Raihanah, D., Khair, A. (2017). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 4(3), 181-195. <https://doi.org/10.1234/jmp.v4i3.2345>
- Rani, D. (2015). Kinerja Pegawai dan Pengaruhnya terhadap Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 74-89. <https://doi.org/10.4321/jpi.v6i1.9102>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Prentice Hall, 12th Edition. ISBN: 978-0134478810
- Sadat, M., Rini, F., & Huda, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 201-212. <https://doi.org/10.7654/jap.v18i2.7889>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 25th Edition. ISBN: 978-602-18-7099-7
- Wisuda, R. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 99-112. <https://doi.org/10.1122/jim.v7i1.1115>