



---

## **PENGARUH KOMUNIKASI FORMAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SUMUT CABANG TEBING TINGGI**

### ***THE INFLUENCE OF FORMAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK SUMUT HIGH CLIFF BRANCH***

Mirikel Purba, Universitas Quality, (Prodi Manajemen Universitas Quality, Jl.  
Ringroad - Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 12345, Indonesia)  
Penulis Korespondensi: 082267277938, [mirikelpurba11@gmail.com](mailto:mirikelpurba11@gmail.com)

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi formal dan disiplin kerja terhadap efisiensi karyawan PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Peneliti melakukan survei terhadap seluruh karyawan sesuai dengan tujuan penelitian dan mengumpulkan data primer. Survei dilakukan di PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi. Populasi dan sampel berjumlah 52 karyawan. Analisis data yang digunakan uji instrumental, uji hipotesis klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi formal dan disiplin pelayanan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula komunikasi formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi formal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi.

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

#### **Abstract**

*The aim of the research is to determine the effect of formal communication and work discipline on employee efficiency at PT Bank Sumut Tebing Tinggi Branch. The research method used is quantitative research. Researchers conducted a survey of all employees in accordance with the research objectives and collected primary data. The survey was conducted at PT Bank Sumut Tebing Tinggi Branch. The population and sample amounted to 52 employees. Data analysis used instrumental testing, classical hypothesis testing, multiple regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results of the analysis show that formal communication and social*



---

*service discipline have a significant effect on employee performance, likewise formal communication has a significant effect on employee performance, and work discipline also has a significant effect on employee performance. The results of the research show that formal communication and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bank Sumut Tebing Tinggi Branch.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sebagai sumber daya manusia, pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang efisien dan produktif secara optimal untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Permasalahan sulit yang timbul pada perusahaan terkait kinerja pegawai adalah kinerja yang tidak maksimal dan tidak sinkron dengan harapan perusahaan, ketika pegawai tidak mampu menjalankan tugasnya akibat tidak adanya komunikasi antara manajer dan pegawai. Ketidakjelasan seorang pemimpin dalam memberikan instruksi kepada pegawainya menunjukkan tidak adanya feedback yang khusus antara pimpinan dan bawahannya sehingga tujuan atau tingkat akhir penyelesaian pekerjaan tidak dapat tercapai.

PT Bank Sumut cabang Tebing Tinggi merupakan salah satu bank yang dioperasikan oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Sumatera Utara. Dari pengamatan penulis pada Bank Sumut Tebing Tinggi, efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah, ada sebagian pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.



Tingkat prestasi kerja pegawai dapat dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa cepat tugas dan tanggung jawabnya diselesaikan, dari kualitas kerja pegawai, dari kuantitas kerja pegawai, dari tingkat kerjasama pegawai dengan kolektif perusahaan, dan dari proaktif dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Berdasarkan fenomena yang teridentifikasi, efisiensi kerja karyawan harus lebih ditingkatkan. Untuk menunjang kinerja pegawai, PT Bank Sumut Cabang Tebing Tinggi memerlukan kedisiplinan dari pegawai untuk menjamin produktivitas yang maksimal.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan prestasi yang diraih perusahaan sehingga berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan suatu perusahaan akan menentukan berapa lama perusahaan tersebut akan bertahan. Prestasi kerja setiap pegawai mempunyai tingkat kapasitas kinerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, mimpi dan keterampilan yang kuat diharapkan mampu menciptakan dan menciptakan kinerja yang optimal bagi pegawai. Sebagaimana diketahui, kinerja pegawai merupakan penilaian terhadap kerja individu dan kolektif dalam perusahaan sehingga dapat menyelesaikan tugas pokok yang berlaku pada organisasi. Salah satu faktor yang harus diciptakan untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah komunikasi formal dan disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai memegang peranan penting karena mencerminkan tingkat tanggung jawab yang terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan juga menjamin terjaganya integritas karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kedisiplinan dalam perusahaan. Disiplin tersebut dapat diterapkan melalui sarana komunikasi yang ada di sektor jasa keuangan. Perusahaan memahami pentingnya memastikan kepuasan pelanggan melalui layanan.



Ketika suatu perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik dan berkomunikasi dengan baik maka disiplin kerja juga akan terbangun dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan program kerja yang dilaksanakan.

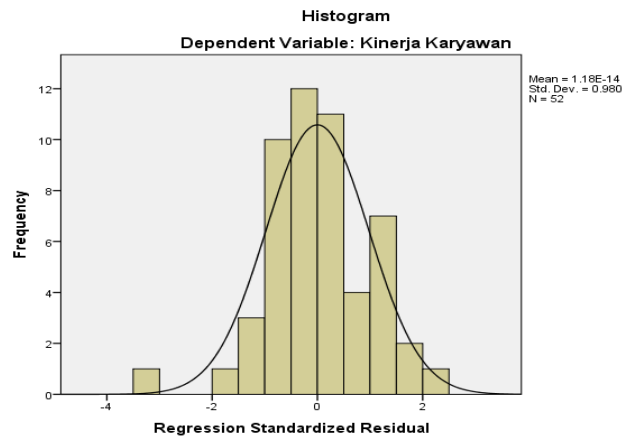
## **BAHAN DAN METODE**

Jumlah sampel dalam penelitian ini yang sesuai dengan keseluruhan populasi dapat dianggap sebagai sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi subjek penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dari skala likert.

Pengumpulan data yang dilakukan memakai kuesioner atau angket yang bisa disebarkan melalui platform Google Form kepada responden pada sampel penelitian. Kuesioner disusun sesuai dengan kuesioner variabel yang ada dan dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Teknik Analisis Data yang digunakan:

1. Uji validitas menurut Sugiyono (2017), uji validitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya kecenderungan antara data yang benar-benar terjadi pada topik dengan penggunaan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau tidak. Hasil pemeriksaan validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari rtabel.
2. Pengujian reliabilitas, reliabilitas merupakan alat yang mengukur pertanyaan-pertanyaan yang menjadi indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa penelitian tersebut dapat dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

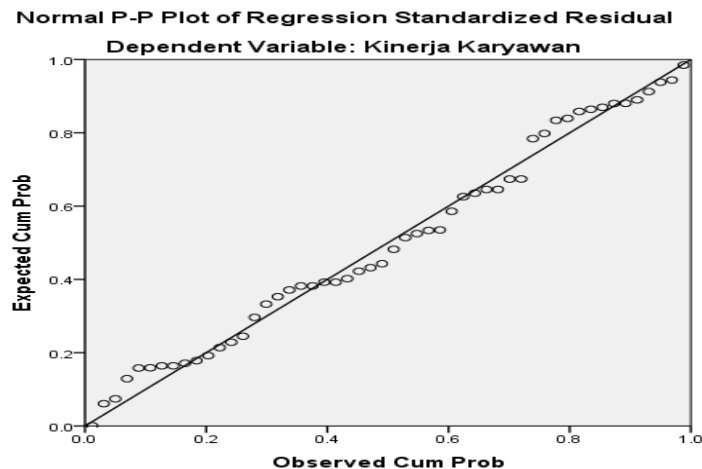
**Gambar 4.1 Histogram untuk Menguji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 29.00

Hasil uji normalitas yang terjadi dapat menunjukkan bahwa pada grafik di atas distribusi data mempunyai kurva lonceng yang agak miring ke kanan, atau dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

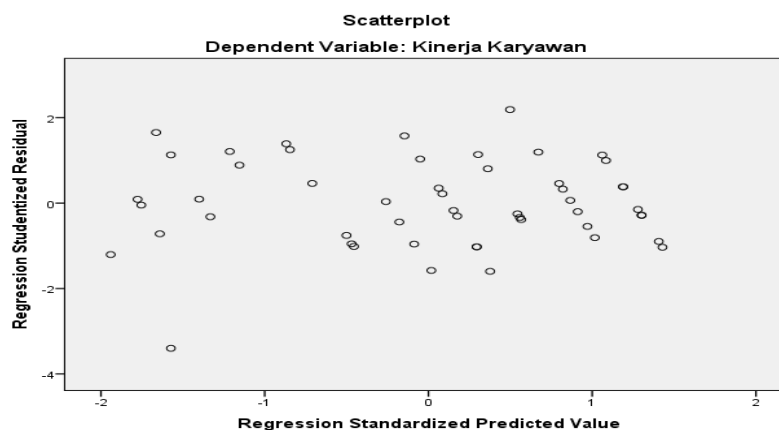
**Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot**



Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS 29.00

Berdasarkan Gambar 4.2, tentukan model regresi yang memenuhi estimasi yang telah disebutkan sebelumnya, khususnya jika titik-titiknya berdistribusi dan terletak di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi cenderung normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dikatakan normal.

**Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot**



Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 29.00

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titiknya tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heterogenitas dalam model regresi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi dampak kinerja SPSS versi 29 for Windows, sehingga hasil uji T  $4,582 > 2,01$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dinyatakan ada pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T-koefisien sebesar 4,582, sedangkan T-tabel sebesar 2,01 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yaitu  $H_0$  ditolak



(Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi formal dengan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Tebing Tinggi Cabang.

Uji-T digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja individu berhubungan dengan kinerja pegawai berdasarkan hasil SPSS Management for Windows Versi 29. Oleh karena itu dapat memberikan hasil uji T sebesar  $4,920 > 2,01$  maka  $H_0$  ditolak (Ha diterima), sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien T sebesar 4,920, T tabel sebesar 2,01, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05) yang berarti penolakan  $H_0$ , (Ha diterima) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh komunikasi formal terhadap efektivitas staf PT. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial, Bank Cabang Sumut Tebing Tinggi mempunyai pengaruh komunikasi formal terhadap kinerja pegawai sebesar 4,582 tabel sebesar 2,01, dan nilai kepentingan harga sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang berarti  $H_0$  ditolak (Ha diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi formal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Sumut Tebing Tinggi Cabang.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas karyawan PT. Bank Sumut Tebing Tinggi Cabang, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara parsial mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh angka 4920, Tabel 2.01 dan signifikansi nilai 0,000 (kurang dari 0,05), maka  $H_0$  ditolak yang berarti  $H_0$  adalah ditolak (Ha diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Bank (Y) PT Sumut Tebing Tinggi. Artinya, disiplin kerja perlu lebih ditingkatkan agar berdampak positif terhadap kinerja pegawai.



3. Pengaruh komunikasi formal dan disiplin kerja terhadap efektivitas karyawan PT. Cabang Bank Sumut Tebing Tinggi, berdasarkan hasil penelitian pengaruh komunikasi formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank PT Sumut Tebing Tinggi Cabang menunjukkan bahwa menurut artikel, angka Cek sebesar 17.033 signifikan untuk level 0,000 poin. sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,26 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17,033 > 3,26$ . Nilai 17033 lebih besar dari 3,26 menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi formal dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Bank Sumut Tebing Tinggi Cabang karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dinas ( $X_1$ ) dan hukum disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai. Karyawan: PT Sumut Tebing Tinggi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai meningkat bila dipengaruhi oleh komunikasi formal dan disiplin kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi formal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Tebing Tinggi Cabang.

1. Secara parsial variabel Komunikasi formal mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar 4,582  $> t_{tabel}$  2,01 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, khususnya untuk variabel beberapa komunikasi formal mengenai kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa 55.555 komunikasi formal yang terjadi di dalam perusahaan sudah cukup untuk meningkatkan kinerja 55.555 karyawan.
2. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil yang sama yaitu angka 4,920  $< t_{tabel}$  dua,01 dan nilai signifikan  $0,0000 < 0,005$  artinya  $H_0$  55,555 ditolak dan



Ha diterima, artinya disiplin kerja mampu diubah sehingga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja 55.555 karyawan. Dapat dikatakan kurangnya disiplin kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kemudian berdasarkan pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,033 > Ftabel 3,26. Oleh karena itu Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi formal (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y) People. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi formal dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi,P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori;Konsep dan indikator* (edisi ke 2). ZANAFI PUBLISHING.
- Ghozali,Iman. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua : Yogyakarta:CAPS.
- Sugiyono. (2017, 2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.
- Vince, Tebay. (2021) . *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.