

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG MANADO**

*INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK ATTITUDE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
BANK NEGARA INDONESIA BRANCH OFFICE MANADO*

Oleh:

Christian P. Matasik¹

Adolfin²

Genita G. Lumintang³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹christian.matasik@yahoo.com

²adolfin_p@yahoo.com

³genitagracia73@gmail.com

ABSTRAK: Prestasi kerja bagi karyawan di suatu perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus tercapai. Komunikasi dan sikap kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. BNI Kantor Cabang Manado. Populasi penelitian karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado berjumlah 108 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 52 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. Metode penelitian yaitu asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas (komunikasi dan sikap kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. BNI Kantor Cabang Manado. Saran yang disampaikan kepada manajemen perusahaan, sebaiknya memperhatikan peran komunikasi dan sikap kerja para karyawannya, agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi, sikap kerja, prestasi kerja

ABSTRACT: Job performance for employees in a company is very important, as well as creating a performance is a dream and hope to be achieved. Communication and work attitude are some of the factors that affect job performance of an employee in a company. This research was conducted at PT. BNI Branch Office Manado. The study population of employees of PT. BNI Branch Office Manado, amounting to 108 people and sampled as many as 52 people. This study aims to determine whether there is influence between communication and work attitude on employee performance at PT. BNI Branch Office Manado. Associative research methods with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that partially or simultaneously two independent variables (communication and work attitude) have a significant influence on work performance at PT. BNI Branch Office Manado. Suggestions submitted to the management company, should pay attention to the communication and work attitude's role of employees, in order to improve employee performance.

Keywords: communication, work attitude, work performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perbankan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Pertumbuhan Bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal Bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik.

Komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama untuk sebuah pencapaian. Komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dalam pertumbuhan perekonomian sekarang ini, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari bagaimana perusahaan tersebut berusaha memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada para pelanggan.

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah komunikasi dan sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Komunikasi**

Nursalam (2013:7) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Komunikasi juga merupakan suatu seni untuk dapat menyusun dan menghantarkan suatu pesan dengan cara yang mudah sehingga orang lain dapat mengerti serta menerima maksud dan tujuan pemberi pesan.

Saifuddin Azwar (2013:5) mendefinisikan “sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan”. Robbins (2013:70) membagi sikap menjadi 3 komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

1. **Komponen Kognitif (*Cognitive Component*)**
Komponen yang terdiri dari pengetahuan. Pengetahuan inilah yang akan membentuk keyakinan dan pendapat tertentu tentang sikap.
2. **Komponen Afektif (*Affective Component*)**
Komponen yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluative. Komponen ini erat hubungannya dengan system nilai yang dianut pemilik sikap.
3. **Komponen Perilaku (*Behavioral Component*)**
Komponen sikap yang berupa kesiapan seseorang untuk berperilaku yang berhubungan dengan objek sikap.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:89) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
7. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

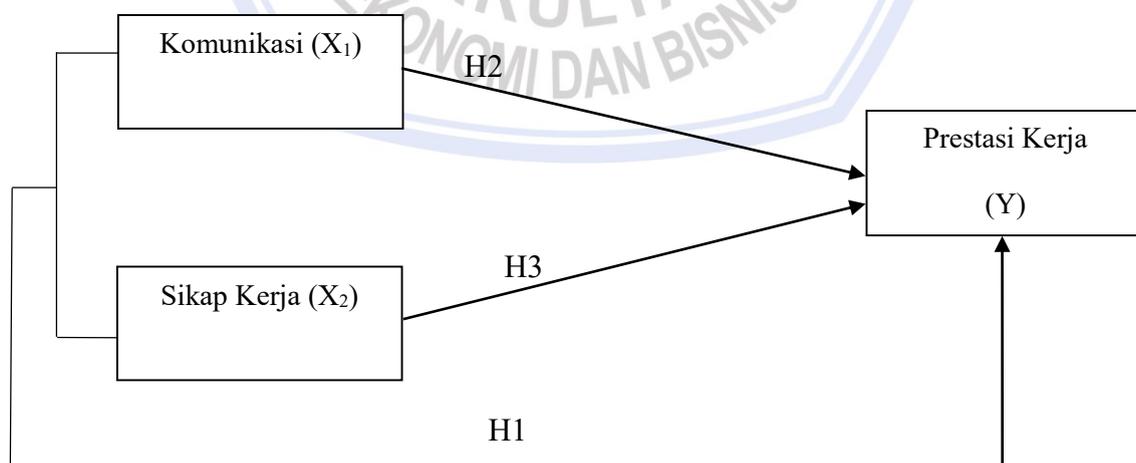
Penelitian Terdahulu

Hapsari (2015), dengan judul *pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada TB. Gramedia Sumarecon Mall Serpong*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan prestasi kerja dan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Polak (2012), dengan judul *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hery (2016), dengan judul *Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: olahan data 2017

Hipotesis Penelitian

1. Diduga Komunikasi dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado
2. Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado
3. Diduga Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:11).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. BNI Kantor Cabang Manado Sulawesi Utara yang beralamatkan di Jl. Dotulolong Lasut No.1 Manado. Waktu penelitian di lakukan pada bulan Februari sampai Maret 2017.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado yang berjumlah 108 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling*, yaitu dengan pengambilan sampel dari populasi secara acak sederhana. Alasan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut karena, faktor kesibukan masing – masing karyawan yang tidak memungkinkan peneliti untuk membagikan kuesioner ke semua karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:80). Besarnya sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Ukuran Sampel

N = UkuranPopulasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir, misalnya 10%.

Berdasarkan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut

$$= \frac{108}{1 + 108 (0,1)^2}$$

$$= 108/2,08 = 51,9 = 52$$

Berdasarkan hasil dari rumus slovin, sehingga peneliti mendapatkan responden sebanyak 52 orang terdiri dari 30 responden *back office* dan 22 responden *front office*.

Metode Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
4. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Hartono (2013:95) Regresi berganda berguna untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Metode ini dipilih penulis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi (X1) dan sikap kerja (X2), terhadap prestasi kerja (Y).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :	Y	=	Prestasi Kerja
	X1	=	Komunikasi
	X2	=	Sikap Kerja
	a	=	Konstanta (nilai pada Saat nol)
	e	=	Error atau residu

Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh antara variabel X1 dan X2 dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis *Korelasi (Pearson)*. Karena dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian skala pengukuran rasio. Analisis korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar variabel.

Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi (r²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel (Y). Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008:81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Adapun tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu ataupun parsial terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Uji Berganda (uji F)

Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variasi tidak bebasnya secara serampak.

Pengujian Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Pengujian reliabilitas ditunjukkan untuk memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisisioner tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Batas Minimum	Keterangan
X1.1	0,776	0,3	Valid
X1.2	0,708	0,3	Valid
X1.3	0,722	0,3	Valid
X1.4	0,708	0,3	Valid
X2.1	0,745	0,3	Valid
X2.2	0,830	0,3	Valid
X2.3	0,790	0,3	Valid
X2.4	0,613	0,3	Valid
Y1.1	0,779	0,3	Valid
Y1.2	0,681	0,3	Valid
Y1.3	0,823	0,3	Valid
Y1.4	0,754	0,3	Valid
Y1.5	0,775	0,3	Valid

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Dari tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation semua item dari ketiga variabel $> 0,3$. Dari hasil uji validitas, dapat diambil kesimpulan dari 13 pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,702	0,60	Reliabel
Sikap Kerja (X2)	0,730	0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,821	0,60	Reliabel

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan Tabel 2, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas komunikasi adalah sebesar 0,702, sikap kerja adalah sebesar 0,730, prestasi kerja adalah sebesar 0,821, ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

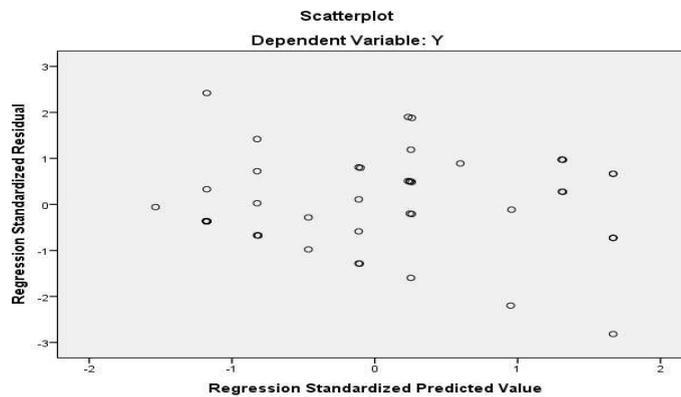
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T			
(Constant)	6.452	2.534		2.546	.014		
X1	.444	.145	.386	3.054	.004	.719	1.390
X2	.436	.150	.368	2.911	.005	.719	1.390

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF untuk X1 atau komunikasi adalah 1,390, nilai VIF untuk X2 atau sikap kerja adalah 1,390. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

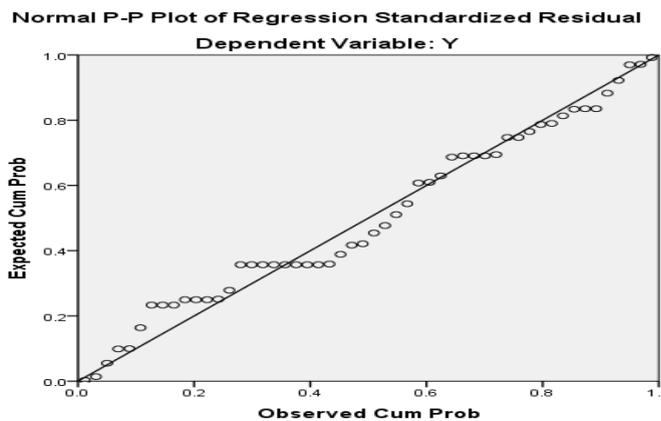
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Selanjutnya dalam gambar 2 dapat dilihat semua data menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk asumsi klasik.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
 Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Dari gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.413	1.436	1.955

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Dari hasil perhitungan statistik yang dapat dilihat pada tabel 4, diperoleh nilai Durbin Watson = 1,955 berarti DW berada pada rentang $1.65 < DW < 2.35$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.452	2.534		2.546	.014
	X1	.444	.145	.386	3.054	.004
	X2	.436	.150	.368	2.911	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan Data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,452 + 0,444X_1 + 0,436X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6,452 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Komunikasi (X1), Sikap Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Prestasi kerja akan meningkat sebesar 6,452 satuan. Koefisien B regresi Komunikasi sebesar 0,444 artinya, apabila komunikasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0,444. Koefisien B regresi Sikap Kerja sebesar 0,436 artinya, apabila Sikap kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0,436.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 6 Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.413	1.436

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Nilai koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara komunikasi (X1) dan Sikap Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Nilai dari R adalah 0,660 yang berarti bahwa komunikasi dan sikap kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Hasil olahan data dari tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,436. Artinya, kontribusi komunikasi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Kantor Cabang Manado sebesar 43,6% sedang sisanya 56,4% ditentukan oleh faktor lain.

Uji F**Tabel 7 Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.997	2	38.998	18.923	.000 ^b
	Residual	100.984	49	2.061		
	Total	178.981	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, terlihat nilai signifikan sebesar 0,000, ini berarti menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa komunikasi dan sikap kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji t**Tabel 8 Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.452	2.534		2.546	.014
	X1	.444	.145	.386	3.054	.004
	X2	.436	.150	.368	2.911	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan data SPSS 23 (2017)

Berdasarkan olahan data dari tabel 4.10, diketahui angka signifikan (sig) untuk variabel komunikasi sebesar 0,004 (0,4%). Variabel tersebut memiliki angka signifikan < 0,05 (5%) maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel komunikasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan olahan data dari tabel 4.10, diketahui angka signifikan (sig) untuk variabel sikap kerja sebesar 0,005 (0,5%). Variabel tersebut memiliki angka signifikan < 0,05 (5%) maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel sikap kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa Komunikasi dan Sikap Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Hasil analisis penelitian menggunakan analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,452 + 0,444X_1 + 0,436X_2$. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado dipengaruhi oleh Komunikasi dan Sikap Kerja, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado adalah cocok, sehingga dengan adanya komunikasi dan sikap kerja yang baik, diharapkan dapat berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi merupakan salah satu variabel penting dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. PT. BNI Kantor Cabang Manado sebagai perusahaan perbankan yang menyediakan jasa perbankan bagi masyarakat Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan layanan yang lebih berkualitas dari pihak perbankan. Hal ini bisa diprediksi lewat komunikasi dimana dengan komunikasi yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik dapat dijelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kerja merupakan salah satu variabel penting dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. PT. BNI Kantor Cabang Manado sebagai perusahaan perbankan yang menyediakan jasa perbankan bagi masyarakat Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan layanan yang lebih berkualitas dari pihak perbankan. Hal ini bisa diprediksi lewat sikap kerja dimana dengan sikap kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penutup

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa komunikasi dan sikap kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. Komunikasi merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. Sikap kerja merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini.

Saran

1. Manajemen PT. BNI Kantor Cabang Manado perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus karena prestasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan peningkatan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan dan visi organisasi. Dengan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi diharapkan perusahaan akan sukses dan memiliki keunggulan bersaing yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri sejenis yaitu perbankan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan masalah dari prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini dan harus menindaklanjuti dengan meningkatkan variabel-variabel yaitu komunikasi dan sikap kerja karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.
3. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada industry yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi masalah dari prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Azwar, Saifuddin. 2013. Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Hapsari, Dita 2015. *Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada TB. Gramedia Sumarecon Mall Serpong*
- Hartono, Jogiyanto. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kristina Hery 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nursalam. 2013. Metodologi penelitian: pendekatan praktis (edisi 3). Jakarta. Salemba Medika

Priyatno, Dwi. 2008. Mandiri belajar SPSS. Yogyakarta. Mediakom.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Yanti Sriwulan Polak 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar

