

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN KCU KENDARI**

**Dhea Anjelica Lawidu<sup>1</sup>, Asrip Putera<sup>2</sup>, La Ode Almana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email: [dhealawidu9197@gmail.com](mailto:dhealawidu9197@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan perilaku kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Bank Panin KCU Kendari. Melibatkan 32 responden, penelitian ini berfokus pada bagaimana komunikasi internal dan perilaku kerja memengaruhi produktivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Komunikasi yang jelas dan efisien meningkatkan pemahaman karyawan tentang tugas mereka serta memperbaiki koordinasi dan kerjasama tim. Selain itu, perilaku kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, karyawan dengan sikap kerja yang baik, komitmen tinggi, dan etika profesional yang kuat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa baik komunikasi yang efektif maupun perilaku kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyan. Penelitian ini merekomendasikan PT. Bank Panin KCU Kendari untuk terus memperkuat strategi komunikasi internal dan mendorong pengembangan perilaku kerja terhadap karyawan, guna mencapai peningkatan produktivitas yang optimal.

**Kata Kunci: Komunikasi, Perilaku Kerja, Produktivitas**

### **ABSTRACT**

This study aims to examine the effect of communication and work behavior on improving employee productivity at PT Bank Panin KCU Kendari. Involving 32 respondents, this study focuses on how internal communication and work behavior affect productivity.

The results showed that communication has a positive and significant influence on employee productivity. Clear and efficient communication increases employees' understanding of their tasks and improves coordination and teamwork. In addition, work behavior also shows a positive and significant influence on productivity, employees with good work attitudes, high commitment, and strong professional ethics contribute to increased productivity.

The findings of this study confirm that both effective communication and work behavior have a significant impact on employee productivity. This study recommends PT Bank Panin KCU Kendari to continue to strengthen internal communication strategies and encourage the development of employee work behavior, in order to achieve optimal productivity improvement.

**Keywords: Communication, Work Behavior, Productivity**



Corresponding Author: Dhea Anjelica Lawidu  
Email address: [dhealawidu9197@gmail.com](mailto:dhealawidu9197@gmail.com)

## **1. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi ini sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu perusahaan tidak dapat menghindari yang namanya persaingan. Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis, baik jasa maupun barang, dimana organisasi itu berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu organisasi maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada faktor manusianya. Menurut Bernardin (2016) berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja produktivitas dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja produktivitas karyawan maka diharapkan kinerja produktivitas organisasi akan semakin baik.

Pada penelitian ini berfokus pada perusahaan PT. Bank Panin yang ada di Kota Kendari. PT. Bank Panin Kendari adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai entitas perbankan, Bank Panin Kendari menyediakan berbagai layanan keuangan seperti penerimaan simpanan, pemberian kredit, transaksi perbankan elektronik, dan berbagai produk dan layanan keuangan lainnya. Perannya dalam masyarakat mencakup fungsi sebagai lembaga keuangan yang membantu dalam mengelola dan menyediakan akses terhadap dana serta memfasilitasi transaksi keuangan bagi nasabahnya. Sebagai bagian dari sektor keuangan, Bank Panin Kendari juga memiliki tanggung jawab dalam menjaga stabilitas keuangan dan mendukung perkembangan ekonomi di wilayahnya.

Sebagai institusi pelayanan keuangan yang berhubungan dengan pengumpulan dan penyaluran dana, bank harus meningkatkan produktivitasnya. Salah satu bank yang dimaksud adalah PT. Bank Panin Kendari yang menunjukkan adanya potensi peningkatan dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Seperti pengguna internet panin/browser untuk mengetahui informasi apakah data itu terupdate mengenai Bank Panin mudah di pelajari oleh karyawan dengan waktu yang singkat, penggunaan email Panin sebagai media untuk menyampaikan informasi bagi karyawan guna mengurangi kesalahan karyawan dalam bekerja semakin teratasi. Meskipun sebagian besar karyawan mungkin masih dapat memenuhi target pekerjaan, tantangan terkait komunikasi dan perilaku tampak mempengaruhi kualitas dan efisiensi kerja. Keterserapan informasi dan koordinasi antar tim menjadi area yang perlu diperbaiki, yang dapat berdampak pada produktivitas keseluruhan. Adanya permasalahan ini mungkin telah memberikan dampak pada peningkatan kinerja yang lebih lambat dari yang diharapkan. Oleh karena itu, sambil tetap mempertahankan kemampuan dasar karyawan dalam menyelesaikan tugas, fokus perlu diberikan pada peningkatan komunikasi internal dan pembentukan perilaku kerja yang mendukung, dengan harapan bahwa hal ini dapat memberikan dorongan positif terhadap pencapaian kinerja karyawan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang telah dilakukan pada tanggal 12 Februari 2024 bahwa adanya fenomena yang terjadi di PT Bank Panin KCU Kendari, dimana munculnya komunikasi dan perilaku yang memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Fenomena ini mencakup kurangnya koordinasi antar tim yang dapat menghambat aliran informasi yang efisien, menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab. Selain itu, terlihat adanya kurangnya feedback konstruktif dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Lalu permasalahan lainnya yang muncul terkait perilaku karyawan di PT Bank Panin

KCUKendari mengenai peningkatan produktivitas melibatkan kurangnya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab pribadi dan kurangnya inisiatif dalam mencapai target kerja. Selain itu, kekurangan inisiatif dalam mengambil tanggung jawab atas tugas mereka dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Peran komunikasi dan perilaku karyawan sangat penting dalam mencapai produktivitas kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Komunikasi membantu membangun pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, tugas dan tanggung jawab karyawan, serta harapan manajemen. Komunikasi yang baik juga mendukung kolaborasi antar tim, memfasilitasi penyelesaian konflik, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain komunikasi, perilaku karyawan juga memainkan peran penting dalam pencapaian produktivitas. Perilaku yang positif, seperti inisiatif, tanggung jawab, kerjasama, dan motivasi, dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang sehat cenderung lebih fokus dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan komunikasi yang efektif serta pembinaan perilaku positif di kalangan karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai produktivitas kinerja yang optimal di suatu organisasi.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1. Apakah komunikasi dan perilaku berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Panin KCU Kendari. 2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Panin KCU Kendari. 3. Apakah perilaku berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Panin KCU Kendari.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Badu dan Djafri (2017:63) Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih sehingga informasi tersebut dapat dimengerti. Komunikasi juga merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dari pihak satu ke pihak lainnya. Disamping itu, komunikasi diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan pengiriman pesan atau berita dari seseorang kepada orang lain. Menurut Muhammad Busro (2018:207) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan media maupun dengan tidak menggunakan media.

### **2.2. Prinsip-Prinsip Komunikasi**

Adapun menurut Mulyana (2012) menyebutkan bahwa prinsip-prinsip komunikasi terdapat 5 (lima) prinsip yaitu antara lain:

1. Respect, Respect adalah sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang akan kita sampaikan. Rasa hormat dan saling menghargai merupakan bagian paling penting dalam berkomunikasi karena pada dasarnya manusia ingin dihargai dan dianggap penting.
2. Empathy, Empathy adalah kemampuan seorang komunikator dalam memahami dan menempatkan dirinya pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang lain. Empati bisa juga berarti kemampuan untuk mendengar dan bersikap perspektif atau siap menerima masukan ataupun umpan balik apapun dengan sikap yang positif. Rasa

empati akan memampukan komunikator menyampaikan pesan dengan cara dan sikap yang akan memudahkan penerima pesan untuk menerimanya. Komunikasi efektif akan dengan mudah tercipta jika komunikator memiliki sikap empathy.

3. Audible, Audible adalah pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima pesan melalui media atau delivery channel. Berdasarkan hal tersebut komunikator dituntut untuk memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai media maupun perlengkapan atau alat bantu audio visual yang akan membantu proses berjalannya komunikasi.
4. Care, Care berarti komunikator memberikan perhatian kepada lawan komunikannya. Komunikasi yang efektif akan terjalin jika audience lawan komunikasi personal merasa diperhatikan.
5. Humble, Humble adalah sikap rendah hati untuk membangun rasa saling menghargai.

### **2.3. Tujuan Komunikasi**

Menurut Keliat (2011), secara umum tujuan dari komunikasi antara lain:

1. Mampu memahami perilaku orang lain
2. Menggali perilaku bila setuju dan tidak setuju
3. Memahami perlunya memberikan pujian
4. Menciptakan hubungan personal yang baik
5. Memperoleh informasi tentang situasi atau sikap tertentu
6. Untuk menentukan suatu kesanggupan
7. Untuk meneliti pola kesehatan
8. Mendorong untuk bertindak
9. Memberi nasehat

### **2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Scoot M Cultip dan Allen (2018), menyatakan ada 7 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Kredibilitas, berhubungan dengan saling percaya satu sama lain antara komunikan dan komunikator.
2. Konteks, berkaitan dengan hubungan situasi dan kondisi dimana komunikasi terjadi secara langsung.
3. Konten, merupakan isi suatu informasi yang akan disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.
4. Kejelasan, merupakan penjelasan dari informasi yang disampaikan oleh komunikator secara akurat.
5. Kesenambungan dan konsistensi, merupakan cara agar informasi yang disampaikan bisa berhasil tersampaikan dengan baik.
6. Kemampuan komunikan, berhubungan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan menerima pesan.
7. Saluran distribusi, sebagai sarana atau media dalam menyampaikan pesan.

### **2.5. Indikator-Indikator Komunikasi**

Indikator yang perlu diketahui pada komunikasi, menurut Lestari & Nasution (2021), yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

1. Pemahaman dimaknai sebagai indikasi bahwa terjadi situasi komunikan (penerima pesan) mengerti benar akan pesan yang disampaikan atau diterima secara menyeluruh sesuai dengan maksud komunikator (pengirim pesan). Makin memahami sebuah pesan, makin efektif komunikasi yang terjadi. Untuk tujuan ini, komunikator dan

komunikasikan (penerima pesan) harus sama-sama memahami fungsinya masing-masing.

2. Kesenangan dipahami sebagai indikasi bahwa terjadi situasi yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Makin terasa menyenangkan situasi komunikasi, makin efektif komunikasi yang terjadi.
3. Pengaruh pada sikap dimengerti sebagai indikasi bahwa terjadi perubahan sikap atau perilaku yang dibentuk dari prinsip yang ada sebelumnya. Makin adanya perubahan sikap, makin efektif komunikasi tersebut.
4. Hubungan yang makin baik diartikan bahwa terjadi adanya hubungan interpersonal. Biasanya, jika individu sudah memiliki persepsi, kepribadian, dan kecocokan bersama, hubungan akan berjalan dengan baik. Makin baik hubungan interpersonal, makin efektif komunikasi tersebut.
5. Tindakan dapat dimaknai sebagai suatu gerakan memengaruhi orang lain. Makin seringnya tindakan memengaruhi, makin efektif komunikasi tersebut.

#### **2.6. Pengertian Perilaku Kerja**

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini. (Theedens, 1996:16). Definisi perilaku kerja menurut Robbins (2002:35-39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini.

#### **2.7. Faktor-Faktor Mempengaruhi Perilaku Kerja**

1. Faktor predisposisi, Faktor predisposisi merupakan faktor positif yang mempermudah terwujudnya praktek, maka sering disebut sebagai faktor pemudah. Adapun yang termasuk faktor predisposisi, yaitu: kepercayaan, keyakinan, pendidikan, motivasi, persepsi, pengetahuan.
2. Faktor pendukung, Faktor pendukung terwujud dalam lingkungan fisik, teredia atau tidaknya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana kesehatan. Fasilitas ini pada hakikatnya mendukung atau memungkinkan terwujudnya perilaku, sehingga disebut faktor pendukung atau pemungkin.
3. Faktor pendorong, Faktor pendorong terwujud dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan atau petugas lainnya, yang merupakan kelompok referensi dari perilaku masyarakat. Perilaku orang lebih banyak dipengaruhi oleh orang-orang penting (Triwibowo, 2015).

#### **2.8. Indikator-Indikator Perilaku Kerja**

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths (2004: 41-42), yaitu:

1. Social relationships (hubungan sosial), Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.
2. Vocational skill (keahlian kejuruan), Keahlian yang miliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.
3. Work motivation (motivasi kerja), Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai

suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

4. Initiative—confidence (inisiatif—percaya diri), Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

## **2.9. Pengertian Produktivitas**

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

## **2.10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Faktor internal, Faktor internal mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor eksternal, Faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, kemitraan (networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

## **2.11. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri

dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tanggangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

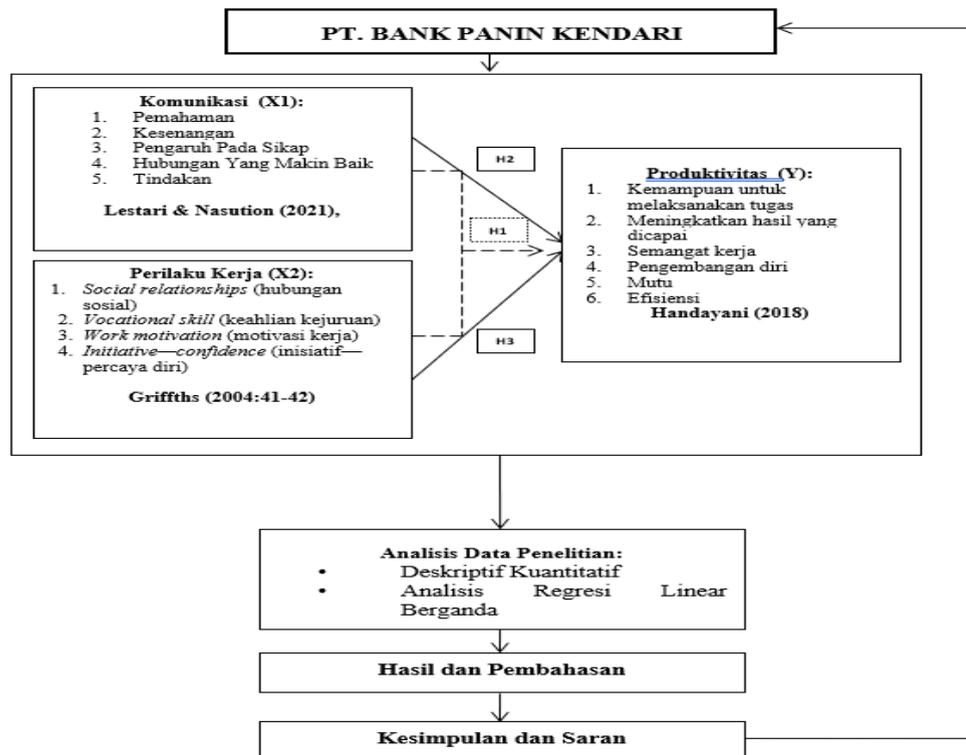
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1. Kerangka Pikir**

PT. Bank Panin Kendari adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang ada di Kota Kendari. PT. Bank Panin KCU Kendari berperan dalam memberikan pelayanan perbankan, melalui komunikasi yang efektif dan penerapan perilaku kerja yang positif di antara karyawan, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam memberikan layanan perbankan. Komunikasi yang baik, baik di antara tim internal maupun dengan nasabah, membantu memastikan pemahaman yang jelas terkait layanan perbankan yang disediakan dan memperlancar alur informasi di dalam organisasi. Perilaku kerja karyawan yang mencerminkan inisiatif, tanggung jawab, dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelayanan berkualitas tinggi kepada nasabah. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan dapat dengan lebih baik memahami kebutuhan nasabah dan memberikan solusi yang tepat, sementara perilaku kerja yang positif meningkatkan kepercayaan nasabah dan efisiensi operasional. Dengan demikian, melalui integrasi komunikasi dan perilaku yang positif, PT. Bank Panin dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam memberikan layanan perbankan yang berkualitas dan memenuhi harapan nasabah.

Kerangka kerja konseptual penelitian menjelaskan tentang keterkaitan dari teori yang diangkat sebagai topik dari penelitian ini, dimana variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Komunikasi (X1) dan Perilaku Kerja (X2), sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y). Variabel bebas berpengaruh secara simultan, dan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Keterkaitan antara masing-masing pengukuran yang terdapat pada variabel Komunikasi dan Perilaku Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah skema kerangka pikir PT. Bank Panin KCU Kendari sebagai berikut:



Gambar 2.1 KerangkaPikir Penelitian

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Komunikasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh positif significant terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin KCU Kendari.
2. Komunikasi berpengaruh positif significant terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin KCU Kendari.
3. Perilaku Kerja berpengaruh positif significant terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Panin KCU Kendari.

### 4. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel komunikasi yang efektif dan perilaku sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta objek penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Panin KCU Kendari yang beralamatkan di Jl. Jend. Ahmad Yani No.30E. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 responden. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberi kesempatan kepada semua elemen populasi untuk menjadi sampel penelitian. Teknik penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan probabilitas sampling yang sama adalah Simple random sampling dimana teknik pengambilan sampel ini adalah acak sederhana, sehingga sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 32 orang. Terkait dengan pengolahan data, peneliti menggunakan alat statistik SPSS untuk mengolah data yang

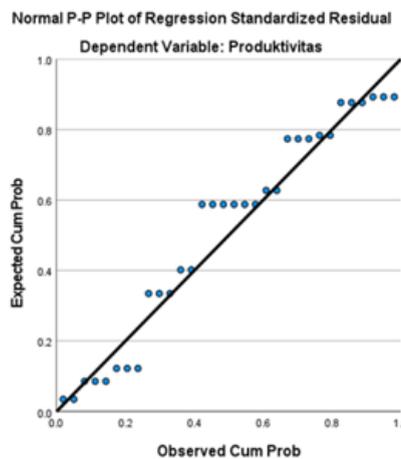
peneliti peroleh. Kemudian data tersebut dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

## 5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Hasil Penelitian

#### 5.1.1. Uji Normalitas

Hasil 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan P- plot



Sumber: Data primer (kuisisioner) Diolah, spss 27. (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua residual yang ada dalam penelitian ini terdistribusi normal dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas residual terpenuhi.

#### 5.1.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

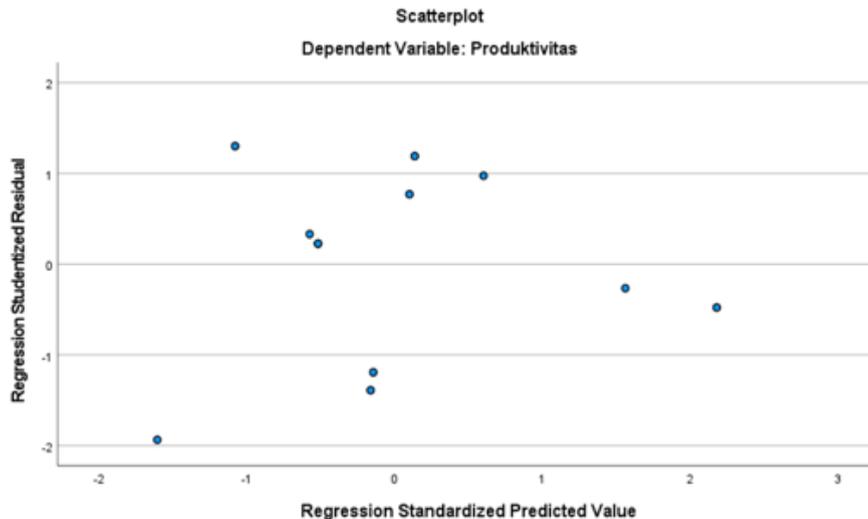
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,403	2.479	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Perilaku	0,403	2.479	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel kompensasi memiliki nilai tolerance  $0,403 > 0,1$ . Variabel Motivasi dan variabel Kompensasi memiliki nilai VIF  $2,479 < 10$ . Hal ini menunjukkan bebas dari Multikolineritas.

5.1.3. Uji Heteroskedstisitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa terjadi penyebaran data secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan pada model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak digunakan karena data yang di hasilkan telah memnuhi syarat.

5.1.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.932	8.645		-1.380	0,178
	Komunikasi	0,574	0,193	0,410	2.982	0,006
	Perilaku	1.011	0,264	0,526	3.827	<0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel regresi di atas, dapat di simpulkan sebagai berikut:

$$Y=13,146 + 0,931(X1) + 0,070 (X2) + e$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -11.932 dan bertanda negatif menyatakan bahwa jika Komunikasi (X1) dan Perilaku (X2) bernilai 0 (nol), maka Produktivitas karyawan (Y) nilainya sebesar -11.932. Artinya jika variabel komunikasi dan variabel perilaku tidak ada maka produktivitas akan tetap terjadi. Artinya jika variabel Komunikasi semakin baik maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.
2. Nilai kofisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,574, artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,574. Artinya jika variabel perilaku semakin baik maka produktivitas karyawan akan

semakin meningkat.

3. Standar eror e mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak di masukkan dalam persamaan.
4. Nilai kofisien regresi variabel perilaku sebesar 1.011, artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 1.011.

#### 5.1.5. Uji F

**Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1833.928	2	916.964	51.036	.000 <sup>b</sup>
	Residual	521.041	29	17.967		
	Total	2354.969	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Perilaku, Komunikasi

Sumber: Data primer (kuisisioner) Diolah, spss 27. (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa diperoleh nilai fhitung 51.036 > f tabel 2.93 dengan sing 0,000 < 0,005. Artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat dikatakan variabel Komunikasi (X1) dan variabel Perilaku (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bank Panin KCU Kendari.

#### 5.1.6. Uji t

**Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Menggunakan Uji Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi	2.982	.006	Berpengaruh
Perilaku	3.827	.001	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai t-hitung sebesar 2.982 dan nilai signifikansi 0.006, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0.05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja.

Pada perilaku dengan nilai t-hitung sebesar 3.827 dengan nilai signifikansi kurang dari 0.001 menunjukkan bahwa perilaku juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Panin KCU Kendari. Dengan nilai signifikansi yang sangat rendah, dapat dipastikan bahwa pengaruh perilaku kerja terhadap produktivitas adalah signifikan.

5.1.7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.779	.763	4.23874

a. Predictors: (Constant), Perilaku, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer (kuisisioner) Diolah, spss 27. (2024)

Tabel 4.18 Menyatakan bahwa Nilai R Square .779. Sehingga produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel Komunikasi dan Perilaku sebesar 77,9% sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui.

Nilai R pada variabel diatas adalah sebesar .882. Artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana variable Komunikasi dan Perilaku secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 76.3%.

5.2. PEMBAHASAN

5.2.1. Pengaruh Komunikasi dan Perilaku Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat dikatakan Komunikasi (X1) dan variabel Perilaku (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bank Panin. Dapat dilihat dari nilai signifikan diperoleh nilai f hitung 51.036 > f tabel 2.93 dengan sing 0,000 < 0,005. Artinya bahwa jika Komunikasi dan Perilaku ditingkatkan secara bersama-sama maka, produktivitas karyawan PT Bank Panin KCU Kendari akan meningkat.

Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan aspek deskripsi variabel melalui nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,28 yang dapat dikategorikan dengan sangat baik, dibandingkan dengan variabel perilaku yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 dengan kategori baik.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa baik komunikasi yang efektif maupun perilaku karyawan secara simultan memiliki dampak yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Peningkatan dalam komunikasi dan perilaku karyawan yang dilakukan secara bersamaan akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas karyawan di perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan terintegrasi dalam mengelola dan mengembangkan kedua aspek tersebut untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penerapan strategi untuk memperbaiki komunikasi internal dan memperkuat perilaku profesional di antara karyawan dapat menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan produktivitas di PT. Bank Panin KCU Kendari.

Pengaruh signifikan ini menekankan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Komunikasi yang jelas dan efisien membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, serta memperbaiki koordinasi dan kolaborasi di dalam tim. Hal ini berkontribusi pada pengurangan kesalahan dan peningkatan efisiensi kerja, yang pada gilirannya mendukung

pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif juga memfasilitasi aliran informasi yang lancar, memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat.

Selain itu, perilaku karyawan juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas. Perilaku profesional, seperti sikap kerja yang positif, komitmen tinggi, dan etika kerja yang kuat, secara langsung mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas mereka. Karyawan yang menunjukkan perilaku yang baik cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, yang berkontribusi pada hasil kerja yang lebih produktif. Peningkatan dalam perilaku ini dapat mengurangi konflik internal dan meningkatkan moral kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keseluruhan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang terintegrasi dalam mengelola komunikasi dan perilaku karyawan. PT. Bank Panin KCU Kendari disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan yang memperkuat komunikasi internal dan melaksanakan program pengembangan perilaku yang efektif. Peningkatan dalam kedua aspek ini secara bersamaan akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja, membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Implementasi strategi yang berfokus pada kedua area ini akan memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki alat dan informasi yang mereka butuhkan tetapi juga sikap dan etika yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

#### **5.2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 2.982 dan nilai signifikansi 0.006, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0.05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja pada PT. Bank Panin KCU Kendari.

Variabel komunikasi memiliki rata-rata deskripsi yang paling tertinggi adalah hubungan yang makin baik dengan nilai rata-rata 4,55. Nilai rata-rata deskripsi kedua tertinggi adalah kesenangan dengan nilai rata-rata 4,29. Nilai rata-rata deskripsi ketiga tertinggi adalah pemahaman dengan nilai rata-rata 4,26. Nilai rata-rata deskripsi keempat tertinggi adalah pengaruh pada sikap dengan nilai rata-rata 4,21. Selanjutnya, nilai rata-rata deskripsi yang paling rendah adalah Tindakan dengan nilai rata-rata 4,08.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan komunikasi terhadap produktivitas karyawan menekankan pentingnya penerapan strategi komunikasi yang efektif dalam organisasi. Ketika komunikasi dioptimalkan, karyawan dapat lebih memahami tujuan, ekspektasi, dan peran mereka dalam tim, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Komunikasi yang efektif juga memperbaiki interaksi antar tim, mengurangi kesalahan dan miskomunikasi, serta memperkuat kerjasama, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.

Dengan adanya hubungan positif yang signifikan antara komunikasi dan produktivitas kerja, perusahaan seperti PT. Bank Panin KCU Kendari disarankan untuk fokus pada pengembangan dan peningkatan strategi komunikasi internal. Ini dapat mencakup penerapan alat komunikasi yang lebih baik, penyediaan pelatihan untuk keterampilan komunikasi, serta menciptakan saluran umpan balik yang efektif. Komunikasi yang efektif juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dan mendapat informasi yang jelas tentang perkembangan dan perubahan dalam organisasi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada

pekerjaan mereka. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa dihargai dan diakui, yang berdampak positif pada semangat kerja dan produktivitas mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyarankan bahwa PT. Bank Panin KCU Kendari perlu memprioritaskan pengembangan strategi komunikasi internal sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan alat komunikasi yang efektif, pelatihan keterampilan komunikasi, dan saluran umpan balik yang baik dapat memperbaiki interaksi di tempat kerja dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Dengan fokus pada perbaikan aspek komunikasi, perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang lebih efisien dan memenuhi tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

### **5.2.3. Pengaruh Perilaku Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Panin KCU Kendari. Dengan nilai t-hitung sebesar 3.827 dan nilai signifikansi kurang dari 0.001, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0.05, dapat dipastikan bahwa pengaruh perilaku terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan memiliki dampak yang kuat dan positif terhadap efektivitas kinerja mereka.

Variable perilaku dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah keahlian kejuruan dengan nilai rata-rata 4,19. Nilai rata-rata deskripsi kedua tertinggi ada 2 indikator, yaitu indikator 1 hubungan sosial dan indikator 2 motivasi kerja dengan nilai rata-rata 4,14. Selanjutnya, nilai rata-rata deskripsi paling rendah adalah inisiatif-percaya diri dengan nilai rata-rata 4,02.

Pengaruh signifikan ini menggaris bawahi pentingnya faktor perilaku dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perilaku karyawan, seperti sikap profesional, etika kerja, dan komitmen terhadap tugas, berperan besar dalam menentukan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan yang menunjukkan perilaku positif dan proaktif cenderung bekerja dengan lebih efisien dan memberikan hasil yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku yang baik bukan hanya mempengaruhi kualitas pekerjaan tetapi juga mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

Selain itu, perilaku yang baik dalam konteks kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung produktivitas. Karyawan yang memiliki sikap positif dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal dan menghadapi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif. Ini menunjukkan bahwa program-program yang fokus pada pengembangan perilaku positif dan etika kerja akan bermanfaat bagi peningkatan produktivitas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan perlunya PT. Bank Panin KCU Kendari untuk fokus pada pengembangan dan pemeliharaan perilaku positif di tempat kerja. Implementasi pelatihan perilaku, pemberian penghargaan untuk pencapaian yang baik, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku produktif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih memuaskan.

## **6. KETERBATASAN PENELITIAN**

Keterbatasan Literatur: Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya. Keterbatasan Waktu, Biaya, dan Tenaga: Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.

Keterbatasan Kemampuan Responden: Keterbatasan kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada pedoman wawancara yang telah ada. Keterbatasan Penggunaan Instrumen Penelitian: Keterbatasan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan kurang lengkap.

## **7. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi dan perilaku terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Kendari, dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi dan perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari komunikasi yang efektif dan perilaku positif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Implementasi strategi komunikasi yang baik serta pengembangan perilaku kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja karyawan di perusahaan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Kendari. Komunikasi yang baik membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas serta meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dalam tim, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
3. Perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Kendari. Perilaku positif karyawan, seperti sikap kerja yang baik, komitmen, dan etika kerja, berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang menunjukkan perilaku profesional dan etis cenderung lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

## **8. DAFTAR PUSTAKA**

- Badu, Syamsu Q. dan Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Griffiths, A (2004). *Work organization and stress*, Switzerland: WHO
- Handayani, W. N. dan S. W. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21 (1), 9 – 30., 21(1), 9–30.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi – Bsd. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3.
- Lestari, W., & Nasution, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).
- Mulyana, Deddy. (2012). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Natsir, Darmawan Uhud. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja*

- Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindo Di Kota Makassar. *Jurnal Economix* Volume 6 Nomor 2
- Robbins. P.S, (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga,
- Setiawan, I. (2021). Hubungan Motivasi kerja dengan Produktivitas Karyawan PT. Angels Products (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Theedens, D. (1996). Buku pedoman permainan sasando, Kupang: Pengharapan Karya Abadi.