

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA
TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)**



OLEH:

**Nama : Dio Pratama
NPM : 2205160248
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2026



JMSU
Jujur | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 03611 6624567 Medan 20139



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **DIO PRAYAMA**
NPM : **2205160248**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CABANG GELAGOL MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.

Pembimbing

Penguji II

DR. RAHKMAT BAHAGIA, S.E., M.Si.

assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : DIO PRATAMA
NPM : 2205160248
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PRUMDA TIRTANADI CAB SEI AGUL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

DR. RADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Dio Pratama
NPM : 2205160248
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Prumda Tirtanadi Cab Sei Agul Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	Bab 1: tdk ada bab 1	03/03/26	✓
Bab 2	Bab 2: teori & kya bany	11/03/26	✓
Bab 3	Bab 3: kya & sample di cek	31/03/26	✓
Bab 4	Bab 4: uraian teorinya kya pndly atau hasil penelitian yg diteliti	31/03/26	✓
Bab 5	Bab 5: Bab 5: kya & sdr	06/04/26	✓
Daftar Pustaka	Mendely	06/04/26	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	07/04/26	✓

Medan, April 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dio Pratama
NPM : 2205160248
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Dio Pratama

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CAB SEI AGUL MEDAN

Dio Pratama

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi Cab Sei Anggul Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi Cab Sei Anggul Medan yang berjumlah 54 orang dengan sampel sebanyak 54 orang yang diambil menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi, komunikasi dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA Tirtanadi Cab Sei Agul Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUMDA TIRTANADI, SEI ANGGU, MEDAN

Dio Pratama

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation on employee performance, to determine and analyze communication on employee performance, to determine and analyze the effect of training on employee performance, and to determine and analyze the effect of motivation, communication, and training on employee performance at PERUMDA Tirtanadi, Sei Anggul, Medan. The approach used in this study was an associative approach. The population in this study was all 54 employees of PERUMDA Tirtanadi, Sei Anggul, Medan, with a sample of 54 people drawn using saturated sampling. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. The data processing in this study used SPSS software (version 24.00). Partially, motivation has a significant influence on employee performance. Partially, communication has a significant influence on employee performance. Partially, training has a significant influence on employee performance. Simultaneously, motivation, communication, and training have a significant influence on employee performance at PERUMDA Tirtanadi, cab Sei agul Branch, Medan.

Keywords: *Motivation, Communication, Training, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya. Berkat kesehatan, kekuatan, serta kesempatan yang diberikan, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan Tugas akhir penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirtanadi.”** Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen..

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini, peneliti menyadari bahwa proses penyusunannya tidak terlepas dari dukungan, kerja sama, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti dengan penuh rasa hormat dan penghargaan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua Saya ayahanda Edi suheri, ibunda Sarimah dan nenek saya yang senantiasa memberikan support kepada saya baik secara materil maupun moril sehingga terselesaikannya skripsi penelitian ini.
2. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP.** Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Dr. Radiman, S.E., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing tugas akhir.
4. **Bapak Assoc.Prof Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing tugas akhir saya.
5. **Bapak Muhamamd Shareza Hafiz, S.E., M.Acc** Wakil Dekan III

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

6. **Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc** Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. **Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.** Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul medan yang telah mengijinkan penulis melakukan penelitian.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun tugas akhir ini.
11. Di balik selesainya tulisan ini, ada satu nama yang selalu hadir dalam setiap prosesnya Wan Anis Marhama. Terima kasih karena tidak pernah bosan mendengar keluh kesah saya, menjadi penyemangat di saat lelah, dan tetap bertahan di saat keadaan tidak selalu mudah.

Peneliti menyadari bahwa Tugas akhir ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, sehingga memungkinkan adanya kekurangan maupun kesalahan di dalamnya. Meskipun demikian, peneliti berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan pada umumnya, serta menjadi referensi dan bahan pembelajaran bagi peneliti secara khusus. Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah

memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi selama proses penyusunan Tugas akhir ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Besar harapan peneliti semoga Tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, aplikasi di lapangan, serta dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2026

Dio Pratama
2205160248

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2 Motivasi Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.1.3 Komunikasi	17
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	17
2.1.3.2 Fungsi Komunikasi	18
2.1.3.3 Unsur-Unsur Komunikasi	19
2.1.3.3 Indikator Komunikasi	20
2.1.4 Pelatihan.....	21
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan	21
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	22
2.1.4.3 Jenis-jenis Pelatihan.....	24
2.1.4.4 Metode Pelatihan	25
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Hipotesis	28

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Jeni Penelitian.....	29
3.2 Defenisi Operasional	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengupulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian.....	38
4.1.6 Analisis Data Penelitian.....	50
4.2 Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Tabel Hasil Pra-Riset Karyawan PERUMDA Tirtanadi.....	4
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	31
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel 4. 1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Posisi atau Jabatan Responden.....	41
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Motivasi).....	42
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Komunikasi)	44
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X3 (Pelatihan)	46
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastitas	56
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Liner Berganda.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	61

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Grafik Normalitas	52
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dinamika organisasi modern, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses pencapaian tujuan organisasi. SDM merupakan unsur penggerak utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan seluruh aktivitasnya. Tanpa SDM yang berkualitas, berbagai strategi, metode, maupun sarana pendukung tidak akan memberikan hasil optimal. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM menjadi aspek fundamental yang harus diperhatikan secara serius oleh setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor publik, swasta, maupun lembaga nirlaba.

Di tengah meningkatnya persaingan dan perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan cepat. Perkembangan teknologi informasi, globalisasi, perubahan regulasi, serta tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan menjadi tantangan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam situasi tersebut, SDM menjadi faktor utama yang menentukan sejauh mana organisasi dapat bertahan, berkembang, dan memberikan pelayanan yang efektif. Suparman & Jajang, (2023) kualitas SDM tercermin dalam kemampuan, motivasi, dan sikap kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Artinya, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah SDM yang tersedia, tetapi juga oleh mutu dari setiap individu yang bekerja di dalamnya.

Sejalan dengan itu, Sabaruddin et al., (2022) menegaskan bahwa SDM merupakan unsur paling vital karena memiliki kemampuan untuk menggerakkan serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya, seperti modal, teknologi, dan metode kerja. Bahkan, dalam konteks modern, SDM dipandang sebagai aset strategis yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berorientasi pada perekrutan, tetapi juga mencakup pengembangan, penempatan, peningkatan kompetensi, hingga evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi dapat membentuk tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan siap menghadapi perubahan.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana suatu organisasi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan, produktivitas, serta kepuasan masyarakat atau pelanggan. Menurut Zaqiyah et al., n.d. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam sektor pelayanan publik, kinerja karyawan bahkan memiliki implikasi yang lebih luas karena berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat serta citra instansi pemerintah di mata publik.

Berbagai faktor dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, dan kepuasan personal. Sementara itu,

motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti pemberian penghargaan, insentif, hubungan dengan atasan, maupun peluang promosi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang kuat dalam pekerjaannya, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu menghasilkan kinerja optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi sering kali menyebabkan menurunnya disiplin kerja, tingginya absensi, rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas pelayanan.

Selain motivasi, komunikasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman makna antara dua pihak atau lebih. Suarmana, (2022) menjelaskan bahwa komunikasi baru dapat dinyatakan berhasil apabila pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh penerima. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif dapat memperkuat koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kerjasama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik, menurunkan produktivitas, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memastikan alur komunikasi berjalan secara terbuka, jelas, dan dua arah.

Pelatihan juga merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja secara profesional sesuai tuntutan tugas. Kuncorowati, Heru, Heru Noor Rokhmawati, (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan. Pada era yang serba cepat dan kompetitif, pelatihan menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar karena

teknologi, prosedur kerja, serta kebutuhan masyarakat selalu berubah dari waktu ke waktu. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan secara berkala akan mengalami kesenjangan kompetensi yang berdampak pada menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan.

Dalam konteks lembaga pemerintahan daerah, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), kualitas SDM memegang peranan yang semakin penting. BUMD, termasuk Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA), memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam aspek bisnis, tetapi juga dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. PERUMDA bertugas menyediakan berbagai layanan dasar yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada PERUMDA menjadi penentu utama kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Semakin baik kinerja karyawan, semakin optimal pula pelayanan yang diberikan, sehingga tingkat kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah akan meningkat.

Namun demikian, dalam praktiknya, berbagai tantangan sering muncul dalam pengelolaan SDM pada PERUMDA. Tantangan tersebut dapat berupa rendahnya motivasi kerja, kurangnya pelatihan yang memadai, sistem komunikasi yang kurang efektif, hingga beban kerja yang tidak seimbang. Kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan sehingga berdampak pada kualitas pelayanan publik. Selain itu, masih ditemukan organisasi yang belum menerapkan manajemen SDM secara optimal, seperti kurangnya evaluasi kinerja yang terstruktur, belum adanya pengembangan karier yang jelas, atau pemberian penghargaan yang tidak sesuai dengan capaian kerja pegawai.

Tabel Hasil Wawancara Pra-Riset Karyawan PERUMDA Tirtanadi

No	Aspek yang Diteliti	Hasil Wawancara	Indikasi Masalah
1	Motivasi Kerja	Sebagian karyawan menyampaikan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, terutama terkait penghargaan dan pengembangan karier.	Motivasi kerja karyawan cenderung rendah
2	Komunikasi Internal	Informasi dari atasan belum selalu diterima secara jelas dan tepat waktu oleh karyawan.	Terjadi miskomunikasi dan kurangnya koordinasi kerja
3	Pelatihan Kerja	Pelatihan belum dilaksanakan secara rutin dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	Kompetensi karyawan belum meningkat secara maksimal
4	Penyelesaian Pekerjaan	Beberapa karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.	Kinerja karyawan belum optimal
5	Kualitas Kerja	Karyawan menyatakan berusaha bekerja sesuai standar, namun terkendala kemampuan dan arahan kerja.	Kualitas hasil kerja belum konsisten

Sumber: Hasil wawancara pra-riset dengan karyawan PERUMDA Tirtanadi

Masalah-masalah tersebut tentu dapat menghambat PERUMDA dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia layanan yang berkualitas bagi masyarakat. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada menurunnya citra organisasi, meningkatnya keluhan masyarakat, serta menurunnya tingkat kepuasan layanan publik. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, komunikasi, dan pelatihan, menjadi penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PERUMDA.

Sejalan dalam hal ini penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valen Rengga dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri” dimana hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi sngat diperlukan karyawan dalm melakukan sebuah pekerjaan dalam perusahaan, komunikasi yang baik membuat karyawan menjalankan instruksi yang dii berikan pimpinan terhadap karywannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Tiya Eka Safitri dkk (2024) mengemukakan Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirtanadi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi, dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebagian karyawan belum optimal, terlihat dari rendahnya dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja dan komitmen dalam melaksanakan tugas.
2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih belum maksimal, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas dan kualitas pelayanan.
3. Pelaksanaan program pelatihan belum berjalan secara maksimal, baik dari

segi frekuensi, materi, maupun kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan.

4. Komunikasi internal antar karyawan dan antar bagian belum berjalan secara efektif, yang ditandai dengan masih terjadinya miskomunikasi, keterlambatan informasi, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas.

1.3 Batasan Masalah

Beberapa faktor diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga capaian kerja belum optimal, seperti motivasi kerja, komunikasi internal, pelatihan, serta komitmen karyawan. Namun, dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada tiga faktor utama, yaitu motivasi, komunikasi, dan pelatihan, serta menelaah bagaimana ketiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari masalah yang telah diidentifikasi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan terhadap Kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan terhadap

Kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi?

4. Secara simultan apakah ada pengaruh motivasi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan terhadap Kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan terhadap Kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat untuk bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis Peneliti berharap penelitian ini bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu

pengetahuan tentang motivasi, komunikasi dan pelatihan serta pengaruhnya kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademisi Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.
 - c. Bagi Perusahaan Sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar, kriteria, dan indikator tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Definisi ini menekankan dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, serta kesesuaian dengan tanggung jawab jabatan.

Sementara itu, Umar & Norawati, (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan kata lain, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi juga proses pelaksanaan tugas.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kinerja karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja

adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengertian Kinerja

Pegawai

Kinerja pegawai tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor ini penting dipahami untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengoptimalkan potensi pegawai serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Jelatu & Ibrahim, (2024) faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kemampuan berhubungan dengan kecakapan, keahlian, serta pengetahuan yang dimiliki pegawai. Sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memicu semangat kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup pendidikan, pengalaman, serta kompetensi pegawai. Faktor psikologis meliputi sikap, persepsi, dan motivasi. Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja.

Menurut Lukman et al., (2024) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Individu

Kemampuan pribadi meliputi bakat, minat, serta aspek-aspek kepribadian. Keterampilan yang dimiliki seseorang merupakan modal awal berupa pengetahuan, wawasan, kemampuan bekerja, kecakapan dalam berinteraksi, serta keahlian teknis. Dengan demikian, seorang pegawai berpotensi menunjukkan kinerja yang baik apabila ia memiliki kemampuan yang memadai, karena kemampuan tersebut akan tercermin dalam hasil pekerjaan yang dihasilkan.

2. Upaya yang Dikeluarkan

Upaya yang diberikan oleh pegawai terlihat dari performa kerja, tingkat kehadiran, serta motivasinya. Besarnya usaha mencerminkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Meski seorang pegawai memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, hasil kerja tetap tidak akan maksimal apabila usahanya minim. Dengan kata lain, keterampilan menggambarkan kapasitas yang dimiliki, sedangkan usaha mencerminkan seberapa besar kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Valen Rengga Bramanta, Bambang Agus Sumantri, (2022) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas.
2. kuantitas.
3. kepatuhan terhadap waktu.
4. efisiensi biaya.
5. tingkat pengawasan yang dibutuhkan.
6. hubungan interpersonal.

Selanjutnya indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2017) yaitu :

1. Kualitas kerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai menyelesaikan tugas yang seharusnya dilakukan. Ini melibatkan aspek-aspek seperti kerapian hasil kerja, tingkat ketelitian, kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Kuantitas kerja mencakup seluruh aspek yang dapat dihitung dan berkaitan dengan hasil atau output pekerjaan. Unsur ini meliputi kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang ditetapkan, tingkat kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas, keteraturan jam kerja, hingga frekuensi kesalahan yang muncul selama proses bekerja. Pelaksanaan tugas juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman akan tugas yang diberikan, efektivitas dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya, serta

keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

3. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
4. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu di dalam organisasi. Menurut Valen Rengga, Sumantri, (2022) motivasi adalah serangkaian proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seorang pegawai bersedia mengeluarkan usaha terbaiknya untuk mencapai target kerja.

Menurut Saputra, (2022) motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang memicu seseorang untuk bertindak melalui rangkaian proses perilaku yang mencakup arah tindakan, tingkat usaha, serta ketekunan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, Daulay, Pasaribu, Putri, dan Umar dan Norawati, (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan alasan atau pendorong yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan. Seseorang yang enggan bertindak sering dianggap tidak memiliki motivasi. Dorongan tersebut dapat bersumber dari lingkungan

sekitar maupun dari individu itu sendiri. Pada dasarnya, motivasi berasal dari dalam diri, sedangkan faktor eksternal hanya berfungsi sebagai pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang membuat pegawai ingin bekerja dengan semangat dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal (kebutuhan, tujuan pribadi, kepuasan) dan faktor eksternal (reward, lingkungan kerja, kepemimpinan).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berbagai faktor dapat memengaruhi tinggi rendahnya motivasi pegawai (Baroroh, 2023), antara lain:

1. Faktor Individu, Mencakup kebutuhan, nilai pribadi, kemampuan, dan harapan pegawai terhadap pekerjaan.
2. Faktor Pekerjaan, Termasuk tingkat kesulitan pekerjaan, variasi tugas, dan makna pekerjaan.
3. Faktor Organisasi, Gaji, tunjangan, kepemimpinan, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang mendukung.
4. Faktor Psikologis, Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan kepuasan kerja.

Menurut Suryawan dan Trisakti, (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang.

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pada dasarnya, pegawai lebih menyukai tugas yang memberi

ruang bagi mereka untuk memaksimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pekerjaan yang menawarkan variasi tugas, kebebasan dalam bekerja, serta adanya umpan balik mengenai hasil pekerjaan cenderung meningkatkan motivasi mereka.

2. Pemberian penghargaan yang layak

Karyawan mengharapkan sistem penggajian dan promosi yang adil, transparan, dan tidak menimbulkan penafsiran ganda. Ketika gaji dianggap sesuai dengan beban kerja, kemampuan individu, serta standar penggajian yang berlaku, maka hal ini dapat menumbuhkan rasa puas dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk kemudahan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar bersifat fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lain.

4. Rekan kerja yang mendukung

Dalam bekerja, pegawai tidak hanya mendapatkan uang semata, tidak hanya ingin mendapatkan prestasi kerja saja, tetapi juga mengharapkan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosialnya.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2017)

meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas/ sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguhsungguh.
7. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan, dan Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Supratman, (2017) menyebutkan ada sembilan indikator motivasi kerja, antara lain adalah gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab. Sedangkan Mangkunegara, (2017) menyebutkan bahwa indikator motivasi yaitu kerja keras, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses dasar yang sangat penting dalam interaksi manusia, baik dalam konteks pribadi, sosial, maupun organisasi. Menurut Anrila R. dkk, (2022), komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran makna dari satu pihak kepada pihak lain, sehingga informasi yang disampaikan dapat dipahami oleh penerima pesan. Komunikasi tidak hanya sekadar penyampaian kata-kata, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap pesan yang dihasilkan oleh simbol, bahasa, maupun perilaku nonverbal.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi secara dua arah, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Komunikasi yang efektif menjadi sarana penting untuk memastikan pesan, instruksi, serta umpan balik dapat tersampaikan dengan tepat dan efisien kepada bawahan. Melalui proses ini, dapat diketahui apakah pesan tersebut benar-benar dipahami dan diterima dengan baik oleh penerimanya. Keseluruhan aktivitas komunikasi tersebut sangat berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Viona & Hastuti, 2023).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi dan makna antara pengirim dan penerima pesan melalui simbol, bahasa, atau tindakan, yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman. Komunikasi merupakan elemen kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang

efektif, membangun koordinasi, dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sosial maupun dalam organisasi. Menurut Putra dan Program, (2022) komunikasi berfungsi untuk menciptakan pemahaman, membangun hubungan, serta menyampaikan informasi yang dibutuhkan untuk koordinasi antarindividu. Tanpa komunikasi yang baik, aktivitas sosial dan organisasi tidak dapat berjalan secara efektif karena informasi tidak tersampaikan dengan benar.

Komunikasi menjalankan empat fungsi komunikasi dalam suatu organisasi (Valen R, dkk. 2022) yaitu:

1. Fungsi kendali (kontrol dan pengawasan) Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi agar mereka mematuhi semua aturan dan hierarki dalam organisasi
2. Fungsi motivasi Komunikasi dapat menjelaskan pada para anggota apa yang harus dikerjakan dan bagaimana dapat bekerja dengan baik.
3. Fungsi pengungkapan emosi Dengan komunikasi para anggota dapat mengungkapkan kekecewaan atau rasa puas yang mereka rasakan
4. Fungsi informasi Dengan Informasi, semua keputusan dapat diambil dan dapat diteruskan pada semua anggota organisasi

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki fungsi untuk menyampaikan informasi, memengaruhi perilaku, membangun hubungan sosial, mengekspresikan

emosi, serta mengendalikan tindakan individu dalam organisasi. Komunikasi menjadi komponen penting dalam menciptakan koordinasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.3 Unsur-Unsur Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai unsur sehingga pesan dapat tersampaikan dengan efektif. Menurut Dinda Putri Berliana, (2022) unsur komunikasi terdiri dari komunikator, pesan, media, komunikan, dan efek. Unsur-unsur ini bekerja secara terintegrasi untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dan dipahami oleh pihak lain sesuai dengan tujuan komunikasi.

Dalam proses komunikasi, terdapat beberapa unsur penting yang perlu diperhatikan. Menurut Mulyana (2013), unsur-unsur tersebut meliputi:

1. Sumber (source)

Sumber adalah pihak yang memulai atau merasa perlu melakukan komunikasi. Pihak ini dapat berupa individu, kelompok, organisasi, bahkan negara.

2. Pesan

Pesan merupakan isi atau informasi yang disampaikan oleh sumber kepada penerima. Pesan terdiri atas tiga elemen utama, yakni makna yang ingin disampaikan, simbol atau tanda yang digunakan untuk mewakili makna tersebut, serta bentuk atau struktur dari pesan itu sendiri.

3. Saluran atau media

Saluran adalah sarana yang digunakan oleh sumber untuk mengirimkan pesan kepada penerima. Dalam aktivitas komunikasi terdapat berbagai media yang bisa digunakan, meskipun biasanya ada satu media yang menjadi pilihan utama.

4. Penerima (receiver)

Penerima adalah pihak yang menjadi tujuan komunikasi, sering disebut juga sebagai sasaran, penyandi balik (decoder), atau khalayak (audience). Penerima adalah yang menerima dan menginterpretasikan pesan dari sumber.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Suhanta, (2022) ada empat indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Keterbukaan Yaitu keinginan untuk terbuka serta menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
2. Empati Yaitu mencoba merasakan hal yang sama dengan lawan bicara
3. Dukungan Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya sekedar tepukkan atau sekedar mengangguk-anggukkan kepala.
4. Kesamaan Karena pada kenyataannya manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu

pada (Rogers, 2010), yang menjabarkan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu: 1. Keterlibatan informasi dari pimpinan. 2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai 3. Efisiensi media dalam penyajian informasi 4. Kecukupan informasi.

2.1.4 Pelatihan

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif. Menurut Fibriany (2019), pelatihan adalah usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi kerja, seperti keterampilan dasar, keterampilan teknis, serta perilaku organisasi. Sementara itu, Sabaruddin et al., (2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Tiya Eka Safitri, (2024) berpendapat bahwa pelatihan adalah upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, serta cara untuk mengubah sikap pegawai terhadap suatu objek pekerjaan. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Menurut beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk

memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Ridwan, (2023), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan
2. Manfaat untuk perusahaan
 - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang

lebih positif terhadap orientasi profit.

- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- c. Memperbaiki sumber daya manusia
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- h. Membantu pengembangan perusahaan
- i. Belajar dari peserta
- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
- k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan

2.1.4.3 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Sudja dan Gama (2020), pelatihan dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis,

- a. Kepemimpinan. Diklat kepemimpinan, atau yang dikenal sebagai DIKLATPIM, diselenggarakan untuk memenuhi standar kompetensi kepemimpinan bagi aparatur pemerintah sesuai jenjang jabatan strukturalnya.. Selain itu, diklat ini juga mendorong peserta untuk mampu menciptakan metode kerja baru. Fokus utamanya adalah memperdalam keahlian khusus baik di bidang teknis pekerjaan maupun dalam aspek manajerial. Bentuk kegiatan yang termasuk dalam diklat kepemimpinan antara lain Diklat Pengelolaan Cabang,

Kursus Pimpinan Madya, dan Kursus Pimpinan Utama.

b. Diklat fungsional

Diklat fungsional merupakan bentuk pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja, terutama terkait pembaruan pola kerja, teknik kerja, serta penerapan metode kerja yang lebih modern. Pelatihan ini diselenggarakan untuk memenuhi standar kompetensi sesuai dengan jenis dan tingkat jabatan fungsional masing-masing. Jenis serta jenjang diklat fungsional untuk setiap jabatan ditentukan oleh instansi pembina yang memiliki kewenangan atas jabatan fungsional tersebut.

c. Diklat Teknis

Diklat teknis diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugas seorang pegawai atau karyawan. Pelatihan ini dapat dilakukan secara bertahap sesuai jenjang yang diperlukan. Penetapan jenis serta tingkat diklat teknis bagi setiap jabatan dilakukan oleh instansi atau unit teknis yang berwenang.

2.1.4.4 Metode Pelatihan

Setiap program pelatihan yang diadakan oleh suatu organisasi memiliki tujuan tertentu agar arah pelaksanaannya jelas dan hasil akhirnya dapat dievaluasi. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode. Subekhi dan Jauhar (2012:87) mengemukakan beberapa metode pelatihan sebagai berikut:

1. On the Job Training

Peserta belajar langsung di tempat kerja dengan bimbingan atasan atau pengawas.

2. Vestibule

Pelatihan dilakukan di ruang khusus atau kelas, umumnya untuk karyawan baru agar mereka memahami tugas yang akan dikerjakan.

3. Demonstration and Example

Pelatih menunjukkan cara kerja melalui peragaan dan contoh sehingga peserta dapat melihat dan mempraktikkannya secara langsung.

4. Simulation

Pelatihan dalam bentuk situasi tiruan yang mendekati kondisi kerja sebenarnya.

5. Apprenticeship

Magang atau pendampingan yang memungkinkan peserta mempelajari seluruh aspek pekerjaannya secara mendalam.

6. Classroom Methods

Pelatihan di kelas melalui pengajaran, diskusi, studi kasus, seminar, atau role playing.

7. Lecture (Ceramah)

Pelatih menyampaikan materi secara lisan kepada peserta dalam jumlah besar, biasanya berupa teori dasar.

8. Conference (Rapat)

Pelatih memberikan topik tertentu dan peserta diminta berpendapat atau memberi saran untuk memecahkan masalah.

9. Programmed Instruction

Peserta belajar mandiri dengan mengikuti langkah-langkah yang telah disusun secara sistematis dalam materi pelatihan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

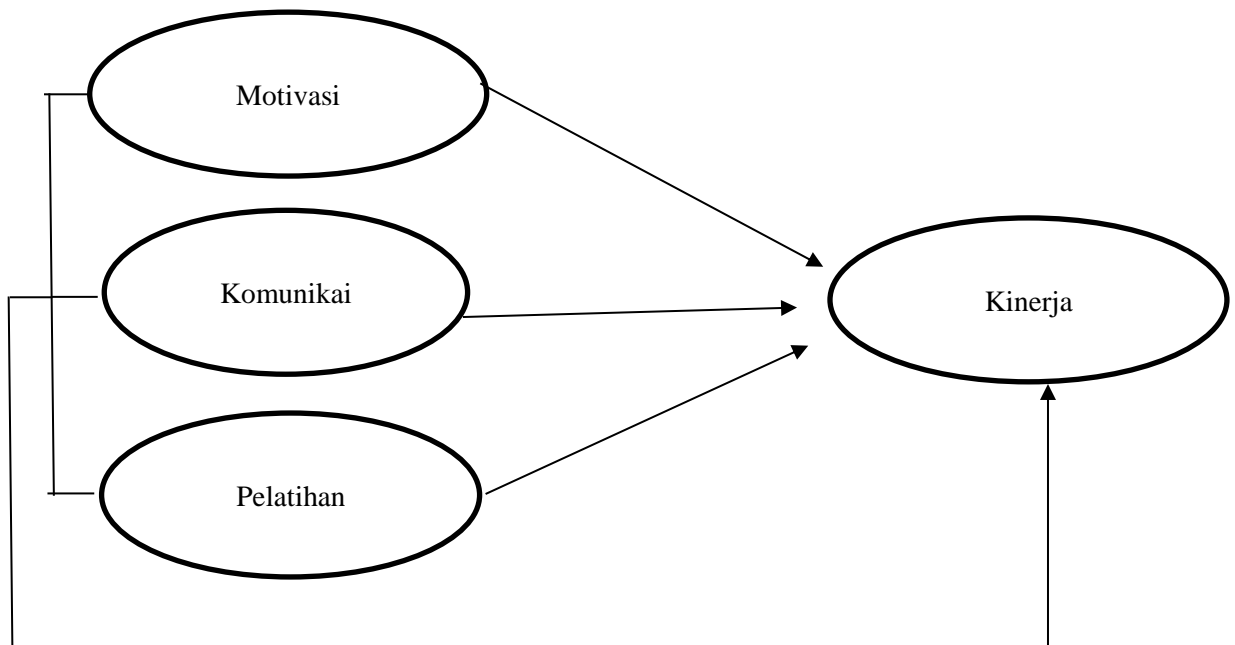
Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman antar individu dalam organisasi. Menurut Pace dan Faules, komunikasi organisasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi dan kerja sama. Komunikasi yang jelas antara pimpinan dan karyawan serta antar sesama karyawan di PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, komunikasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Dessler, pelatihan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan di PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dapat meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, pelatihan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan

2.2.4 Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Motivasi, komunikasi, dan pelatihan merupakan faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja, efektivitas komunikasi, dan pelaksanaan pelatihan yang tepat di PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan secara simultan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi, komunikasi, dan pelatihan secara bersama-sama diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah

1. Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirtanadi.
2. Ada Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirtanadi.
3. Ada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirtanadi.
4. Secara Simulutan ada Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirtanadi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya (Akbar et al., 2024). Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu (Firmansyah et al., 2021).

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel dapat memudahkan pelaksanaan penelitian, sehingga masing-masing dari konsep yang digunakan dapat di uji dan diketahui kebenarannya (Syahrizal & Jailani, 2023). Adapun pengukuran variabel sebagai berikut :

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan karakteristik tersebut, penelitian ini secara metodologis termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, sedangkan dari sisi tujuan penjelasannya penelitian ini berada pada ranah asosiatif. Dengan demikian,

pendekatan yang digunakan berfokus untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X1) komunikasi (X2) pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) pada PERUMDA Tirtanadi.

Tabel 3.1 Definisi operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Hartadi, 2023) kinerja merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan individu dalam melaksanakan dan menuntaskan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap <p>Sumber (Mangkunegara,2014)</p>
2	motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, keinginan, dan kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih ahli <p>Sumber (Mangkunegara,2014)</p>
3	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses penyampaian informasi antara pimpinan dan karyawan serta antar sesama karyawan sehingga menghasilkan pemahaman yang sama untuk mendukung kelancaran pekerjaan (Valen Rengga, Sumantri, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan <p>Sumber : (Supratman, 2017)</p>
4	pelatihan (X3)	Pelatihan adalah kegiatan pengembangan kemampuan pegawai melalui pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas (Tiya Eka Safitri,2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi Pelatihan 4. Lokasi Pelatihan 5. Lingkungan 6. Waktu Pelatihan <p>Sumber : (Kasmir, 2016)</p>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PERUMDA Tirtanadi Kota Medan, provinsi Sumatera Utara. Dengan Waktu penelitian selama 1 Bulan.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Tahun 2025-2026			
		Oktober	November	Desember	Januari
1	Pengajuan Judul				
2	prariset				
3	Penyusunan Skripsi				
4	Bimbingan				
5	Seminar Skripsi				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Syahrizal & Jailani, (2023) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PERUMDA Tirtanadi sebanyak 54 pegawai .

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan Kantor pada PERUMDA Tirtanadi yang berjumlah 54 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi 33 tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung di dalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Kuisisioner

Kuesioner (Angket) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pertanyaan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1-5). Berikut disajikan skala likeart

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.5.3 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada 54

obyek penelitian. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2024). jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid” Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment Sugiyono (2024), yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xy)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel X1 Motivasi			
Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1	0,800	0,263	Valid
2	0,758	0,263	Valid
3	0,770	0,263	Valid
4	0,808	0,263	Valid
5	0,750	0,263	Valid
6	0,8782	0,263	Valid

7	0,772	0,263	Valid
8	0,740	0,263	Valid
9	0,790	0,263	Valid
10	0,751	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel X2 Komunikasi			
Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1	0,563	0,263	Valid
2	0,559	0,263	Valid
3	0,655	0,263	Valid
4	0,594	0,263	Valid
5	0,642	0,263	Valid
6	0,399	0,263	Valid
7	0,574	0,263	Valid
8	0,441	0,263	Valid
9	0,805	0,263	Valid
10	0,751	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel X3 Pelatihan			
Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1	0,451	0,263	Valid
2	0,627	0,263	Valid
3	0,264	0,263	Valid
4	0,544	0,263	Valid
5	0,506	0,263	Valid
6	0,580	0,263	Valid
7	0,487	0,263	Valid
8	0,632	0,263	Valid
9	0,689	0,263	Valid
10	0,468	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel Y Kinerja			
Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1	0,755	0,263	Valid
2	0,756	0,263	Valid
3	0,653	0,263	Valid
4	0,789	0,263	Valid
5	0,727	0,263	Valid

6	0,746	0,263	Valid
7	0,800	0,263	Valid
8	0,720	0,263	Valid
9	0,730	0,263	Valid
10	0,773	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1-b3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Motivasi

X2 = Komunikasi

X3 = Pelatihan

e = Standar Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal yang diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang diagonal (Basuki & Prawoto, 2016)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah hubungan linear antara peubah beban X dalam model regresi berganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (perfect multicollinearity). Pedeteksi multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factors (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinearitas (Basuki & Prawoto, 2016)

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik

scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas

3.7 Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent dalam menerangkan variabel dependent (Ghozali, 2016). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria pengujian

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (motivasi, komunikasi dan pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{hitung}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (motivasi, komunikasi dan pelatihan) dengan variabel terikat

(kinerja pegawai).

b. Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan variabel terikat dependent variabel (Y) (Ghozali, 2016)

1) Bentuk pengujiannya adalah

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau -

$F_{hitung} < -F_{tabel}$ H_0 diterima apabila F_{hitung}

$< F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (motivasi, komunikasi dan pelatihan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perumda Tirtanadi

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirtanadi adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan berpusat di Jalan Sisingamangaraja, Medan. Perusahaan ini bergerak dalam penyediaan air bersih serta pengelolaan limbah. Kegiatannya berfokus pada pemberian pelayanan untuk kepentingan masyarakat umum, sekaligus tetap berorientasi pada perolehan keuntungan. Selain itu, PERUMDA Tirtanadi juga berperan sebagai sumber pendapatan daerah serta sebagai sarana untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dalam rangka pembangunan daerah.

PERUMDA Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab untuk menyediakan air bersih bagi masyarakat Kota Medan, wilayah sekitarnya, serta beberapa kabupaten di Sumatera Utara secara merata dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tetap berpegang pada prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik tanpa mengesampingkan aspek sosial, budaya, dan kondisi masyarakat setempat. Selain itu, PERUMDA Tirtanadi juga menjalankan pengelolaan fasilitas pengolahan air limbah sebagai bagian dari layanannya

4.1.2 Visi dan Misi Perumda Tirtanadi

Misi PERUMDA Tirtanadi yakni “menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat dan memberikan

pelayanan prima kepada pelanggan”.

Adapun yang menjadi Misi :

- 1) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat Sumatera Utara dengan kuantitas, kontinuitas dan kualitas yang memenuhi persyaratan.
- 2) Mengembangkan air siap minum secara berkesinambungan.
- 3) Meminimalkan keluhan pelanggan dengan mengutamakan Pelayanan Prima.
- 4) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- 5) Mengelola perusahaan dengan menerapkan prinsip kewajaran, transparansi, akuntabilitas dan tanggung jawab sebagai bentuk pelaksanaan Good Governance
- 6) Menjadikan perusahaan sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 7) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.
- 8) Menjalankan pengelolaan air limbah kepada masyarakat Sumatera Utara dan mengembangkannya di masa yang akan datang.

4.1.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1) komunikasi (X2), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X3), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 32 orang karyawan Kantor PERUMDA tirtanadi cab sei agul meda. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.4 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 32 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.4.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 54 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	23	42,59
Wanita	31	57,41
Jumlah	54	100

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 orang atau 57,41%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 23 orang atau 42,59%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden didominasi oleh perempuan. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan bahwa peran perempuan dalam lingkungan kerja atau konteks penelitian ini cukup signifikan, sehingga keterlibatan perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dalam pengisian data atau aktivitas yang diteliti.

4.1.4.2 Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia :		
< 30 Tahun	3	5,56
30-39	32	59,26
40-49	16	29,63
> 50 Tahun	3	5,56

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 30–39 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 59,26%. Selanjutnya, responden yang berusia 40–49 tahun berjumlah 16 orang atau 29,63%. Sementara itu, responden yang berusia kurang dari 30 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing berjumlah 3 orang atau 5,56%.

4.1.4.3 Posisi atau Jabatan Responden

Tabel 4.3
Posisi atau Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi
Kepala Cabang	1
Bagian Umum	11
Bagian pengawasan	3
Bagian Aset dan Gambar	2
Bagian Keuangan	8
Bagian Hublang	20
Bagian pemasaran	3
Bagian jaringan Pka	6
Jumlah	54

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 54 orang yang tersebar pada berbagai jabatan. Jabatan dengan jumlah responden terbanyak adalah Bagian Hublang, yaitu sebanyak 20 orang. Selanjutnya, Bagian Umum berjumlah 11 orang, diikuti oleh

Bagian Keuangan sebanyak 8 orang, dan Bagian Jaringan PKA sebanyak 6 orang. Sementara itu, Bagian Pengawasan dan Bagian Pemasaran masing-masing berjumlah 3 orang, serta Bagian Aset dan Gambar sebanyak 2 orang. Adapun jabatan dengan jumlah responden paling sedikit adalah Kepala Cabang, yaitu hanya 1 orang.

4.1.5 Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu:

4.1.5.1 Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Komunikasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	38,9	21	38,9	12	22,2	0	0	0	0	54	100
2	20	37	26	48,1	7	13	1	1,9	0	0	54	100
3	19	35,2	22	40,7	12	22,2	1	1,9	0	0	54	100
4	18	33,3	26	48,1	9	16,7	1	1,9	0	0	54	100
5	19	35,2	19	35,2	14	25,9	2	3,7	0	0	54	100
6	14	25,9	24	44,4	12	22,2	4	7,4	0	0	54	100
7	24	44,4	17	31,5	13	24,1	0	0	0	0	54	100
8	18	33,3	27	50	9	16,7	0	0	0	0	54	100
9	15	27,8	25	46,3	12	22,2	2	3,7	0	0	54	100
10	12	22,2	20	37,0	19	35,2	3	5,6	0	0	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel 4.6 dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan nomor 1, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S), masing-masing sebesar 38,9%. Hal ini menunjukkan

- bahwa tingkat motivasi responden pada indikator tersebut tergolong tinggi.
- b. Untuk pernyataan nomor 2, sebagian besar responden memilih Setuju (S) sebesar 48,1%, diikuti Sangat Setuju (SS) sebesar 37%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memiliki motivasi yang baik pada aspek yang diukur.
 - c. Pada pernyataan nomor 3, mayoritas responden juga memilih Setuju (S) sebesar 40,7% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 35,2%. Ini menunjukkan bahwa motivasi responden pada indikator ini berada pada kategori positif.
 - d. Untuk pernyataan nomor 4, responden didominasi oleh pilihan Setuju (S) sebesar 48,1% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dorongan motivasi yang kuat.
 - e. Pada pernyataan nomor 5, distribusi jawaban relatif seimbang antara Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S), masing-masing sebesar 35,2%, dengan sebagian responden memilih Netral (N) sebesar 25,9%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tergolong baik, masih terdapat keraguan pada sebagian responden.
 - f. Untuk pernyataan nomor 6, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 44,4% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 25,9%. Namun, terdapat pula responden yang memilih Tidak Setuju (TS) sebesar 7,4%, yang menunjukkan adanya variasi persepsi
 - g. Pada pernyataan nomor 7, sebagian besar responden memilih Sangat Setuju (SS) sebesar 44,4%, diikuti Setuju (S) sebesar 31,5%. Hal ini mencerminkan bahwa indikator tersebut mendapatkan respon yang sangat

positif.

- h. Untuk pernyataan nomor 8, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 50% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 33,3%. Hal ini menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dan konsisten.
- i. Pada pernyataan nomor 9, responden didominasi oleh pilihan Setuju (S) sebesar 46,3% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 27,8%. Ini menunjukkan bahwa motivasi responden pada indikator ini tergolong baik.
- j. Terakhir, pada pernyataan nomor 10, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 37% dan Netral (N) sebesar 35,2%, dengan Sangat Setuju (SS) sebesar 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi masih cukup baik, terdapat kecenderungan sikap netral yang lebih tinggi dibandingkan item lainnya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) menunjukkan kecenderungan positif, yang ditandai dengan dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada hampir seluruh pernyataan.

4.1.5.2 Variabel Komunikasi (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel x2 (Komunikasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Komunikasi)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	27,8	27	50	10	18,5	1	1,9	1	1,9	54	100
2	17	31,5	26	48,1	10	18,5	1	1,9	0	0	54	100
3	16	29,6	22	40,7	14	25,9	2	3,7	0	0	54	100

4	16	29,6	27	50	11	20,4	0	0	0	0	54	100
5	19	35,2	19	35,2	16	29,6	0	0	0	0	54	100
6	15	27,8	30	55,6	8	14,8	1	1,9	0	0	54	100
7	14	25,9	23	42,6	17	31,5	0	0	0	0	54	100
8	24	44,4	24	44,4	5	9,3	1	1,9	0	0	54	100
9	23	42,6	22	40,7	8	14,8	1	1,9	0	0	54	100
10	13	24,1	29	53,7	10	18,5	1	1,9	1	1,9	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel 4.7 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada pernyataan nomor 1, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 50% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 27,8%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada indikator tersebut dinilai baik oleh responden.
- b. Untuk pernyataan nomor 2, sebagian besar responden memilih Setuju (S) sebesar 48,1% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 31,5%. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi berjalan efektif pada aspek yang diukur.
- c. Pada pernyataan nomor 3, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 40,7% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 29,6%, meskipun terdapat responden yang memilih Netral (N) sebesar 25,9%. Hal ini menunjukkan komunikasi cukup baik namun masih ada sebagian yang ragu.
- d. Untuk pernyataan nomor 4, distribusi jawaban relatif merata antara Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) masing-masing sebesar 29,6%, dengan Netral (N) sebesar 20,4%. Ini menunjukkan bahwa persepsi komunikasi cukup positif namun belum dominan.
- e. Pada pernyataan nomor 5, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) masing-masing sebesar 35,2%, serta Netral (N) sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dinilai baik, meskipun masih terdapat keraguan dari sebagian responden.

- f. Untuk pernyataan nomor 6, sebagian besar responden memilih Setuju (S) sebesar 55,6% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 27,8%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada indikator ini tergolong sangat baik.
- g. Pada pernyataan nomor 7, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 42,6% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 25,9%, dengan Netral (N) sebesar 31,5%. Ini menunjukkan bahwa komunikasi cukup baik namun masih ada responden yang bersikap netral.
- h. Untuk pernyataan nomor 8, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) masing-masing sebesar 44,4%. Hal ini menunjukkan tingkat komunikasi yang sangat baik dan kuat pada indikator tersebut.
- i. Pada pernyataan nomor 9, sebagian besar responden memilih Setuju (S) sebesar 40,7% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 42,6%. Ini menunjukkan bahwa komunikasi pada indikator ini dinilai sangat baik oleh responden.
- j. Terakhir, pada pernyataan nomor 10, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 53,7% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 24,1%, dengan sebagian kecil Netral (N) sebesar 18,5%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada indikator ini tergolong baik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) menunjukkan kecenderungan positif, yang ditandai dengan dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada hampir seluruh pernyataan, sehingga komunikasi dalam organisasi dapat dikategorikan berjalan dengan baik dan efektif.

4.1.5.3 Variabel Pelatihan (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pelatihan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel X3 (Pelatihan)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	24,1	16	29,6	22	40,7	2	3,7	1	1,9	54	100
2	18	33,3	26	48,1	8	14,8	2	3,7	0	0	54	100
3	13	24,1	25	46,3	14	25,9	1	1,9	1	1,9	54	100
4	17	31,5	23	42,6	14	25,9	0	0	0	0	54	100
5	15	27,8	26	48,1	11	20,4	2	3,7	0	0	54	100
6	15	27,8	29	53,7	8	14,8	2	3,7	0	0	54	100
7	14	25,9	24	44,4	15	27,8	1	1,9	0	0	54	100
8	16	29,6	28	51,9	10	18,5	0	0	0	0	54	100
9	16	29,6	26	48,1	12	22,2	0	0	0	0	54	100
10	22	40,7	22	40,7	8	14,8	2	3,7	0	0	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Dari Tabel 4.8 dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pada pernyataan nomor 1, mayoritas responden memilih Netral (N) sebesar 40,7%, diikuti Setuju (S) sebesar 29,6% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 24,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada indikator ini belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh responden.
- Untuk pernyataan nomor 2, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 48,1% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 33,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan pada aspek tersebut dinilai baik.
- Pada pernyataan nomor 3, sebagian besar responden memilih Setuju (S) sebesar 46,3% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 24,1%, dengan Netral (N) sebesar 25,9%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dinilai cukup baik.
- Untuk pernyataan nomor 4, mayoritas responden memilih Setuju (S)

sebesar 42,6% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 31,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif pada indikator tersebut.

- e. Pada pernyataan nomor 5, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 48,1% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 27,8%, dengan sebagian responden Netral (N) sebesar 20,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan cukup efektif.
- f. Untuk pernyataan nomor 6, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 53,7% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 27,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada indikator ini tergolong baik.
- g. Pada pernyataan nomor 7, sebagian besar responden memilih Setuju (S) sebesar 44,4% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 25,9%, dengan Netral (N) sebesar 27,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan cukup memberikan manfaat.
- h. Untuk pernyataan nomor 8, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebesar 51,9% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada indikator ini dinilai baik oleh responden.
- i. Pada pernyataan nomor 9, mayoritas responden memilih Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) masing-masing sebesar 48,1% dan 29,6%, dengan Netral (N) sebesar 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif.
- j. Terakhir, pada pernyataan nomor 10, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) masing-masing sebesar 40,7%, dengan

Netral (N) sebesar 14,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada indikator ini dinilai sangat baik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X3) menunjukkan kecenderungan positif, yang ditandai dengan dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada sebagian besar pernyataan, meskipun pada beberapa indikator masih terdapat respon netral yang cukup signifikan.

4.1.5.3 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Pegawai) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29,6	24	44,4	13	24,1	1	1,9	0	0	54	100
2	13	24,1	28	51,9	12	22,2	1	1,9	0	0	54	100
3	18	33,3	29	53,7	7	13	0	0	0	0	54	100
4	15	27,8	29	53,7	10	18,5	0	0	0	0	54	100
5	15	27,8	28	51,9	10	18,5	1	1,9	0	0	54	100
6	19	35,2	30	55,6	5	9,3	0	0	0	0	54	100
7	17	31,5	27	50	8	14,8	2	3,7	0	0	54	100
8	17	31,5	26	48,1	11	20,4	0	0	0	0	54	100
9	17	31,5	24	44,4	12	22,2	0	0	0	0	54	100
10	26	48,1	19	32,5	7	13	2	3,7	0	0	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Dari Tabel 4.9 dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang kemampuan menyelesaikan seluruh tugas kerja secara tuntas dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 24 orang (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab dalam

- menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.
- b. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 28 orang (51,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai cenderung memiliki kemandirian kerja dan mampu bertindak proaktif.
 - c. Jawaban responden tentang kemampuan bekerja secara efektif dalam tim dan menjalin kerja sama yang baik, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 29 orang (53,7%). Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim sudah berjalan dengan baik dalam mendukung kinerja organisasi.
 - d. Jawaban responden tentang tetap dapat bekerja secara optimal meskipun dalam kondisi tekanan atau beban kerja tinggi, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 29 orang (53,7%). Ini mencerminkan bahwa pegawai cukup mampu menghadapi tekanan kerja.
 - e. Jawaban responden tentang kesediaan dan kemampuan dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 28 orang (51,9%). Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dan kesiapan pegawai dalam menerima tugas tambahan.
 - f. Jawaban responden tentang komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 30 orang (55,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai tergolong baik.
 - g. Jawaban responden tentang kemampuan menyesuaikan diri terhadap

perubahan lingkungan kerja dan kebijakan baru, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 27 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan adaptasi yang cukup baik.

- h. Jawaban responden tentang bekerja dengan menjunjung tinggi integritas dan akuntabilitas sebagai aparatur sipil negara, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 26 orang (48,1%). Ini menunjukkan bahwa nilai integritas telah diterapkan dengan cukup baik.
- i. Jawaban responden tentang kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional dan sesuai standar pelayanan publik, mayoritas responden menjawab Setuju (S) sebanyak 24 orang (44,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan publik sudah berjalan dengan baik.
- j. Jawaban responden tentang upaya menjaga citra instansi melalui perilaku kerja yang positif dan bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 26 orang (48,1%), diikuti Setuju (S) sebanyak 19 orang (32,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran tinggi dalam menjaga citra organisasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan kecenderungan positif, yang ditandai dengan dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh pernyataan.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan pada tahap awal setelah data diperoleh yang tujuannya untuk memperoleh perkiraan serta syarat awal agar uji regresi linier dapat dilakukan. Tahapan yang dilaksanakan pada uji ini yakni:

4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Pada penelitian ini, uji normalitas secara analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30 , untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), dengan signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 maka asumsi normalitas terpenuhi.
- 2) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

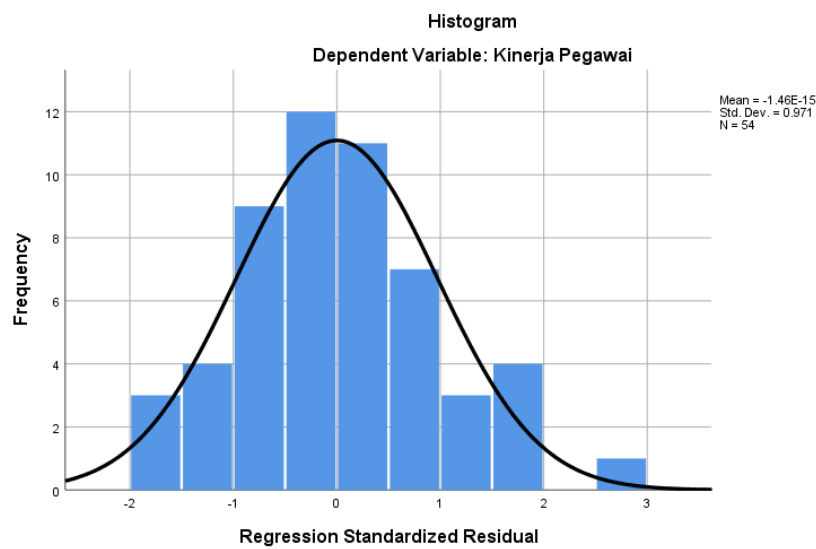
Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

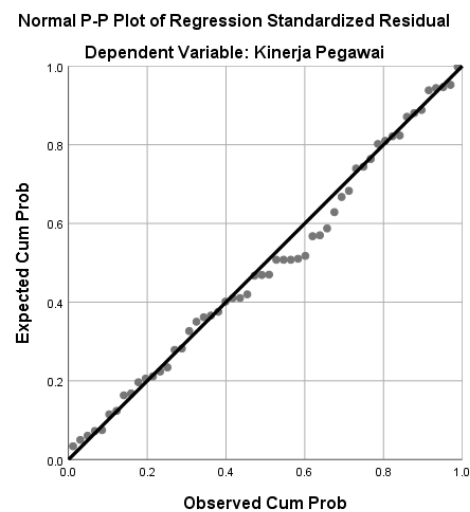
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92872826
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.036
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi. Selain menggunakan analisis statistik, uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan analisis grafik berupa histogram dan normal P-Plot. Berikut merupakan hasil dari analisis grafik.



Gambar 4.1
Hasil Uji Grafik Normalitas



Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data berbentuk lonceng. Sedangkan pada grafik normal p-plot dapat dilihat bahwa titik-titik sampel mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikoliniearitas . Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Berikut merupakan hasil uji multikoloniearitas tersaji pada Tabel dibawah.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.330	3.032
	Komunikasi	.257	3.886
	Pelatihan	.337	2.970

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

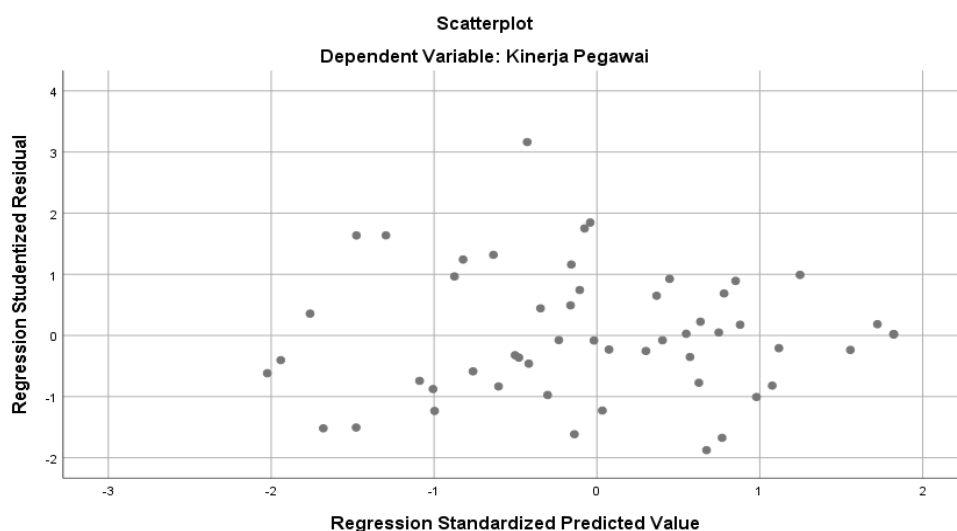
Sumber : Output SPSS

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikolinearitas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai VIF untuk variabel Motivasi adalah $3.032 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.330 > 0.10$ maka variabel Independent Motivasi dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
2. Pada variabel Komunikasi diperoleh nilai VIF sebesar $3.886 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.257 > 0.10$ maka variabel Independent Komunikasi dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
3. Pada variabel Pelatihan diperoleh nilai VIF sebesar $2.970 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.337 > 0.10$ maka variabel Independent Pelatihan dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot dan uji glesjer. Berikut merupakan hasil dari analisis scatter plot yang tertera pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Terlihat pada tampilan grafik scatterplot diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, analisis dengan menggunakan scatter plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*. Semakin sedikit jumlah sampel pengamaan, maka semakin sulit pula menginterpretasikan hasil scatter plot. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih akurat untuk menjamin keakuratan hasil yang didapatkan yaitu menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap variabel independen, berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glesjer.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. < 0.05 Terjadi gejala heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.788	1.853		4.203	.000
	Motivasi	.093	.065	.315	1.414	.163
	Komunikasi	-.136	.087	-.394	-1.564	.124
	Pelatihan	-.093	.071	-.286	-1.299	.200

a. Dependent Variable: absres

Sumber : *Output SPSS*

Nilai probabilitas (Sig) dari variabel Motivasi sebesar 0.163, pada variabel Komunikasi sebesar 0.124, dan dari variabel Pelatihan sebesar 0.200. Karena nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.706	3.01531
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.706 hal ini berarti bahwa 70.6% variasi dari variabel dependent Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel independen yaitu Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 70.6% = 29.4%) dipengaruhi

oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.508	3.298		1.367	.178
	Motivasi	.236	.116	.263	2.029	.048
	Komunikasi	.392	.155	.371	2.528	.015
	Pelatihan	.281	.127	.283	2.206	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.508 + 0.236X_1 + 0.392X_2 + 0.281X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Komunikasi

X3 = Pelatihan

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 4.508 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan) maka variabel dependent (Kinerja Pegawai) nilainya adalah 4.508
2. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.236 dan positif artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Motivasi akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.236
3. Koefisien regresi pada variabel Komunikasi (X2) sebesar 0.392 dan positif artinya jika variabel Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Komunikasi akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.392
4. Koefisien regresi pada variabel Pelatihan (X3) sebesar 0.281 dan positif artinya jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Pelatihan akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.281

4.1.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, serta seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara Motivasi,

Komunikasi dan Pelatihan Kinerja Pegawai. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26, adapun hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan f dan uji parsial dengan menggunakan uji t. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

4.1.6.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig. < 0.05 atau Fhitung > Ftabel maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai Sig. > 0.05 atau Fhitung < Ftabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 54, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar $(k; n-k-1) = (3, 50) = 2.790$

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.395	3	394.465	43.385	.000 ^b
	Residual	454.605	50	9.092		
	Total	1638.000	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Komunikasi						

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $43.385 > Ftabel$ sebesar 2.790 yang artinya variabel independen berupa Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diambil

kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan terhadap variabel dependent berupa Kinerja Pegawai.

4.1.6.7 Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05 dan juga thitung dengan ttabel, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- 1) Jika Sig. < 0.05 , atau jika positif ketika thitung $> ttabel$, sedangkan jika negative ketika $-thitung < -ttabel$ maka variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Jika Sig. > 0.05 , atau jika positif ketika thitung $< ttabel$, sedangkan jika negatif ketika $-thitung > -ttabel$ maka variabel independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 54, variabel independen 3 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar $(\alpha/2; n-k) = (0.025; 51) = 2.007$

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.508	3.298		1.367	.178
	Motivasi	.236	.116	.263	2.029	.048
	Komunikasi	.392	.155	.371	2.528	.015
	Pelatihan	.281	.127	.283	2.206	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.048, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.029 > t_{tabel} (2.007)$ maka variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai“diterima”.
2. Variabel Komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.015, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.528 > t_{tabel} (2.007)$ maka variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai“diterima”.
3. Variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.032, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.026 > t_{tabel} (2.007)$ maka variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis kedtiga, H_3 : variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai“diterima”.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja

Pegawai (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, diperoleh bahwa nilai thitung \geq ttabel, yaitu $2.029 > ttabel 2.007$, sehingga berada pada wilayah penerimaan H_a dan penolakan H_o . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi, baik dari aspek formal maupun informal, secara nyata dapat memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas, tepat, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif juga mencerminkan adanya hubungan kerja yang harmonis, keterbukaan, serta adanya umpan balik yang konstruktif antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari peran penting komunikasi dalam organisasi, baik dalam bentuk penyampaian instruksi, koordinasi pekerjaan, maupun interaksi sosial antarpegawai. Komunikasi yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap komunikasi pegawai pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, diperoleh nilai thitung sebesar 2.528 > ttabel (2.007). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi pegawai secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas komunikasi pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Mulyana, (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena komunikasi yang efektif akan memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi, serta mengurangi kesalahpahaman dalam bekerja. Komunikasi yang baik mencerminkan adanya keterbukaan, kejelasan pesan, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari peran penting komunikasi, baik komunikasi formal maupun informal dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif menjadi landasan utama dalam menciptakan kerja sama yang baik, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap komunikasi pegawai pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.032, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.026 > t_{tabel} (2.007)$ maka variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis ketiga, H_3 : variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai “diterima”.

Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guna menunjang pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang baik mencerminkan adanya upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu bekerja secara profesional dan produktif. Selain itu, pelatihan juga berfungsi untuk memperbaiki kinerja yang belum optimal, menyesuaikan kemampuan pegawai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan, serta mempersiapkan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Lebih lanjut, pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan akan mampu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas, mengurangi tingkat kesalahan kerja, serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari peran penting pelatihan, baik dalam bentuk peningkatan keterampilan teknis maupun pengembangan kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, meningkatkan produktivitas kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan.

4.2.4 Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi seesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $43.385 > Ftabel$ sebesar 2.790 yang artinya variabel independen berupa Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan terhadap variabel dependent berupa Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sedarmayanti (2020) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor secara simultan, termasuk motivasi, komunikasi, dan pelatihan yang saling berkaitan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif, serta pelatihan yang berkelanjutan mampu menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi tidak cukup hanya memperhatikan satu aspek saja, melainkan perlu

mengelola ketiga variabel tersebut secara terpadu. Dengan demikian, implikasi dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan dapat dicapai melalui strategi yang terintegrasi, seperti pemberian motivasi yang tepat, peningkatan kualitas komunikasi internal, serta penyelenggaraan pelatihan yang berkesinambungan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $43,385 > F_{tabel}$ sebesar 2,790. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi, komunikasi, dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan, serta lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai lebih semangat dan produktif dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu lebih aktif memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai agar dapat menunjang efektivitas kerja.
3. Dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, perusahaan perlu menerapkan komunikasi yang baik melalui penggunaan bahasa yang sopan, jelas, dan tepat, serta menjaga interaksi yang positif antarpegawai.

4. Perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan, serta lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai lebih semangat dan produktif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Anrila Rahmadani Jamal, Rahayu Setianingsih, H. Z. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas*. 1(1), 35–45.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Baroroh, U. (2023). Filsafat Ilmu Dalam Madzhab Kritis Jurgen Habermas. *Jaqfi: Jurnal Aqidah Dan Filsafat Islam*, 8(1), 114–131. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jaqfi/article/view/22809%0Ahttp://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jaqfi/article/download/22809/9242>
- Dinda Putri Berliana, U. S. (2022). *Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa dalam Menyelesaikan Masalah Open-Ended Ditinjau dari Self-Efficacy*. 2, 243–254.
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja*. 3(4), 1816–1827.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncorowati, Heru, Heru Noor Rokhmawati, L. S. (2022). *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Analysis Of The Effect Of Motivation , Communication And*. 10, 27–35.
- Lukman, M. A., Andriana, I., Farla, W., & Sriwijaya, U. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen*, November, 111

- Putra, G. D. E., & Program. (2022). *Pengaruh stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sarung tenun pt.nabatex cabang kabupaten kediri*. 2(3), 156–174.
- Ridwan, M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market*. 1(3), 1–8.
- Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., Saad, S., & Hasan, E. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan* 2, 73–79.
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(1), 68–77.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suarmana, I. W. R. (2022). *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis The influence of work environment and motivation on employee performance*. 01(12), 3656–3673.
- Suhanta, B. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. 5(2), 1396–1412.
- Suparman, D. R., & Jajang, D. (2023). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang*. 9(1), 47–53.
- Supratman, M. A. D. U. W. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Cahya Yudha Niagatama)*.
- Suryawan, A. S. I. N., & Trisakti. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 08(January).
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sugiyono. S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). *Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1, 18–22.
- Tiya Eka Safitri, Alum Kusuma, Rahayu Setianingsih, Y. (2024). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bagian pertanahan dan tata ruang dinas pekerjaan umum provinsi riau pekanbaru*. 3(1), 306–324.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja*

Karyawan Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. 5(1), 835–853.

Valen Rengga Bramanta, Bambang Agus Sumantri, P. Y. L. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv polowijo kediri*. 2020, 663–669.

Viona, O., & Hastuti, D. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau*. 2(2), 66–77.

Veithzal Rivai, & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wirastri, R., & Utami, A. R. (2022). Peran Celebrity Endorsement Terhadap Minat. *Jurnal Industri Kreatif Dan Kewirausahaan*, 5(2), 94–102.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Hafid, P., Putra, R. S., Manajemen, P., Ulama, N., & Karyawan, K. (n.d.). *A Systematic Literature Review : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi*.

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban sesuai dengan pendapat Anda.

Skala:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : < 30 Tahun 30-39 40-49 > 50 Tahun

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
	Kinerja pegawai					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.					
2	Hasil pekerjaan saya sangat baik					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat.					
6	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
7	Saya memiliki sikap positif dalam bekerja.					
8	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.					
	Motivasi					
11	Saya selalu berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan tugas.					
12	Saya tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.					
11	Saya memiliki perencanaan karier yang jelas di perusahaan ini.					

13	Saya termotivasi untuk meningkatkan kemampuan demi masa depan.					
14	Saya memiliki target kerja yang tinggi untuk dicapai.					
15	Saya mengutamakan penyelesaian tugas sesuai sasaran.					
16	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja secara mandiri.					
17	Saya terbuka terhadap tantangan baru dalam pekerjaan.					
18	Saya tetap semangat mengerjakan pekerjaan yang lebih sulit					
29	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas.					
20	Saya termotivasi bekerja dengan rekan kerja yang kompeten.					
	Komunikasi					
21	Informasi yang diberikan pimpinan mudah saya pahami.					
22	Saya memahami dengan jelas instruksi kerja yang diberikan.					
23	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan.					
24	Saya merasa senang berdiskusi dengan rekan kerja.					
25	Komunikasi yang baik membuat saya lebih semangat bekerja.					
26	pimpinan memengaruhi sikap kerja saya.					
27	Kordinasi yang baik mempererat hubungan antar karyawan.					
28	Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.					
29	Saya bekerja sesuai dengan intruksi kerja					
30	Saya memberikan umpan balik terhadap informasi yang diterima.					
	Pelatihan					
31	Instruktur mampu menjelaskan materi dengan jelas.					
32	Peserta pelatihan memiliki semangat belajar yang tinggi.					
33	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
34	Materi pelatihan mudah dipahami dan aplikatif.					
35	Lokasi pelatihan nyaman dan mendukung proses belajar.					
36	Fasilitas pelatihan memadai.					

37	Lingkungan pelatihan mendukung konsentrasi belajar.					
38	Suasana pelatihan kondusif dan tidak mengganggu.					
39	Waktu pelatihan sudah sesuai dan tidak mengganggu pekerjaan.					
40	Pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan kinerja saya.					

Skor Angket Untuk Variabel X1 (Motivasi)

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
Yani	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
Khairunisah	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
Amry	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
Deni	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	41
Dona	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
Nini afrilla	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	31
Yogi	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
Rizki Hamdani	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
Ilham	4	3	3	4	3	4	3	5	3	2	34
Gea	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	45
Nisa	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	38
Nazifah	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	39
Rabiah	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
Emil	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Cut Amalia	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
Robert	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Kania dachi	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
Della	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Alisya	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	41
Rozi	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
Nurjanah pratiwi	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	32
Dewi	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
Nurmansyah Fauzi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Fara dhiba	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	43
Dika	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
Dinda najwa	4	5	4	3	2	3	5	3	3	4	36
Kiki angriawan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Putri Diana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Chandra Irawan	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
Naddyn aulia bilsqis	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
Nazhiifah ulayya	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
M.rayhan ulmi	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	43
Ghifa	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
Asril yusuf Harahap	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
Nurhikmatus salsabila	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Rahmawati Dewi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Muhaini humairah Simbolon	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
Rabiatul adawiyah nst	4	4	4	3	2	2	4	3	2	2	30

Anugrah mulia sentosa	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	26
Fauna nasywa Lubis	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
Andil Harahap	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
Fadiyah Amanda	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
Dinda	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
David prasetia	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
Alvira aulia fitri	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	39
Armi hairani Sihotang	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
M. Sopian Rosidin	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
Sadar	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	40
Taufan	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
Romeo abdillah	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	36
Nuraini	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
Cici Saputri	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Andika	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
Handayani pasaribu	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48

Skor Angket Untuk Variabel X2 (Komunikasi)

NAMA	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	Total
Yani	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
Khairunisah	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
Amry	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
Deni	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	38
Dona	2	3	3	3	4	4	3	5	4	4	35
Nini afrilla	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	36
Yogi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Rizki Hamdani	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	36
Ilham	4	3	2	4	5	4	3	5	2	3	35
Gea	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	45
Nisa	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
Nazifah	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
Rabiah	3	4	3	5	3	3	3	4	5	4	37
Emil	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	42
Cut Amalia	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	38
Robert	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Kania dachi	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
Della	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Alisya	3	3	2	5	5	3	4	2	5	3	35
Rozi	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	41
Nurjanah pratiwi	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	34
Dewi	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
Nurmansyah Fauzi	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
Fara dhiba	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41
Dika	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
Dinda najwa	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
Kiki angriawan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Putri Diana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Chandra Irawan	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	38
Naddyn aulia bilsqis	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
Nazhiifah ulayya	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	39
M.rayhan ulmi	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	45
Ghifa	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
Asril yusuf Harahap	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
Nurhikmatu salsabila	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Rahmawati Dewi	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Muhaini humairah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

NAMA	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y.10	Total
Yani	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
Khairunisah	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
Amry	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
Deni	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	44
Dona	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
Nini afrilla	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	39
Yogi	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
Rizki Hamdani	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
Ilham	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	40
Gea	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	43
Nisa	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
Nazifah	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
Rabiah	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	33
Emil	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
Cut Amalia	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
Robert	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Kania dachi	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
Della	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Alisya	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	41
Rozi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Nurjanah pratiwi	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	40
Dewi	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	36
Nurmansyah Fauzi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Fara dhiba	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	43
Dika	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
Dinda najwa	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
Kiki angriawan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Putri Diana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Chandra Irawan	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
Naddyn aulia bilsqis	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
Nazhiifah ulayya	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	42
M.rayhan ulmi	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
Ghifa	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
Asril yusuf Harahap	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45
Nurhikmatu salsabila	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
Rahmawati Dewi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Muhaini humairah Simbolon	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38

Rabiatul adawiyah nst	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	30
Anugrah mulia sentosa	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34
Fauna nasywa Lubis	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
Andil Harahap	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
Fadiyah Amanda	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	34
Dinda	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
David prasetia	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
Alvira aulia fitri	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	41
Armi hairani Sihotang	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36
M. Sopian Rosidin	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
Sadar	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
Taufan	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
Romeo abdillah	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	38
Nuraini	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
Cici Saputri	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	29
Andika	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	39

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00009	Pearson Correlation	.517**	.479**	.549**	.775**	.608**	.497**	.608**	.575**	1	.556**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00010	Pearson Correlation	.484**	.521**	.410**	.511**	.600**	.580**	.555**	.538**	.556**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.800**	.758**	.770**	.808**	.750**	.782**	.772**	.740**	.797**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

VAR00008	Pearson Correlation	.404**	.265	.201	.492**	.387**	.337*	.280*	1	.642**	.436**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.002	.053	.145	.000	.004	.013	.040		.000	.001	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00009	Pearson Correlation	.815**	.608**	.626**	.800**	.752**	.511**	.675**	.642**	1	.701**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00010	Pearson Correlation	.502**	.437**	.502**	.590**	.578**	.334*	.621**	.436**	.701**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.014	.000	.001	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.563**	.559**	.655**	.594**	.642**	.399**	.574**	.441**	.805**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



VAR00008	Pearson Correlation	.283*	.665**	.275*	.453**	.579**	.525**	.601**	1	.549**	.525**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.045	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00009	Pearson Correlation	.530**	.545**	.256	.335*	.489**	.540**	.604**	.549**	1	.482**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.013	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00010	Pearson Correlation	.168	.342*	.056	.313*	.456**	.493**	.510**	.525**	.482**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.223	.011	.688	.021	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.451**	.627**	.264	.544**	.506**	.580**	.487**	.632**	.689**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.054	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

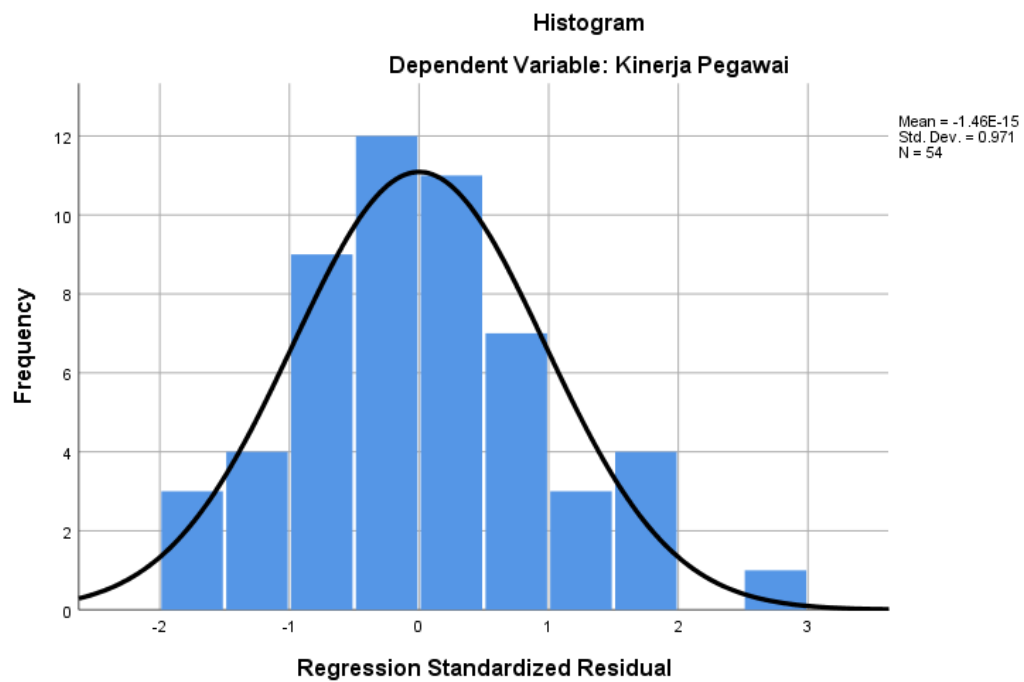
VAR00008	Pearson Correlation	.477**	.413**	.447**	.496**	.397**	.540**	.465**	1	.601**	.554**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00009	Pearson Correlation	.587**	.472**	.289*	.464**	.370**	.486**	.524**	.601**	1	.587**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.000	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00010	Pearson Correlation	.574**	.568**	.456**	.528**	.505**	.415**	.489**	.554**	.587**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.755**	.756**	.653**	.789**	.727**	.746**	.800**	.720**	.730**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

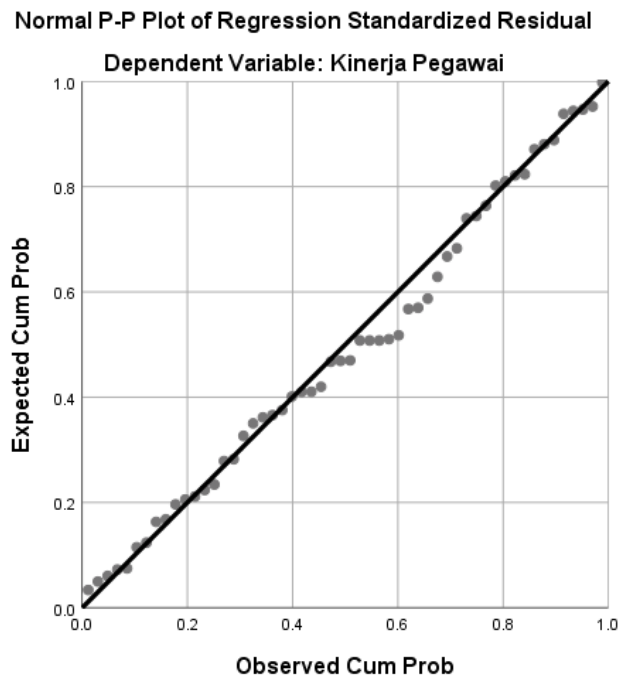
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

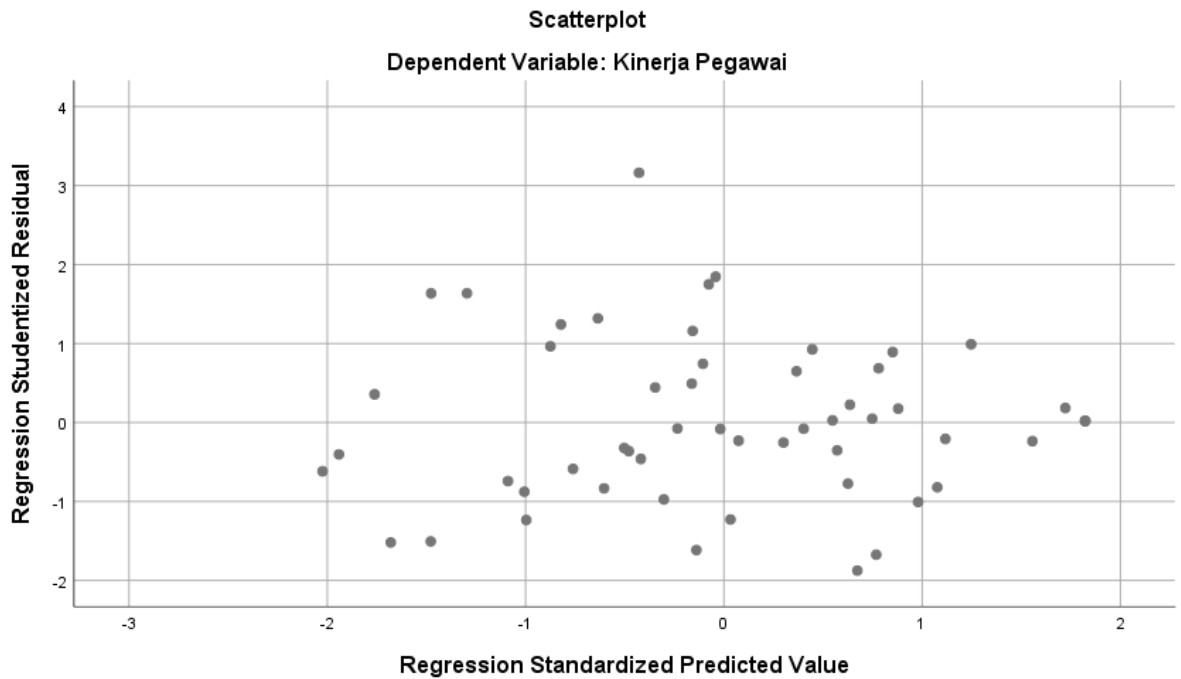
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92872826
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.036
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.





Hasil Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.788	1.853		4.203	.000
	Motivasi	.093	.065	.315	1.414	.163
	Komunikasi	-.136	.087	-.394	-1.564	.124
	Pelatihan	-.093	.071	-.286	-1.299	.200

a. Dependent Variable: absres

Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.330	3.032
	Komunikasi	.257	3.886
	Pelatihan	.337	2.970

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.706	3.01531

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji regresi dan uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.508	3.298		1.367	.178
	Motivasi	.236	.116	.263	2.029	.048
	Komunikasi	.392	.155	.371	2.528	.015
	Pelatihan	.281	.127	.283	2.206	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1183.395	3	394.465	43.385	.000 ^b
	Residual	454.605	50	9.092		
	Total	1638.000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Komunikasi