

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI
DAN UMKM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

NAMA : ARYFHATI SANDIKA SITEPU
NPM : 1805160390
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 07 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ARYFHATI SANDIKA SITEPU
NPM : 1805160390
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA 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

Penguji II

oc. Prof. **RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.** **SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si.**

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARYFHATI SANDIKA SITEPU
NPM : 1805160390
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, 16 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

(H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si.)

Disetujui oleh :

Ketua program studi manajemen
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

(H. JANURI, S.E., M.M., 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 SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Arythati Sandika Sitepu
NPM : 1805160390
Dosen Pembimbing : H. Rahmad Bahagia, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|---------|-------------|
| Bab 1 | Diterima untuk diperbaiki penulisan | 28/1-22 | ✓ |
| Bab 2 | Penambahan Jurnal | 2/2-22 | ✓ |
| Bab 3 | acc untuk diseminarkan | 4/2-22 | ✓ |
| Bab 4 | memperbaiki penulisan di bab 4 | 10/8-22 | ✓ |
| Bab 5 | menambahkan wata-wata yang kurang untuk di bab 5 | 15/8-22 | ✓ |
| Daftar Pustaka | | | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | ACC untuk sidang Meja Hijau | 16/8-22 | ✓ |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 16 Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

H. Rahmad Bahagia, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Aryfhati Sandika Sitepu
NPM : 1805160390
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan seteah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan Agustus2022
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN

ARYFHATI SANDIKA SITEPU

aryfhatisandika@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk penelitian asosiatif. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner (angket). Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, Uji hipotesis (uji T, Uji F) dan koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)*. Kesimpulan penelitian ini bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. Lalu disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. Begitupun dengan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE MOTIVATION AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN MEDAN CITY COOPERATIVE SERVICES

ARYFHATI SANDIKA SITEPU

aryfhatisandika@gmail.com

Management Study Program

**Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara**

This research was conducted with the aim of knowing how much influence motivation, work discipline and communication had on employee performance at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. The approach used in this research is a quantitative approach in the form of associative research. The population and sample in this research were all employees of the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City, amounting to 40 people using saturated sampling technique. Data collection techniques in this study used documentation studies, interviews and questionnaires (questionnaires). The data analysis technique in this study uses multiple linear regression, hypothesis testing (T test, F test) and the coefficient of determination in this study using SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program. The conclusion of this study is that motivation significantly affects the performance of employees at the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. Then work discipline significantly affects the performance of the employees of the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. Likewise, with communication has a significant effect on the performance of the employees of the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City. Meanwhile, simultaneously this research proves that motivation, work discipline and communication have a significant effect on the performance of the employees of the Department of Cooperatives of UMKM in Medan City.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Communication and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr...Wb...

Alhamdulillah puji dan syukur hamba ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang telah memberikan hamba kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Disiplin kerja Dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan”**. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya dari jalan kegelapan menuju jalan kebenaran. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program Strata-1 (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Berkat sebuah perjuangan dan tekad yang kuat, dengan bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta support dan doa dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan. Pada kesempatan yang baik ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai kepada:

1. Kedua Orang Tua saya Ayahanda Alm. Gusti Sitepu S.H dan Ibunda Fatimah Nasution yang telah memberikan Doa, Dukungan baik berupa moril maupun material serta selalu semangat yang selalu diberikan kepada penulis kasih sayang kepada penulis sedari kecil hingga sampai saat ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Jasman Saripuddin SE, M.Si Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia,SE.,M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen beserta Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan administrasi selama melakukan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh pegawai-pegawai di Fakultas Ekonomi UMSU terimakasih atas segala bantuan selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.
11. Kepada kakak Anisha Prawita Cindy Loken Sitepu S.E dan adik Allyona Egita Sitepu yang penulis sayangi.

12. Kepada teman teman SMA Muhammad Daffa Daeng, Tengku Bihma, Rassya Priyandira, Qori Arrafi, Muhammad Rifqy Iksanul, Muhammad Rizky Adha, Fahri Hasari, Dian Hang Pawana, dan Partok Valentino
13. Kepada teman-teman kuliah saya Akbar Azizi, Triazi Surya Gumilang, dan Muhammad Ali Akbar yang selalu memberikan dukungan, dorongan kepada saya selama dibangku kuliah.
14. Kepada orang terdekat saya Aviva Auliandini Zulkarnain yang selalu memberikan dukungan selama saya dibangku kuliah hingga selesai.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Amin ya Rabbal'alam.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, November 2022
Penulis,

ARYFHATI SANDIKA SITEPU
1805160390

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 10 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 10 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| | |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 13 |
| 2.1.1 Kinerja Pegawai..... | 13 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja..... | 13 |
| 2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja | 13 |
| 2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja..... | 13 |
| 2.1.1.4 Indikator Kinerja | 13 |
| 2.1.2 Motivasi..... | 17 |
| 2.1.2.1 Pengertian Motivasi | 13 |
| 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi..... | 13 |
| 2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi | 20 |
| 2.1.2.4 Indikator Motivasi | 20 |
| 2.1.3 Disiplin | 21 |
| 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja | 21 |
| 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 23 |
| 2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja..... | 24 |
| 2.1.3.4 Indikator Disiplin | 25 |
| 2.1.4 Komunikasi | 26 |
| 2.1.4.1 Pengertian Komunikasi..... | 26 |
| 2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi | 28 |
| 2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Komunikasi | 29 |
| 2.1.4.4 Indikator Komunikasi | 30 |
| 2.2 Kerangka Konseptual | 31 |
| 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja..... | 31 |
| 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja..... | 32 |
| 2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja | 33 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja | 34 |
| 2.3 Hipotesis..... | 34 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 36 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Definisi Operasional..... | 36 |
| 3.3 Tempat dan waktu Penelitian..... | 39 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 40 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 45 |
| 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 45 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik..... | 46 |
| 3.6.3 Uji Hipotesis | 47 |
| 3.6.3.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) | 47 |
| 3.6.3.2 Uji F (Simultan)..... | 49 |
| 3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 50 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 52 |
| 4.1 Pendekatan Penelitian..... | 52 |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian..... | 52 |
| 4.1.2 Identitas Responden..... | 52 |
| 4.1.2.1 Usia | 52 |
| 4.1.2.2 Jenis Kelamin | 53 |
| 4.1.2.3 Pendidikan | 53 |
| 4.1.3 Persentase Jawaban Responden | 54 |
| 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 54 |
| 4.1.3.2 Variable Motivasi (X1) | 56 |
| 4.1.3.3 Variabel Disiplin kerja..... | 59 |
| 4.1.3.4 Variabel Komunikasi (X3)..... | 60 |
| 4.1.4 Analisis Data..... | 62 |
| 4.1.4.1 Regresi Linear Berganda | 62 |
| 4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik | 63 |
| 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis..... | 66 |
| 4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)..... | 68 |
| 4.2 Pembahasan..... | 69 |
| 4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 70 |
| 4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 70 |
| 4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai | 71 |
| 4.2.4 Pengaruh Komunikasi Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 72 |
| BAB 5 PENUTUP | 73 |
| 5.1 Kesimpulan | 73 |
| 5.2 Saran | 73 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian..... | 74 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai | 37 |
| Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja..... | 38 |
| Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja..... | 38 |
| Tabel 3.4 Indikator Komunikasi..... | 39 |
| Tabel 3.5 Waktu Penelitian | 40 |
| Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert..... | 41 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas | 44 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas | 45 |
| Tabel 4.1 Usia Responden..... | 52 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden..... | 53 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Responden | 53 |
| Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden..... | 54 |
| Tabel 4.5 Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai | 54 |
| Tabel 4.6 Angket Untuk Variabel Motivasi | 56 |
| Tabel 4.7 Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja..... | 59 |
| Tabel 4.8 Angket Untuk Variabel Komunikasi..... | 61 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 62 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas..... | 64 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas | 65 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik (Uji T)..... | 67 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F (Simultan)..... | 68 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Paradigma penelitian..... | 34 |
| Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji T) | 48 |
| Gambar 3.2 Daerah Penolakan Hipotesis..... | 50 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 66 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.

Kemudian dengan adanya kinerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, maka semakin tidak bersemangat dalam bekerja, hal ini yang menyebabkan semakin besar angka kerusakan. Kinerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain. Kinerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 : 44).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Komunikasi (para pimpinan dan pegawai harus menciptakan komunikasi

yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan), motivasi (jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik, disiplin kerja (disiplin juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja pegawai lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang pegawai kurang maka secara otomatis kinerja pegawai pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik).

Adapun menurut Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja salah satu diantaranya adalah faktor motivasi. Dalam hal ini menurut Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkannya dalam karangan yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya.

Adapun Kinerja karyawan menurut Shandi (2020) adalah sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya di dasarkan perilaku. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang

lain berbeda cara memotivasinya. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Hal yang sama terjadi juga dengan disiplin, menurut Thurstone dalam Walgito (2007), berpandangan bahwa sikap disiplin merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja yang mana dapat dibuktikan dengan sikap disiplin yang ditimbulkan. Kedisiplinan merupakan suatu perilaku yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (2006:77) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada

pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halayak banyak.

Adapun menurut Hamali, (2016) kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurkannya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Adapun Motivasi menurut

Abraham Maslow dalam buku yang berjudul “*A Theory of Human Motivation*”, perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini menyebabkan Maslow menganjurkan sebuah teori motivasi dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku manusia agar bisa diarahkan untuk mencapai tujuan.

Maslow mengatakan bahwa motivasi menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu. Bagi seorang pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari bawahannya. Maslow merumuskan sebuah teori yang kemudian disebut dengan teori hierarki kebutuhan atau *The Need Hierarchy Model*. Sedangkan Motivasi menurut Herzberg dalam buku yang berjudul “*Herzberg’s Two Factors Motivational Theory*” mengemukakan bahwa motivasi merupakan bagian dari teori dua kebutuhan. Menurut Herzberg (Hasibuan, 2017), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor motivational dan faktor hygiene.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (Hasibuan, 2016) diketahui ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain, hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya serta karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Motivasi menurut (Citraningtyas & Djastuti, 2017), merupakan keadaan dalam diri individu yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong pegawai tersebut bekerja semakin produktif dan efisien. Dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Sama halnya dengan disiplin kerja, sebagaimana yang telah diketahui disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, dalam buku Nuraini (2013:106). Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu hal penting yang harus diteliti. Karena, keberhasilan organisasi ditentukan dari kedisiplinan para pegawainya.

Penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dapat dilihat dari segi absensi, tetapi juga dapat bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda-

nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga perlu diperhatikan.

Hal yang sama juga berlaku seimbang terhadap aspek komunikasi, yang mana telah diketahui komunikasi merupakan bagian yang paling mendasar dalam kehidupan manusia. Komunikasi yang memungkinkan manusia membangun suatu kerangka rujukan dan menggunakannya sebagai panduan untuk menafsirkan situasi apapun yang mereka hadapi. Menurut Devito (2012) dalam bukunya *The Interpersonal Communication Book*, Komunikasi didefinisikan sebagai: “Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika”. (The process of sending and receiving messages, between two persons, or among a small group of person, with same effect and same immediate feedback).

Menurut Hardjana (2003) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Tanpa komunikasi, fungsi-fungsi manajemen dasar tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini dapat dilihat dari kinerja kerja karyawan dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja

yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu melalui penciptaan budaya organisasi yang baik, dan dapat diterima oleh seluruh karyawan, dan memotivasi semangat kerja karyawan dalam bentuk promosi jabatan agar kinerjanya dapat meningkat (Nasution et al., 2020; Nasution et al., 2020; Purba et al., 2020; Fikri & Nasution, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam lingkungan organisasi yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk dapat mencapai tujuan tersebut bergantung terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga harus memperhatikan lingkungan kerja.

Informasi tinggi rendahnya tentang kinerja karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, akan tetapi dapat di peroleh melalui proses yang panjang yaitu sebuah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dapat di sebut juga sebagai *performance appraisal*. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah yang tidak sesuai , kurangnya motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Hal yang sama berlaku untuk pemerintah, dimana pemerintah dikenal sebagai salah satu lembaga publik dari suatu organisasi dengan dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan mereka. Aparatur pemerintah sering disebut sebagai pegawai negeri sipil

(PNS). Karyawan perlu menggunakan kebijaksanaan, bakat, dan kreativitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Instansi pemerintah yang penulis teliti adalah Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. Dinas Koperasi UMKM Kota Medan merupakan lembaga yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan perekonomian daerah, yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kualitas hidup dan kinerja perekonomian masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting bahwa diperlukannya kontribusi dari orang-orang yang berkualitas tinggi, memiliki potensi, profesional dan disiplin ketika mereka ditugaskan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi harus selalu memperhatikan kinerja setiap karyawannya. Hal ini sangat dibutuhkan untuk menghindari penurunan kualitas kinerja karyawan yang jika secara signifikan terjadi secara terus-menerus dapat menghambat kinerja organisasi.

Hasil survey yang penulis lakukan pada Dinas Koperasi UMKM di Kota Medan, penulis menemukan berbagai jenis hambatan yang akan diangkat menjadi bahan kajian untuk di teliti. Diantaranya terdapat beberapa pegawai yang masih kurang diberikan motivasi oleh para atasan sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Pada disiplin kerja pegawai masih sering terjadinya keterlambatan dalam perihal jam masuk kerja yang membuat para pegawai menjadi tidak disiplin. Dalam hal berkomunikasi dengan karyawan, komunikasi yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat menyebabkan kesalahan kerja. Dalam hal kinerja pegawai, sebagian pegawai masih kurang efektif dalam bekerja karena kurangnya inovasi dan masih berada dibawah ekspektasi pimpinan, namun kecepatan dan ketepatan pegawai dalam

melaksanakan tugasnya menjadi tujuan, belum cukup untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kurangnya kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat mengakibatkan karena kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis memilih judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan terhadap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kedisiplinan pegawai yang masih kurang optimal dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang telat masuk jam kerja.
3. Komunikasi yang belum dilakukan secara efektif terhadap sesama pegawai maupun atasan yang mengakibatkan kesalahpahaman yang berdampak pada kinerja.
4. Sebagian pegawai kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan memberikan tanggung jawab kerjanya kepada orang lain.

1.3 Batasan Masalah

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada identifikasi masalahnya, namun dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis dapatkan di

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan yaitu mengenai Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah maka permasalahan dirumuskan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, manfaat yang dapat dipahami adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai sehingga dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dalam hal motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan sebuah pemikiran yang baru bagi organisasi dalam upaya merumuskan berbagai macam kebijakan yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja, komunikasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang dapat diartikan dengan pekerjaan, perbuatan atau penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya perlu mengetahui kekuatan atau kelemahan yang terdapat dalam setiap komponen yang terlibat dalam aktifitas organisasi. Misalnya kinerja pegawai (sumber daya manusia) yang terdapat dalam organisasi tersebut melemah atau sebaliknya yaitu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut.

Oleh karena itu organisasi harus berupaya mengevaluasi secara rutin tentang setiap komponen dalam organisasi tersebut, khususnya masalah kinerja pegawai. Adapun kinerja menurut Jufrizen (2017), merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pekerjaan bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Ma'arif dan Kartika (2012) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada pegawai.

Sementara pengertian kinerja menurut Singgih (2021) merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dipertahankan dan diarahkan agar guru memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2016:8) mengartikan kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Dari pengertian di atas, Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Ainanur (2018) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjatak Widodo(2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Adapun tujuan dan manfaat kinerja Menurut Rivai (2011:311) pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standard.
2. Kuantitas kerja merupakan luaran yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan pemenuhan jadwal pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut 16 koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya rutin.

6. Tingkat Prestasi merupakan suatu tingkat penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan pencapaian tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang berarti mendorong kekuatan batin, sedangkan motivasi berarti mendorong tingkah laku atau usaha. Motivasi dalam manajemen lebih menitikberatkan pada bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan, sehingga mereka siap bekerja sama secara efektif berhasil mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja menurut Bukhari (2020) adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Hartatik, 2014). Menurut Dhian Gering (2017) motivasi berkaitan

dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Motivasi kerja menurut Rosmaini (2019) adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Adapun menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau *negative*.

Adapun teori motivasi menurut beberapa ahli (Daulay, et al. 2017) yaitu terdiri dari : teori kebutuhan maslow, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan kebutuhan. Dimulai dari kebutuhan fisiologis (lapar, haus, pakaian dan lain-lain), kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan aktualisasi diri.

Frederick Herzberg atau lebih dikenal dengan *Herzberg motivation theory* mengatakan bahwa hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri aka meningkatkan motivasi kerja. Dalam pandangan lain ada dua faktor yang ada dalam teori Hezberg yaitu faktor intrinsik hal-hal yang mendorong berprestasi yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang

sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Teori motivasi menurut McClelland, menyatakan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Ada 3 kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland, yaitu : *need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial), *need for power* (dorongan untuk mengatur).

Teori penguatan (*reinforcement theory*) dalam teori ini mengatakan bahwa jika suatu perilaku diberi alasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi pada masa mendatang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009).

1. Faktor Intern

Faktor Intern meliputi memiliki keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, serta keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

1.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi adalah dapat menciptakan gairan kerja atau semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut (Pianda 2018). Menurut (Widyarini 2019) tujuan motivasi berasal dari tiga aspek yaitu sebagai berikut:

1. Aspek biologis yaitu kebutuhan tiap individu.
2. Aspek belajar (pengalaman dan lingkungan sosial).
3. Aspek pikir (*thinking*) yang kita miliki.

Menurut (Dayana and Marbun 2018) tujuan motivasi secara khusus terbagi 3 antara lain:

1. Mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dapat menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan yaitu untuk dapat memilih prioritas pekerjaan yang dilakukan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian diatas, tujuan dan manfaat motivasi ialah untuk dapat memotivasi kita secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dan mencapai sesuatu dalam prosesnya.

1.1.2.4 Indikator Motivasi

Motivasi karyawan sering kali menjadi hal yang rumit, karena motivasi ini sangat berkaitan dengan kriteria tertentu seperti pilihan. Seperti menurut Mangkunegara (2013:13) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
3. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
4. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
5. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
6. Manfaat waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dengan dalam menyelesaikan tugas.

Adapun menurut Marjaya & Pasaribu (2019) indikator motivasi kerja terdiri atas:

1. Kerja keras.
2. Orientasi masa depan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas.
5. Usaha untuk maju.
6. Ketekunan bekerja.
7. Hubungan dengan rekan kerja.
8. Pemanfaatan waktu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut Arianty (2016) sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau

sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan karyawan dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Siagian (2009) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya Rivai (2013) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin menurut Hafni (2020) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban, karena nilai-nilai itu sudah membantu dalam diri individu tersebut, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, sebaliknya akan menjadi beban bila tidak berbuat sesuatu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan itu sangat berpengaruh dan memberikan definisi yang baik. Menurut (Hasibuan 2017) : “Kedisiplinan adalah suatu kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi

atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin dapat diartikan jika :

1. Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
3. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memaksimalkan efisiensi dengan mencegah membuang-buang waktu dan energi. Selain itu, disiplin berusaha untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan peralatan kerja karena kelalaian, mengerjai, dan pencurian. Disiplin berusaha untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kelalaian yang dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin bertujuan untuk mencegah terjadinya kebiasaan buruk dari mulai melakukan pekerjaan dengan terlambat atau terlalu dini untuk menyelesaikan pekerjaan karena terlambat atau adanya sifat malas. Menurut pendapat dari Pranata (2014: 16), “disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Didalam sebuah perusahaan ataupun sebuah organisasi disiplin sangatlah berdampak. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor. Baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin dalam kinerja sangat membantu dalam lingkungan kerja, terutama bagi seorang pemimpin yang ingin memberi contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas kepribadian akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan. Puncak dari komitmen akan terlihat pada integritas dan ketangguhan yang tinggi. Sikap seperti itu dapat membantu dalam proses peningkatan kualitas perilaku, sikap, dan pekerjaan.

Komitmen dan integritas akan tercermin dalam implementasi secara konsisten. Kedua, menciptakan kepribadian yang berkualitas dalam kehidupan yang ditandai dengan adanya karakter yang kuat dalam diri manusia, termasuk pemimpin dan bawahan. Jika pemimpin terbukti sangat disiplin dalam sikap hidup

dan bekerja, maka akan mempengaruhi bawahan untuk sangat disiplin dan menjadikannya *figure*.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menjaga dan memupuk kedisiplinan yang baik bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Veithzal Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja mempunyai beberapa faktor yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini

merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi Menurut Anwar Prabu (2011:84).

1. Kehadiran karyawan setiap hari Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kehadiran seperti mesin absensi.
2. Ketepatan jam kerja Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan.karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
3. Mengenakan pakaian kerja dan pengenal Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal. Orang yang dapat melakukan komunikasi dapat disebut jga sebagai komunikator. Orang yang dapat diajak berkomunikasi dapat disebut sebagai komunikan.

Menurut Stokes dalam (Kadarisman, 2013) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Adapun menurut Rogers dalam Lanani, (2013:15) mendefinisikan komunikasi sebagai “Proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya”.

Menurut Syafnal (2020), Komunikasi merupakan hal yang sangat penting, dikarenakan komunikasi yang tidak baik berdampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik mampu meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter. Sehingga, komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik agar masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing.

Sementara menurut Hakim (2020), komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi menurut Hamali, (2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut (Handoko, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk

gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Ada dua tinjauan yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2013:148) yaitu:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, Keterampilan Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - a. Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Begitu pula sikap senderyang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi titik percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - b. Pengetahuan Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Maka, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
 - c. Media saluran yang digunakan sender untuk komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada

receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

2. Faktor dari pihak receiver atau penerima informasi

- a. Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- b. Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah daripada dengannya.
- c. Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide tau pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.
- d. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Menurut Effendy (2013) ada 4 tujuan komunikasi organisasi, antara lain:

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau

kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

2. Mengubah pendapat atau opini (*to change opinion*), yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau kelompok menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

2.1.4.4. Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi, maka harus mengetahui cara mendapatkan komunikasi yang efektif. Menurut (Husein Umar, 2012 hal 26-27) ada empat indikator diantaranya:

1. Keterbukaan keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
2. Empati mencoba merasakan apa yang sama dengan lawan, suatu kemampuan memahami perasaan lawan sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.
3. Dukungan mencoba untuk tidak mengkritik menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walaupun hanya tepukan atau sekedar mengangguk – angguk kepala.

4. Kesamaan karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan. Karena dalam komunikasi yang baik efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar kesamaan yang baik dalam hubungan interpersonal.

Menurut Handoko (2013) menyatakan indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja yaitu pengarahan dalam proses belajar untuk memahami suatu masalah.
3. Dukungan, mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.
4. Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk melengkapi penelitian ini, diperlukan kerangka konseptual untuk mendefinisikan hubungan atau hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan diteliti. Variabel selanjutnya yang akan diuji dalam kerangka konseptual ini adalah motivasi, disiplin kerja, komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diuraikan berikut ini:

2.2.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi, perlu adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai suatu proses menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya (Wahyudi & Tupti, 2019).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan membuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Tanjung, 2015). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Pulungan, 2017; Jufrizen, J, 2018; Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020; dan Arda, M, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:193) bahwa “Disiplin diartikan sebagai sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan”. Derajat kedisiplinan dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan, keteladanan kepemimpinan, kompensasi, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan antar manusia. Setiap karyawan memiliki tujuan dan kapasitas kerja harus mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan adanya human relation maka tingkat kerjasama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan juga semakin tinggi.

Keteladanan seorang pemimpin yang dimiliki pemimpin, kejujuran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pun semakin termotivasi karena ada orang yang memberi contoh. Remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan mendorong karyawan untuk menghasilkan kualitas kerja yang telah ditentukan. Keadilan merupakan dasar untuk menciptakan disiplin dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pengawasan inheren yang diberikan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas. Hukuman berat atau ringan diberikan menurut pertimbangan yang wajar.

Hasil penelitian Prabasari dan Netra (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Afandi, A., dan Bahri, S. (2020); Hasrudy Tanjung (2021); Sutan Napsan (2020) dan Ernawati (2021) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja

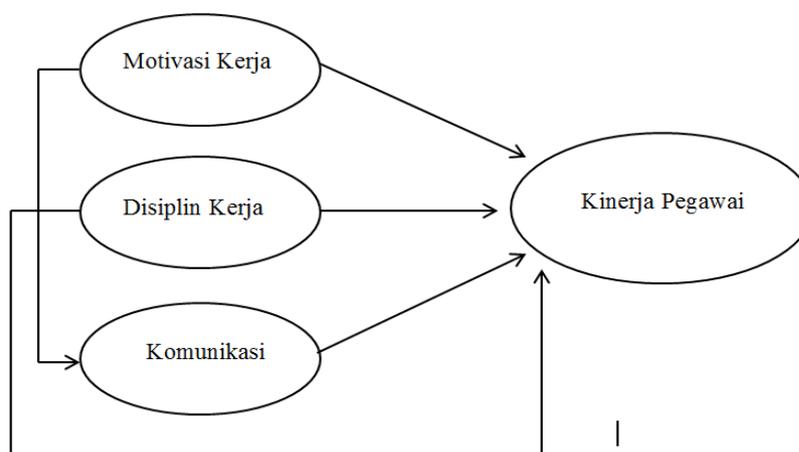
Komunikasi adalah hubungan lisan atau tertulis antara dua orang atau lebih yang dapat mengarah pada pemahaman tentang suatu masalah. Dengan komunikasi, maksud dan tujuan seseorang dapat dikomunikasikan. Komunikasi yang baik sangat penting bagi karyawan untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Menurut Robbins (2009, hal. 311) mengatakan bahwa: “komunikasi mendorong sesuatu yang harus dijelaskan pada karyawan apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar”.

Hasil penelitian Andre Bramantyo (2010) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Begitu

juga dengan hasil penelitian Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (I Gusti Agung, 2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, menyatakan secara bersamaan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi, memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2007, hal. 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan

sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
4. Ada pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:224) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dilihat dari jenis penelitiannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi juga dari segi penjelasan, penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang berfokus untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk dapat mengetahui adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi UMKM yang terdapat di Kota Medan. Dari penelitian ini didefinisikan operasional variabel sebagai berikut:

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan suatu petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur yang bertujuan untuk mengetahui baik atau buruknya sebuah pengukuran dari sebuah penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3), serta Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y). Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa defenisi dari operasional variabel sebagai berikut:

1. Variable Dependend

a. Kineja Pegawai (Y)

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama priode khusus,kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh kepercayaan,timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya mempercayai integritas, kareteristik dan kemampuan setiap anggota lain (Amirullah, 2015). Adapun yang menjadi indikator penulis tentang kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

| Variable Dependend | Indikator |
|--------------------|--|
| Kinerja (Y1) | a. Kualitas kerja diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standart b. Kualitas kerja merupakan iuran yang di hasilkan c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Tingkat Prestasi |

Sumber : (Robbins dalam Bandari 2016:21)

2. Variabel Independen

a. Motivasi (X1)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau sebuah energi yang terdapat didalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang perlu dipenuhi untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari seseorang yang mau melaksanakan sesuatu (Saragih & Simarmata, 2018). Adapun yang dapat menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Motivasi kerja adalah:

Tabel 3.2
Indikator Motivasi kerja

| Variabel Independen | Indikator |
|---------------------|--|
| Motivasi (X1) | a) Kerja keras b) Orientasi masa depan c) Orientasi tugas/sasaran d) Usaha untuk maju e) Ketekunan f) Manfaat waktu |

Sumber : Mangkunegara (2013:13)

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah merupakan suatu keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku atau yang di tetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut (Kamal, 2015). Adapun yang menjadi indikator penulis tentang disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Disiplin kerja

| Variabel Independen | Indikator |
|---------------------|--|
| Disiplin Kerja | a) Kehadiran b) Ketaatan pada peraturan kerja c) Ketaatan pada standar kerja d) Tingkat kewaspadaan tinggi e) Bekerja etis |

Sumber : Rivai (2013:444)

c. Komunikasi (X3)

Menurut Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan

tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja. Adapun indikator komunikasi adalah:

Tabel 3.4
Indikator Komunikasi

| Variabel Independen | Indikator |
|---------------------|---|
| Komunikasi (X3) | a) Keterbukaan b) Pemberian petunjuk atau bimbingan kerja c) Dukungan d) Komunikasi antar pegawai e) Kesamaan |

Sumber : Handoko (2013)

3.3. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertempat di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan Jl. Gatot Subroto Km. 5,5 No. 128.

2. Waktu Penelitian

Penelitian penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | Januari 2022 | | | | Februari 2022 | | | | Maret 2022 | | | | April 2022 | | | | Mei 2022 | | | | Juni 2022 | | | | Juli 2022 | | | | Agustus 2022 | | | | September 2022 | | | |
|-----|---------------------|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012, hal. 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus, sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 40 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data tentang keadaan instansi tersebut, antara lain data mengenai sejarah instansi, struktur organisasi, dan jumlah pegawai di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk meningkatkan atau mendukung penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber yang bertujuan untuk menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah pegawai tetap Kantor Dinas UMKM Kota Medan.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2010). Pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sehingga responden memberikan pilihannya dengan tanda checklist (√) Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

| Kategori | Skala jawaban |
|---------------------------|---------------|
| Sangat tidak setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat setuju | 5 |

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2015)

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas akan mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat benar-benar dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Ghozali, 2018) Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel

Bandungkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n merupakan jumlah sampel untuk dapat melakukan uji signifikansi. Kemudian dapat dibandingkan nilai *correlated item –total correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan hasil nilainya positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel

Jika output SPSS menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil yang signifikan, maka indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil korelasi *bivariate* dengan melihat output pada *correlated item –total correlation* yaitu identik karena keduanya dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama.

3. Uji dengan *confirmatory factor analysis (CFA)* Analisis faktor konfirmatori dapat digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas (konsep tunggal) atau apakah indikator yang digunakan bisa mengonfirmasikan sebuah variabel. Apabila variabel memiliki unidimensionalitas maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas

| P | R Hitung | R Tabel | Hasil |
|-------|----------|---------|----------------------------|
| X1.1 | 0.868 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.2 | 0.831 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.3 | 0.857 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.4 | 0.948 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.5 | 0.881 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.6 | 0.9 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.7 | 0.879 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.8 | 0.813 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.9 | 0.827 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.10 | 0.688 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.11 | 0.935 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.12 | 0.767 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.13 | 0.904 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.14 | 0.845 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.15 | 0.912 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X1.16 | 0.894 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.1 | 0.874 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.2 | 0.901 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.3 | 0.886 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.4 | 0.847 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.5 | 0.841 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.6 | 0.888 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.7 | 0.881 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.8 | 0.907 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.9 | 0.897 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X2.10 | 0.83 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.1 | 0.896 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.2 | 0.915 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.3 | 0.897 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |

| | | | |
|-------|-------|-------|----------------------------|
| X3.4 | 0.903 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.5 | 0.897 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.6 | 0.929 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.7 | 0.891 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| X3.8 | 0.936 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.1 | 0.933 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.2 | 0.908 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.3 | 0.887 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.4 | 0.882 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.5 | 0.789 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.6 | 0.866 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.7 | 0.908 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.8 | 0.886 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.9 | 0.833 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.10 | 0.865 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.11 | 0.844 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |
| Y1.12 | 0.916 | 0.312 | Valid (R Hitung > R Tabel) |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, dimana kuesioner tersebut merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dianggap handal atau reliable apabila jawaban dari seseorang atas pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). uji reabilitas dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu (Ghozali, 2018):

1. Pengukuran Ulang (*Repeat Measure*)

Dengan pengukuran ini, responden akan menerima pertanyaan yang sama tetapi pada waktu yang berbeda, dan kemudian melihat apakah responden tetap konsisten dalam tanggapannya atau tidak konsisten dalam tanggapannya.

2. Pengukuran Sekali Saja (*One Shot*)

Dengan pengukuran yang dapat dilakukan hanya sekali saja, kemudian membandingkan hasilnya dengan pertanyaan lain, atau dengan mengukur

korelasi antara tanggapan terhadap pertanyaan. Dengan metode uji statistik Cronbach Alpha (α), sebuah metode telah disediakan oleh SPSS untuk mengukur reliabilitas. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Hasil |
|----------------------|------------------|----------|
| Motivasi (X1) | 0.979 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.974 | Reliabel |
| Komunikasi (X3) | 0.978 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.978 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu meneliti dan menganalisis data dengan menghitung angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari resensi, dengan rumus di bawah ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan menghitung angka-angka dan kemudian membuat kesimpulan dari pengujian, dengan rumus di bawah ini:

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan secara universal pada bidang ilmu sosial dan ilmu yang lain. Persamaan regresi linear ini digunakan untuk memperkirakan koefisien persamaan regresi dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

α : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

e : Standart Error

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bebas motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memberikan informasi mengenai variabel dependen yaitu Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang mempunyai tujuan untuk dapat menguji apakah didalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *One-sample Kolmogrov-smirnov*. Suatu variabel dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,50 (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk dapat melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat

dikatakan bebas multikolinearitas jika memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan memiliki angka *tolerance* tidak kurang dari 0,10 (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Uji Hipotetis

Uji kesesuaian (*Test Goodnes Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2016). Hipotesis terbagi sebagai berikut yaitu:

3.6.3.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini digunakan untuk melakukan pengujian seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi) secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan). Untuk melakukan uji statistik t sebagai berikut:

1. Apabila nilai $\text{sig } \rho > 0,025$ maka bermakna hipotesis ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai $\text{sig } \rho < 0,025$ maka bermakna hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Adapun guna mengetahui apakah secara parsial variabel independen bermakna, dipergunakan uji t secara parsial dengan rumus:

$$r = \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien relasi

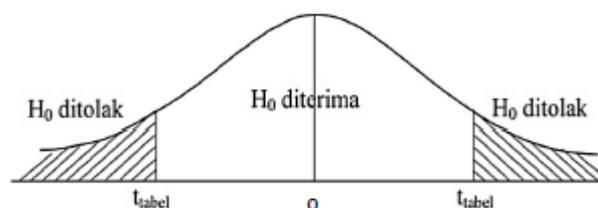
r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel yang diobservasi

Hasil perhitungan ini selanjutnya di bandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai thitung $<$ ttabel atau nilai sig $>$ α

H_0 ditolak jika nilai thitung $>$ ttabel atau nilai sig $<$ α



Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji t)

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumus hipotesa sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. $H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu :

$$F = \frac{R^2/K}{\left(\frac{1}{R^2}\right) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

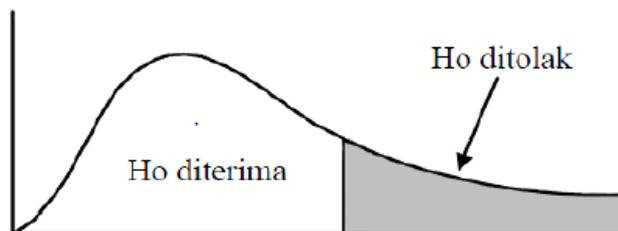
R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

Adapun kriteria Pengujian Uji F adalah berikut :

1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



Gambar 3.2
Daerah Penolakan Hipotesis

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan secara singkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%) (Supangat, 2017). Koefisien determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan dari variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Ghozali, 2018).

Menurut Gujarati (2012:172) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

Zero Order = Koefisien korelasi

β = Koefisien beta

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R²* semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted R²* semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data survei berupa data sebagai berikut: 16 pertanyaan variabel motivasi (X1), 10 pertanyaan disiplin kerja (X2), 8 pertanyaan variabel komunikasi (X3), 12 Pernyataan variabel kinerja pegawai (Y). Kuesioner yang dibagikan ini Diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Medan dengan jumlah sampel survei sebanyak 40 orang Gunakan skala Likert dalam bentuk checklist.

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Usia

Tabel 4.1
Usia Responden

| Umur | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 21-25 | 16 | 40 | 40 | 40 |
| 26-30 | 9 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| 31-35 | 10 | 25 | 25 | 25 |
| 36-40 | 4 | 10 | 10 | 10 |
| 41-45 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 46- 50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 40 | 100 | 100 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (40%) orang yang berumur 21-25 tahun, 9 (22,5%) orang yang berumur 26-30 tahun, 10 (25%) orang yang berumur 31-35 tahun, 4 (10%) orang yang berumur 36-40 tahun, 1 (2,5%) orang yang berumur 41-45 tahun. Dapat ditarik kesimpulan

bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Kota medan yang berumur 21-25 tahun.

4.1.2.2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Laki-laki | 17 | 42,5 | 42,5 | 42,5 |
| Perempuan | 23 | 57,5 | 57,5 | 57,5 |
| Total | 40 | 100 | 100 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 17 (42,5%) orang laki-laki dan 23 (57,5%) orang perempuan. Dapat di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.3. Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

| Pendidikan | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| SMA | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| D1-D3 | 4 | 10 | 10 | 10 |
| S1 | 21 | 52,5 | 52,5 | 52,5 |
| S2 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| Total | 40 | 100 | 100 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 13 (32,5%) responden berlatar belakang Pendidikan SMA, 4 (10%) responden berlatar belakang pendidikan D1-D3, terdiri dari 21(52,5%) responden berlatar belakang pendidikan S1, terdiri dari 2 (5%) responden berlatar belakang pendidikan S2.

4.1.3. Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|----------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disebarakan peneliti kepada responden.

4.1.3.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban dari responden tentang variable kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.5
Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 20 | 30 | 75 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 21 | 52,5 | 19 | 47,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 10 | 25 | 27 | 67,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 11 | 27,5 | 26 | 65 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 7 | 17,5 | 29 | 72,5 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 6 | 13 | 32,5 | 20 | 50 | 7 | 17,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 9 | 22,5 | 23 | 57,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 30 | 75 | 10 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 7 | 17,5 | 20 | 50 | 12 | 30 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 10 | 8 | 20 | 31 | 77,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | 4 | 10 | 30 | 75 | 6 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 17 | 42,5 | 23 | 57,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pertanyaan dari variable kinerja pegawai bahwa:

1. Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 75%.
2. Jawaban responden saya untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur prosedur yang ada mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,5%.
3. Jawaban responden saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 67,5%.
4. Jawaban responden saya mempunyai target kerja sesuai standar kerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65%.
5. Jawaban responden saya menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 72,5%.
6. Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
7. Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,5%.
8. Jawaban responden saya sudah bekerja dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 75%.
9. Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menyusahkan orang lain mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.

10. Jawaban responden saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 77,5%.

11. Jawaban responden saya menunjukkan kinerja dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70%.

12. Jawaban responden saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya selesaikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,5%.

4.1.3.2. Variable Motivasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Angket Untuk Variabel Motivasi

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 19 | 47,5 | 20 | 50 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 22 | 55 | 16 | 40 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 23 | 57,5 | 14 | 35 | 2 | 5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 4 | 21 | 52,5 | 19 | 47,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 12 | 30 | 24 | 60 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 13 | 32,5 | 26 | 65 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 11 | 27,5 | 23 | 7,5 | 5 | 12,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 8 | 15 | 37,5 | 16 | 40 | 8 | 20 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 9 | 13 | 32,5 | 19 | 47,5 | 6 | 15 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| 10 | 13 | 32,5 | 11 | 37,5 | 12 | 30 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 11 | 7 | 17,5 | 32 | 80 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 10 | 25 | 16 | 40 | 12 | 30 | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| 13 | 13 | 32,5 | 22 | 55 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | 8 | 20 | 25 | 62,5 | 6 | 15 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 15 | 8 | 20 | 30 | 75 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | 14 | 35 | 22 | 55 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pertanyaan dari variabel motivasi bahwa:

1. Jawaban responden saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
2. Jawaban responden saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55%.
3. Jawaban responden saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
4. Jawaban responden saya memiliki tujuan pekerjaan yang saya inginkan dimasa depan untuk mencapai suatu tujuan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,5%.
5. Jawaban responden pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60%.
6. Jawaban responden saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65%.
7. Jawaban responden setiap saya mendapat kesulitan rekan kerja saya mau memberikan bantuan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,5%.

8. Jawaban responden sesama pegawai ditempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40% .
9. Jawaban responden saya selalu berambisi dan memberikan yang terbaik dengan tujuan untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,5% .
10. Jawaban responden saya selalu berusaha untuk mendapatkan gaji yang saya inginkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 32,5% .
11. Jawaban responden saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 80% .
12. Jawaban responden instansi cukup bukti untuk memberikan sanksi apabila pegawai melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40% .
13. Jawaban responden saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55% .
14. Jawaban responden disaat saya bekerja saya tidak pernah keluar kantor mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5% .
15. Jawaban responden saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 75% .

16. Jawaban responden saya selalu memaksimalkan waktu yang saya punya untuk mencapai target instansi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55%.

4.1.3.3. Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 30 | 24 | 60 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 16 | 40 | 24 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 10 | 25 | 29 | 72,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 18 | 45 | 20 | 50 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 14 | 35 | 23 | 7,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 8 | 20 | 30 | 75 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 12 | 30 | 25 | 62,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 11 | 27,5 | 27 | 67,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 10 | 25 | 28 | 70 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 16 | 40 | 21 | 52,5 | 2 | 5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

1. Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60%.
2. Jawaban responden saya selalu berusaha hadir pada waktu kerja dikantor mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 60%.
3. Jawaban resonden saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 72,5%.

4. Jawaban responden saya selalu patuh terhadap peraturan yang ada mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
5. Jawaban responden saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,5%.
6. Jawaban responden saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab mayoritas menjawab setuju yaitu sebesar 75%.
7. Jawaban responden saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,5%.
8. Jawaban responden saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati mayoritas responden setuju menjawab 67,5%.
9. Jawaban responden sebagai seorang pegawai saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 70%.
10. Jawaban responden lingkungan kerja saya membebaskan saya berfikir positif mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.

4.1.3.4. Variabel Komunikasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Angket Untuk Variabel komunikasi

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 15 | 26 | 65 | 8 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 20 | 50 | 19 | 47,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 10 | 25 | 26 | 65 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 17 | 42,5 | 19 | 47,5 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 14 | 35 | 21 | 52,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 23 | 57,5 | 16 | 40 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 13 | 32,5 | 26 | 65 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 15 | 32,5 | 22 | 55 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data(2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komunikasi bahwa:

1. Jawaban responden saya sudah terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65% .
2. Jawaban responden saya selalu menyampaikan informasi kerja kepada rekan kerja secara jujur mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50% .
3. Jawaban responden saya mudah menerima petunjuk kerja yang diberikan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65% .
4. Jawaban responden atasan memberikan petunjuk yang jelas Ketika ada tugas yang harus diselesaikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,5% .
5. Jawaban responden antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5% .

6. Jawaban responden saya senang dengan rekan kerja yang memberikan support dan perhatian Ketika mengalami kesulitan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
7. Jawaban responden saya menghargai rekan kerja Ketika berkomunikasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 65%.
8. Jawaban responden saya memahami komunikasi sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55%.

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1 Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y . Tabel 4.9 merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .862 | 8.175 | | .105 | .917 | | |
| | Motivasi (X1) | .231 | .099 | .311 | 2.317 | .026 | .872 | 1.147 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .369 | .172 | .290 | 2.151 | .038 | .864 | 1.157 |
| | Komunikasi (X3) | .423 | .185 | .306 | 2.284 | .028 | .877 | 1.140 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.862 + 0.231X_1 + 0.369X_2 + 0.423X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 0,862. Nilai tersebut dapat diartikan apabila motivasi, disiplin kerja, komunikasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai, maka nilai variabel dependen kinerja pegawai adalah 0,862.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.231, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.231.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.369, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.369.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi adalah 0.423, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0.423.

4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

1) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.66156172 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .174 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.174 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.099 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .178 |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .158 |
| Point Probability | | .000 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- a. Bila Tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b. Bila Tolerance $> 0,1$ atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi (X1) | .872 | 1.147 |
| Disiplin Kerja (X2) | .864 | 1.157 |
| Komunikasi (X3) | .877 | 1.140 |

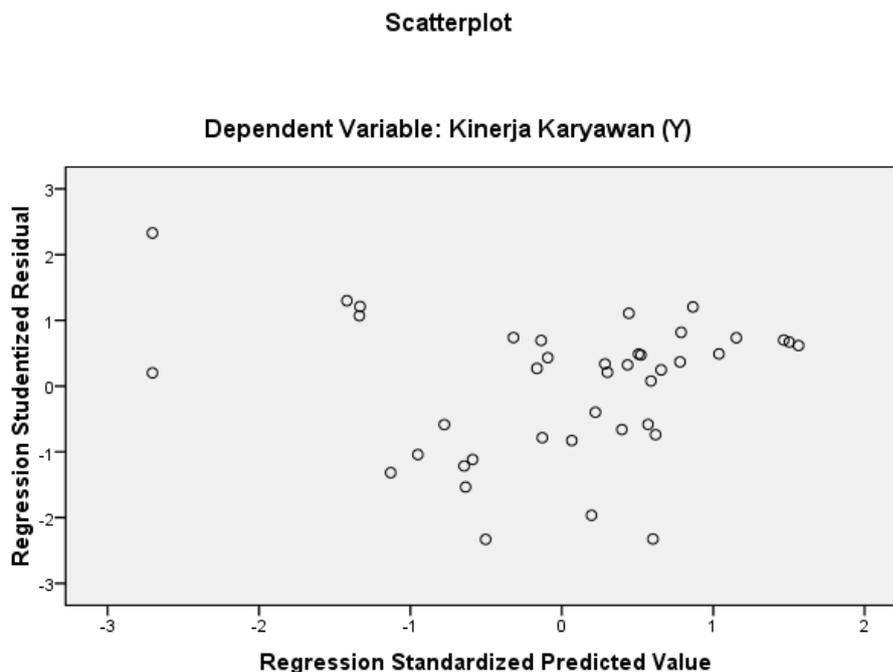
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

berdasarkan Tabel 4.11, diketahui nilai VIF dari motivasi adalah 1.147, nilai VIF dari disiplin kerja adalah 1.157 dan nilai VIF dari komunikasi adalah 1.140. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10 , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadinya heterokedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini, analisis yang dilakukan dengan metode *scatterplot*. Dasar analisisnya yaitu sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Bentuk gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik ataupun plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

4.1.4.3. Pengujian Hipotesis

1) Uji T atau Uji parsial

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.12 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik (Uji T)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .862 | 8.175 | | .105 | .917 | | |
| Motivasi (X1) | .231 | .099 | .311 | 2.317 | .026 | .872 | 1.147 |
| Disiplin Kerja (X2) | .369 | .172 | .290 | 2.151 | .038 | .864 | 1.157 |
| Komunikasi (X3) | .423 | .185 | .306 | 2.284 | .028 | .877 | 1.140 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

- 1) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel motivasi adalah 0.231, yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari motivasi adalah 2.317 dan nilai Sig. adalah 0.026, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.369, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 2.151 dan nilai Sig. adalah 0.038, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi adalah 0.423, yakni bernilai positif. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik *t* atau *t* hitung dari komunikasi adalah 2.284 dan nilai *Sig.* adalah 0.028, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 25.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik F (Simultan)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2233.217 | 3 | 744.406 | 9.159 | .000 ^a |
| | Residual | 2925.883 | 36 | 81.275 | | |
| | Total | 5159.100 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai pada *F* hitung 9,159 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai *F* hitung 9,159 > *F* tabel 2,86 dan nilai *Sig* adalah 0,000 < 0,05, maka motivasi, disiplin kerja, komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.4.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya

pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .658 ^a | .433 | .386 | 9.01524 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0.658 atau 65,8% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,433 yang berarti 43.3% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 9.015 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2. Pembahasan

Hasil temuan penelitian ini adalah pada analisis terhadap kesesuaian teori,

pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh t hitung sebesar 2.371 sedangkan t tabel sebesar 2,028 dan memiliki angka signifikan yaitu sebesar 0,026 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil yang terdapat diatas bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan (Jufrizen & Pulungan, 2017; Jufrizen, J, 2018; Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020; dan Arda, M, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sejalan dengan yang dilakukan dilakukan (Andayani & Tirtayasa, 2019). (Imelda, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Saragih & Simarmata, 2018), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Hendra, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Citra & Fahmi, 2019), (Gultom, 2014), (Sembiring & Tanjung, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2017) , (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh t hitung sebesar 2.151 sedangkan t tabel sebesar 2,028 dan memiliki angka yang signifikan yaitu sebesar $0,038 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil yang terdapat diatas bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Hasil penelitian Prabasari dan Netra (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hasil yang sama juga berlaku pada penelitian yang dilakukan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Afandi, A., dan Bahri, S. (2020); Hasrudy Tanjung (2021); Sutan Napsan (2020) dan Ernawati (2021) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan diperoleh t hitung sebesar 2.284 sedangkan t tabel sebesar 2,028 dan memiliki angka yang signifikan yaitu sebesar $0,028 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil yang terdapat diatas bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Komunikasi adalah hubungan lisan atau tertulis antara dua orang atau lebih yang dapat mengarah pada pemahaman tentang suatu masalah. Dengan komunikasi, maksud dan tujuan seseorang dapat dikomunikasikan. Komunikasi yang baik sangat penting bagi pegawai untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Hasil penelitian sejalan dengan Andre Bramantyo (2010) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Komunikasi Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas Fhitung sebesar 9.159 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 2,86. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. dapat disimpulkan variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (I Gusti Agung, 2013) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, menyatakan secara bersamaan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi, memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dapat ditarik kesimpulan penelitian tentang pengaruh motivasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai koperasi UMKM di Kota Medan.

1. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
3. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.
4. Secara simultan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan.

5.2. Saran

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

1. Agar Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan dan pihak yang kepentingan lainnya untuk lebih mengkoordinasikan motivasi dalam pelaksanaan tugasnya untuk pegawai dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara totalitas dari pegawai
2. Sebaiknya atasan di instansi tersebut perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya

pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. agar pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan serta keluhan yang dirasakan oleh pegawai, pimpinan harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya motivasi, disiplin kerja dan komunikasi saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian agar mendapatkan hasil yang akurat apa yang sebenarnya sangat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti pada saat melakukan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan penelitian yang dialami dan dapat menjadikan sebagai beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki banyak kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor motivasi, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan masih sangat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Adanya keterbatasan penelitian hanya menggunakan kuisioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sebenar-benarnya terjadi.
3. Keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya sebanyak 40 pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 3(2), 235–246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Bramantyo, A. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Inti Sukses Garmino.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Damanik, F. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *JIMEIS : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI

- Dayana, I., & Juliaster, M. (2018). *Motivasi Kehidupan*. Guapedia Publisher.
- Ernawati, E. (2020). Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Man Sekabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi JMP-DMT*, 1(3), 179–193.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humainora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humainora>.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>.
- Gering, D. (2017). *Motivasi Kerja*. Pustaka media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hafni, E. (2020). Pengaruh Supervisi Dan Kompetensi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Man Se-Kota Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1), 1–9.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. BPF.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–813.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Hardjana, A. (2003). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Kanisius.
- Hartatik, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Suka Buku.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2(3), 406–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS - Social Scinces*, 7(2), 441–446.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *In Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71-79. <http://jurnal.umsu.ac.id>.
- Kabu, S. R., Rudianto, R., & Priadi, R. (2020). Kompetensi Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Agama Kabupaten Nias Utara. *Persepsi: Communication Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v3i1.4370>.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. IPB Press.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan

- Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rodakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantau Prapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>.
- Permadani, S. I., Bahri, S., & Prasetya, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 2(1), 28–42.
- Prabasari, G. A., & Netra, G. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 469–481.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>.
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Stephen, R. (2009). *Manajemen*. Erlangga.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Kencana.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah, R. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Mnuasia*. Kencana Prenada.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.
- Wahyuni, A. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PegawaiPt. Pantja Surya Perdagangan. *JIMEIS : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 1–11.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>.
- Walgito, B. (2007). *Piskologi Sosial : Suatu Pengantar*. Andi Offset.
- Waridin, W., & Masrukhin, M. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 197–209.

- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widyarini, N. (2019). *Kunci Pengembangan Diri*. PT Elex Media Komputindo.
- Winardi, W. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Perkasa.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Aryfhati Sandika Sitepu
Npm : 1805160390
Tempat/tanggal lahir : Medan, 14 Agustus 2000
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Rumah : Jalan Agenda No 2A
Nama Ayah : Alm. Gusti Sitepu SH
Nama Ibu : Fatimah Nasution
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
Alamat Orang Tua : Jalan Agenda No 2A
Riwayat Pendidikan :

- SD YPI Amir Hamzah Medan dari Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2012
- SMP Negeri 7 Medan dari Tahun 2012 sampai dengan Tahun 2015
- SMA Negeri 3 Medan dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dari tahun 2018 sekarang

Medan, Agustus 2022

(Aryfhati Sandika Sitepu)

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI
DAN UMKM (USAHA MIKRO KECIL MENENGAH)
KOTA MEDAN**

Bapak dan Ibu Responden yang Terhormat,

Saya Aryfhathi Sandika Sitepu mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sedang melakukan penelitian skripsi mengenai “Pengaruh Motivasi Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Kota Medan”. Saya berharap ketersediaan Bapak dan Ibu untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak dan Ibu berikan adalah sebagai data penelitian dalam penyusunan skripsi dan sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas bantuan Bapak dan Ibu, saya ucapkan terimakasih.

A. Data Responden

No Responden :

Usia : 1. 21- 25 Tahun : () 4. 36 - 40 Tahun : ()

2. 26 - 30 Tahun : () 5. 41 - 45 Tahun : ()

3. 31 - 35 Tahun : () 6. 46 > Tahun : ()

Jenis Kelamin : 1. Laki – Laki : () 2. Perempuan: ()

Tingkat Pendidikan : 1. SMA : () 3. S1 : ()

2. D1-D3 : () 4. S2 : ()

B. Berilah tanda pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang anda alami

Keterangan :

(STS) : Sangat Tidak Setuju = 1

(TS) : Tidak Setuju = 2

(KS) : Kurang Setuju = 3

(S) : Setuju = 4

(SS) : Sangat Setuju = 5

Variabel Motivasi X₁

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|--|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kerja Keras | | | | | | |
| 1. | Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 2. | Saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan | | | | | |
| Orientasi masa depan | | | | | | |
| 3. | Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan | | | | | |
| 4. | Saya memiliki tujuan pekerjaan yang saya inginkan di masa depan untuk mencapai suatu tujuan | | | | | |
| Usaha untuk maju | | | | | | |
| 5. | Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja | | | | | |
| 6. | Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan | | | | | |
| Rekan kerja yang dipilih | | | | | | |
| 7. | Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya | | | | | |
| 8. | Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya | | | | | |
| Tingkat cita – cita yang tinggi | | | | | | |
| 9. | Saya selalu berambisi dan memberikan yang terbaik dengan tujuan untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan | | | | | |
| 10. | Saya selalu berusaha untuk mendapatkan gaji | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | yang saya inginkan | | | | | |
| Orientasi tugas/ sasaran | | | | | | |
| 11. | Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah | | | | | |
| 12. | Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas | | | | | |
| Ketekunan | | | | | | |
| 13. | Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 14. | Di saat saya bekerja saya tidak pernah keluar kantor | | | | | |
| Pemanfaatan waktu | | | | | | |
| 15. | Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 16. | Saya selalu memaksimal waktu yang saya punya untuk mencapai target perusahaan | | | | | |

Variabel Disiplin Kerja X₂

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|--------------------------------------|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kehadiran | | | | | | |
| 1. | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada | | | | | |
| 2. | Saya selalu berusaha hadir pada waktu kerja dikantor | | | | | |
| Ketaatan pada peraturan kerja | | | | | | |
| 3. | Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan | | | | | |
| 4. | Saya selalu patuh terhadap peraturan yang ada | | | | | |
| Ketaatan pada standar kerja | | | | | | |
| 5. | Saya selalu bekerja sesuai dengan standar | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | prosedur yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6. | Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| Tingkat kewaspadaan tinggi | | | | | | |
| 7. | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti | | | | | |
| 8. | Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati | | | | | |
| Bekerja etis | | | | | | |
| 9. | Sebagai seorang pegawai saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 10. | Lingkungan kerja saya membebaskan saya befikir yang positif | | | | | |

Variabel Komunikasi X₃

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|--|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Keterbukaan | | | | | | |
| 1. | Saya sudah terbuka Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja | | | | | |
| 2. | Saya selalu menyampaikan informasi kerja kepada rekan kerja secara jujur | | | | | |
| Pemberian petunjuk atau bimbingan kerja | | | | | | |
| 3. | Saya mudah menerima petunjuk kerja yang diberikan rekan kerja | | | | | |
| 4. | Atasan memberikan petunjuk yang jelas Ketika ada tugas yang harus diselesaikan | | | | | |
| Dukungan | | | | | | |
| 5. | Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik | | | | | |
| 6. | Saya senang dengan rekan kerja yang memberikan support dan perhatian Ketika mengalami kesulitan dalam bekerja | | | | | |
| | | | | | | |

| Kesamaan | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|
| 7. | Saya menghargai rekan kerja Ketika berkomunikasi | | | | | |
| 8. | Saya memahami komunikasi sesama rekan kerja | | | | | |

Variabel Kinerja Y

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|------------------------|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti | | | | | |
| 2. | Untuk memenuhi kualitas yang baik, Saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada | | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 3. | Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan | | | | | |
| 4. | Saya mempunyai target kerja sesuai standar kerja yang ditetapkan | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 5. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 6. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 7. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien | | | | | |
| 8. | Saya sudah bekerja dengan efektif dan efisien | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 9. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menyusahkan orang lain | | | | | |
| 10. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | baik | | | | | |
| Tingkat Prestasi | | | | | | |
| 11. | Saya menunjukkan kinerja dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan | | | | | |
| 12. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya selesaikan | | | | | |

HASIL RESPONDEN

| Motivasi (X1) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| NO. RESPONDEN | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | X1.16 | Total |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 77 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 56 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 71 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 75 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 62 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 75 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 78 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 66 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 62 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 77 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 67 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 63 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 60 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 15 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 39 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |

| Komunikasi (X3) | | | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|--|
| NO. RESPONDEN | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | Total | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | |
| 15 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 29 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 |

Kinerja Karyawan (Y)

| NO. RESPONDEN | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Total |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 29 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 21 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 29 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 41 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 |

Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 17 | 42,5 | 42,5 | 42,5 |
| Perempuan | 23 | 57,5 | 57,5 | 57,5 |
| Total | 40 | 100 | 100 | 100 |

Usia Responden

| Umur | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 21-25 | 16 | 40 | 40 | 40 |
| 26-30 | 9 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| 31-35 | 10 | 25 | 25 | 25 |
| 36-40 | 4 | 10 | 10 | 10 |
| 41-45 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 46- 50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 40 | 100 | 100 | 100 |

Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| D1-D3 | 4 | 10 | 10 | 10 |
| S1 | 21 | 52,5 | 52,5 | 52,5 |
| S2 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| Total | 40 | 100 | 100 | 100 |

Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 20 | 30 | 75 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 21 | 52,5 | 19 | 47,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 10 | 25 | 27 | 67,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 11 | 27,5 | 26 | 65 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 7 | 17,5 | 29 | 72,5 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 6 | 13 | 32,5 | 20 | 50 | 7 | 17,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 9 | 22,5 | 23 | 57,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 30 | 75 | 10 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 7 | 17,5 | 20 | 50 | 12 | 30 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 10 | 8 | 20 | 31 | 77,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | 4 | 10 | 30 | 75 | 6 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 17 | 42,5 | 23 | 57,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Angket Untuk Variabel Motivasi

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 19 | 47,5 | 20 | 50 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 22 | 55 | 16 | 40 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 23 | 57,5 | 14 | 35 | 2 | 5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 4 | 21 | 52,5 | 19 | 47,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 12 | 30 | 24 | 60 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 13 | 32,5 | 26 | 65 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 11 | 27,5 | 23 | 57,5 | 5 | 12,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 8 | 15 | 37,5 | 16 | 40 | 8 | 20 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 9 | 13 | 32,5 | 19 | 47,5 | 6 | 15 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| 10 | 13 | 32,5 | 11 | 27,5 | 12 | 30 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 11 | 7 | 17,5 | 32 | 80 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | 10 | 25 | 16 | 40 | 12 | 30 | 1 | 2,5 | 1 | 2,5 |
| 13 | 13 | 32,5 | 22 | 55 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | 8 | 20 | 25 | 62,5 | 6 | 15 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |
| 15 | 8 | 20 | 30 | 75 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | 14 | 35 | 22 | 55 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 30 | 24 | 60 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 16 | 40 | 24 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 10 | 25 | 29 | 72,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 18 | 45 | 20 | 50 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 14 | 35 | 23 | 7,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 8 | 20 | 30 | 75 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 12 | 30 | 25 | 62,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 11 | 27,5 | 27 | 67,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 10 | 25 | 28 | 70 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 16 | 40 | 21 | 52,5 | 2 | 5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 |

Angket Untuk Variabel komunikasi

| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 15 | 26 | 65 | 8 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 20 | 50 | 19 | 47,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 10 | 25 | 26 | 65 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 17 | 42,5 | 19 | 47,5 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 14 | 35 | 21 | 52,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 23 | 57,5 | 16 | 40 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 13 | 32,5 | 26 | 65 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 15 | 32,5 | 22 | 55 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Lampiran Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi (X1) | .872 | 1.147 |
| Disiplin Kerja (X2) | .864 | 1.157 |
| Komunikasi (X3) | .877 | 1.140 |

Lampiran Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.440 | 4.109 | | 3.758 | .001 |
| | Motivasi (X1) | -.045 | .050 | -.151 | -.905 | .372 |
| | Disiplin Kerja (X2) | -.139 | .086 | -.271 | -1.610 | .116 |
| | Komunikasi (X3) | .002 | .093 | .003 | .019 | .985 |

a. Dependent Variable: abs_res

ANOVA^d

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 2233.217 | 3 | 744.406 | 9.159 | .000 ^a |
| | Residual | 2925.883 | 36 | 81.275 | | |
| | Total | 5159.100 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^d

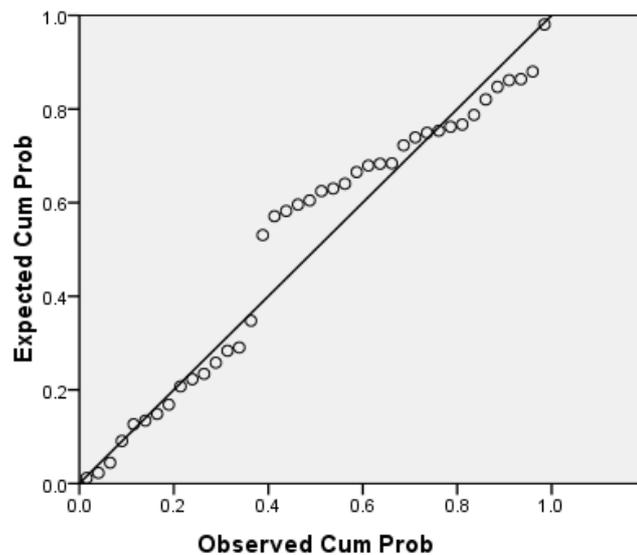
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .658 ^a | .433 | .386 | 9.01524 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

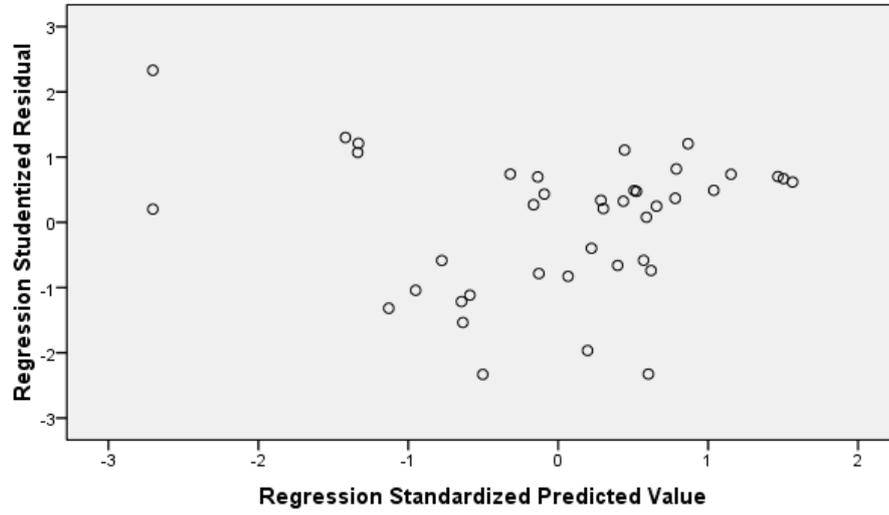
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)





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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1987/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aryfhati Sandika Sitepu
NPM : 1805160390
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Adanya beberapa pegawai yang kinerjanya cenderung menurun
2. Adanya beberapa lingkungan kerja yang tidak nyaman dirasakan sebagai pegawai
3. Adanya motivasi pegawai yang kurang diberikan oleh atasan
4. Masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Aryfhati Sandika Sitepu)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1987/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Nama Mahasiswa : Aryfhati Sandika Sitepu
NPM : 1805160390
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Rahmad Bahagia, SE., M.Si *8/1/2022*
Judul Disetujui**) : *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 173 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 27 Januari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Aryfnati Sandika Sitepu
N P M : 1805160390
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : H.Rahmad Bahagia, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 27 Januari 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Jumadil Akhir 1443 H
27 Januari 2022 M



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita menaruh diri agar dibetuk
sangat dan tangkas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 173 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 24 Jumadil Akhir 1443 H
27 Januari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan Cq.Koperasi UMKM Kota Medan
Jln.Gatot Subroto Km.7,7
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Aryfhati Sandika Sitepu
Npm : 1805160390
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.

Tembusan :

1. Peringgal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI RISET

NOMOR : 070/170/Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 173/II.3-AU/UMSU-05/F/2022. Tanggal: 27 Januari 2022. Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Riset Kepada :

Nama : **Aryfhati Sandika Sitepu.**
NPM : 1805160390.
Program Studi : Manajemen.
Lokasi : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan.
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan".
Lamanya : 3 (Tiga) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
 2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
 3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
 4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *soft copy* atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
 5. Surat rekomendasi Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
 6. Surat rekomendasi Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.
- Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Medan.
Pada Tanggal 12 Februari 2022

KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN



Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA Tk.I
NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Arsip.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 7.7 Telp. 061 - 8446005 Fax. 061 - 8446005
Email : diskopumkm@pemkomedan.go.id Website : www.diskopumkm.pemkomedan.go.id
Medan - 20126

Nomor : 070/045
Lamp : -
Perihal : Izin Melaksanakan Riset

Medan, 02 Februari 2022
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

T e m p a t

Sehubungan dengan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/178/Balitbang/2022, tanggal 3 Februari 2022 Perihal Surat Rekomendasi Riset, kepada :

Nama : **Aryfhati Sandika Sitepu**
NPM : 1805160390
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Kota Medan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Berkaitan hal tersebut di atas, Kepala Dinas Koperasi UKM Kota Medan menerima dan memberikan izin melaksanakan riset yang dilaksanakan mulai tanggal 03 Februari s/d 02 April 2022.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS KOPERASI UKM
KOTA MEDAN,**

BENNY ISKANDAR NASUTION, AP, M.AP
ED A PEMBINA TK.I
NIP. 19761012 199603 1 002



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2235/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Medan, 05 Muharram 1444 H
Lamp. : - 03 Agustus 2022 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Koperasi UMKM Kota Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Aryfhati Sandika Sitepu**
N P M : **1805160390**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbang@pemkomedan.go.id Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

No : 070/1536/Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/178/Balitbang/2022. Tanggal: 03 Februari 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : Aryfhathi Sandika Sitepu.
NIM : 1805160390.
Prodi : Manajemen.
Lokasi : Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan
Judul : "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan".
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 9 Juli 2022

RAH. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,

Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN

PEMBINA, TK. I
M NE P D 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Aryhati Sandika Sitepu
N.P.M. : 1805160390
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Agustus 2000
Alamat Rumah : Jalan Agenda No 2A
JudulProposal : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si**

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si

Pembanding

Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Aryfhati Sandika Sitepu
N.P.M. : 1805160390
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Agustus 2000
Alamat Rumah : Jalan Agenda No 2A
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan |
| Bab I | menambahkan Referensi Faktor yang mempengaruhi kinerja |
| Bab II | menambahkan teori motivasi, definisi disiplin kerja, definisi komunikasi |
| Bab III | memperbaiki dan menambahkan Uji statistik, Uji F uji koefisien Determinasi (R^2) |
| Lainnya | menambahkan Referensi Jurnal Dosen |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si.