

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : MUHAMMAD ARIEF ALFIHAMSYAH  
NPM : 1605160610  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 April 2021, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ARIEF ALFIHAMSYAH  
N P M : 1605160610  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU 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

Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

M. ELFI AZHAR, S.E, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ARIEF ALFIHAMSYAH  
N.P.M : 1605160610  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2021

Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Arief Alfihamsyah  
NPM : 1605160610  
Program : Strata-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kota Medan” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juni 2021

Saya yang menyatakan,



Muhammad Arief Alfihamsyah

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN

MUHAMMAD ARIEF ALFIHAMSYAH  
1605160610

Email: Ariefalfihamsyah@gmail.com

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerjakarena jarangny komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dikarenakan jarangny pimpinan melakukan arahan dalam bekerja. Masih rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan di dalam instansi sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih produktif, hal ini dikarenakan pegawai hanya diberikan tugas yang telah tertulis tanpa menjelaskan secara detail pekerjaan yang akan dikerjakan. Rendahnya pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai hal ini dikarenakan menurunnya pekerjaan pegawai yang terlalu monoton. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,417 > 1,981$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,598 > t_{tabel} 1,981$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan dengan nilai  $f_{hitung} 9,031 \geq f_{tabel} 3,08$  dan  $f_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan besarnya pengaruh komunikasi dan Motivasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 14,1% sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF INVESTMENT AND ONE STOP SERVICES IN MEDAN CITY**

**MUHAMMAD ARIEF ALFIHAMSyah  
1605160610**

**Email :Ariefalfihamsyah@gmail.com**

The problem in this study is the still low performance of employees at work due to the lack of good communication between superiors and subordinates due to the lack of leadership in providing directions at work. There is still low communication between superiors and subordinates in the institution so that employees are less motivated to work more productively, this is because employees are only given written tasks without explaining in detail the work to be done. The low level of motivation given to employees is due to the decline in employee work that is too monotonous. The purpose of this study was to determine the effect of communication on employee performance in the Office of Investment and One Stop Services in Medan City. To determine the influence of motivation on employee performance in the Office of Investment and One Stop Services in Medan City. To determine the effect of communication and motivation on employee performance in the Office of Investment and One Stop Services in Medan City. The approach in this study uses an associative approach. The results of the study indicate that the results of the hypothesis partially show that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $2.417 > 1.981$  and  $t_{count}$  is rejected by  $H_0$  and  $H_a$  is accepted. The result of the hypothesis partially shows that  $t_{count} 2.598 > t_{table} 1.981$  and  $t_{count}$  is rejected by  $H_0$  so that  $H_a$  is accepted. The results obtained regarding the influence of communication and work motivation on employee performance at the Medan City Investment and One Stop Integrated Service Office with  $f_{count} 9,031 \geq f_{table} 3.08$  and  $f_{count}$  is rejected by the null hypothesis ( $H_0$ ) so that  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that communication and work motivation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. And the magnitude of the influence of communication and motivation in explaining employee performance is 14.1% while the remaining 85.9% is influenced by other variables that are not included in this research model.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ini berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Ilham Nong** dan Ibu **Elfidayanti Siregar** yang paling hebat dalam mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan

spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Medan, Oktober 2020

Penulis

**MUHAMMAD ARIEF ALFIHAMSYAH**  
**1605160610**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Komunikasi .....	16
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	16
2.1.2.2 Proses Komunikasi .....	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	19
2.1.2.4 Indikator Komunikasi .....	23
2.1.3 Motivasi Kerja .....	25
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.1.3.2 Teori Motivasi .....	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	33
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	35

2.2	Kerangka konseptual .....	37
2.3	Hipotesis .....	40
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	41
3.2	Definisi Operasional.....	41
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.4	Populasi dan Sampel.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	47
3.7	Teknik Analisis Data .....	52
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	57
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.1.2	Analisis Data .....	65
4.2	Pembahasan .....	73
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 3.2	Indikator Komunikasi .....	42
Tabel 3.3	Indikator Motivasi Kerja .....	42
Tabel 3.4	Rincian dan Waktu Penelitian .....	43
Tabel 3.5	Populasi Penelitian .....	43
Tabel 3.6	Sampel Penelitian .....	46
Tabel 3.7	Skala Likert .....	47
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Komunikasi .....	49
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Motivasi .....	49
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	50
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y .....	52
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert's.....	57
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.3	Distribusi Responden Usia.....	58
Tabel 4.4	Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan .....	59
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel X <sub>1</sub> ( Komunikasi ).....	60
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> ) .....	61
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai ( Y ).....	63
Tabel 4.8	Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 4.10	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.11	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.12	Uji Simultan ( F ) .....	71
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Paradigma Penelitian .....	37
Gambar 2.2 Kerangka Paradigma Penelitian .....	38
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian .....	40
Gambar 4.1 UjiNormalitas .....	66
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas.....	68
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
Gambar 4.5 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	72

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan karyawan. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan petunjuk yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Sunyoto, 2014).

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain intensif pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja(Kadarisman, 2014).

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *personal factors* dan *leader factors*. *personal factors* ditujukan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. Sedangkan *leader factors* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. Kinerja karyawan terhadap perusahaan menjadi hal penting dalam dunia kerja karena setiap perusahaan karyawannya memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang baik dari karyawan (Poppy Dian Pratiwi, 2016)

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Komunikasi merupakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai tujuan dan maksud”.

Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia karena dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain

baik dalam kehidupan sehari-hari didalam maupun di luar lingkungan rumah. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi dengan memperhatikan tingkat kinerja karyawan melalui peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antar sesama karyawan.

Disamping faktor komunikasi, faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk tercapainya tujuan tersebut diperlukan semangat kerja karyawan dan motivasi yang menunjang kinerja karyawan.

Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan merupakan salah satu kantor yang melayani masyarakat dalam hal investasi. Maksud didirikannya BPPT Kota Medan adalah untuk menyelenggarakan pelayanan izin yang prima dan satu pintu. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya iklim usaha yang kondusif bagi penanaman modal dan investasi dalam rangka pemberdayaan ekonomi masyarakat Kota Medan. Di dalam menunjang kinerja pegawai diperlukan komunikasi dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tujuan agar pegawai dilingkungan Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan sehingga tercapai visi dan misi serta program kerja Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Komunikasi di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Kota Medan harus dilaksanakan secara konsisten dan adil agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi dilingkungan perusahaan. Motivasi di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan adalah meliputi peningkatan gaji, pembayaran tambahan melalui evaluasi kerja dan keuntungan finansial seperti tunjangan kesehatan, tunjangan sosial, dan tunjangan transportasi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan memiliki satuan divisi-divisi yang bergerak untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang mementingkan kualitas SDM, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti luhur dan yang berkompeten. Namun pada kenyataannya terjadi penyimpangan dalam pekerjaan seperti kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan, koordinasi yang tidak efektif dalam setiap melakukan pekerjaan antara atasan dengan bawahan, dan tidak adanya kreativitas pegawai dalam bekerja. Tentang motivasi ada kecenderungan penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan menurunnya kerja keras pegawai, menurunnya semangat kerja pegawai, penurunan keefektifan pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pekerjaan pegawai yang terlalu monoton.

Adanya penurunan kinerja pegawai yang terjadi karena jarang nya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga terjadi hambatan komunikasi dan motivasi yang diberikan kepada pegawai belum efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Prasetio, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau.

Mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mengembangkan penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan, antara lain: Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi kerja, sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang komunikasi dan motivasi. Variabel dependen sebelumnya adalah kinerja karyawan sedangkan penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam bekerjakarena jarang nya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dikarenakan jarang nya pimpinan melakukan arahan dalam bekerja.
2. Masih rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan di dalam instansi sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih produktif, hal ini dikarenakan pegawai hanya diberikan tugas yang telah tertulis tanpa menjelaskan secara detail pekerjaan yang akan dikerjakan.
3. Rendahnya pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai hal ini dikarenakan menurunnya pekerjaan pegawai yang terlalu monoton.

### **1.3 Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan, mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh komunikasi, motivasi terhadap kinerja pegawai

#### **b. Bagi Perusahaan**

Referensi bagi Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Wibisono, 2011) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”. Lain halnya dengan (Sadili, 2013) “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Lebih lanjut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/

kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu hasil proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu.

### **2.1.1.2 Manfaat Kinerja**

Menurut(Sadili, 2013) manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaikan kinerja  
Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personaliadapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi  
Evaluasi kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan  
Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan  
Kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula dengan kinerja yang baik memungkinkan mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik kinerja dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian

kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi.

Sedangkan Menurut(Sedarmayanti, 2013) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Lain halnya pendapat pendapat(Mangkunegara, 2013), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai.

### 2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dan lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap kerjanya menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain intensif pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, absensi, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Nawawi, 2015).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Intensif pendidikan dan pelatihan

Adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut jadi

lebih giat bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya pada bidang pendidikan dan pelatihan didalam perusahaan.

## 2) Kepemimpinan

Adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada yang dipimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 3) Absensi

Adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai di perusahaan.

## 4) Komunikasi

Adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah.

## 5) Motivasi

Adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

## 6) Lingkungan kerja

Adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut(Gibson, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

### 1. Variabel individu

Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya pengalamannya kerja latar belakang kerja tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya)

## 2. Variabel organisasi

Variabel organisasi, antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

## 3. Variabel psikologi

Variabel psikologi yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Sedangkan (Sutrisno, 2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

### 1. Faktor individu

Meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

### 2. Faktor sosial

Meliputi pengaruh kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan pengaruh kemasyarakatan.

### 3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, psikologi, sosial, organisasi serta kemampuan dan motivasi. Beberapa faktor tersebut adalah pendukung tercapainya kinerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2014) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan  
suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar  
suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik  
masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana  
faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi  
kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif  
alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang  
pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja  
ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja (*output*)  
perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan  
mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4) Sikap  
sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasamanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

#### 1. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan

kemampuan karyawan. misalnya ialah hasil kerja yang maksimal dari karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan. Misalnya ialah memenuhi standart kerja.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Misalnya ialah memaksimalkan waktu.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Misalnya ialah berkomitmen dalam bekerja serta tanggung jawab.

Menurut (Sofyandi, 2013) ada beberapa indikator-indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu yaitu:

### 1. Pengetahuan

Pengetahuan dari setiap pegawai serta kemampuan yang ia miliki memberikankontribusi dan hasil kinerja serta dapat menilai bagaimana kinerja dari setiap pegawai.

### 2. Sikap kerja

Sikap kerja setiap pegawai serta komitmen yang dimiliki mampu memberikan suatu hasil yang baik serta memberikan motivasi juga dapat memberikan kontribusi dalam menilai kinerja pegawai.

### 3. Interaksi

Interaksi atau sering disebut sebagai cara bersosialisasi kepada setiap orang juga mampu memberikan kontribusi dalam menilai kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan dari berbagai indikator indikator kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, efektifitas, kemandirian kerja sama, inisiatif, pengetahuan, sikap kerja serta interaksi.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut (Mangkunegara, 2013)“Komunikasi merupakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama (Nawawi, 2015). Komunikasi

adalah suatu proses penyampaian pesan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti, dan pengoperan perangsang untuk mengubah tingkah laku individu (Fajar, 2014).

Sedangkan (Robbins, 2014) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota satuan organisasi yang berbeda dengan bidang yang berbeda.

#### **2.1.2.2 Proses Komunikasi**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Proses komunikasi yang melibatkan unsur-unsur penting antar para anggota dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **1) Sumber (*source*)**

Sumber atau pengiriman berita memainkan langkah pertama dalam proses komunikasi. Sumber mengendalikan macam berita yang dikirim, susunan yang digunakan, dan saluran melalui berita yang dikirimkan. Dalam organisasi, sumber merupakan pihak yang mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk mengkomunikasikan sesuatu gagasan, pemikiran, informasi dan sebagainya kepada pihak lain.

## 2) Pengubahan berita kedalam sandi

Langkah kedua ini yaitu mengubah berita kedalam bentuk simbol-simbol verbal dan non verbal yang mampu memindahkan pengertian, seperti kata-kata percakapan atau tulisan, angka, gerakan, maupun kegiatan.

## 3) Pengiriman berita

Langkah ketiga ini mencerminkan pilihan komunikator terhadap media atau saluran distribusi. Komunikasi lisan mungkin disampaikan melalui berbagai saluran seperti yaitu : telepon, mesin pendikte, orang atau videotape. Hal ini mungkin dilakukan secara pribadi atau dalam pertemuan kelompok dengan banyak orang.

## 4) Penerimaan berita

Langkah keempat adalah penerimaan berita oleh pihak penerima melalui pancaindra mereka : penglihatan, pendengaran, pengecap, perabaan, dan penciuman. Pengiriman berita belum lengkap atau tidak terjadi apabila suatu pihak belum menerima berita. Banyak komunikasi penting gagal karena seseorang tidak pernah menerima berita.

## 5) Umpan balik

Setelah berita diterima dan diterjemahkan, penerima mungkin menyampaikan berita balasan yang ditunjukkan kepada pengirim mula-mula atau orang lain. Seseorang berkomunikasi, penerima menanggapi melalui komunikasi selanjutnya dengan pengirim atau orang lain, dan seterusnya. Dan tanggap ini di sebut umpan balik.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* (komunikator) dan faktor dari pihak *receiver* (komunikan).

#### 1) Faktor dari pihak *sender* (komunikator)

##### a) Keterampilan komunikator

Komunikator sebagai pengirim komunikasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

##### b) Sikap komunikator

Sikap komunikator sangat berpengaruh pada komunikan. Jika komunikator bersikap angkuh mengakibatkan informasi yang diberikan menjadi ditolak oleh komunikan. Sebaliknya jika bersikap ragu-ragu mengakibatkan komunikan menjadi tidak percaya terhadap informasi yang diberikan.

##### c) Pengetahuan komunikator

Komunikator yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada komunikan sehingga komunikan dengan mudah mengerti pesan yang disampaikan tersebut.

##### d) Media saluran yang digunakan oleh komunikator

Media ini sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, dan gagasan kepada komunikan.

2) Faktor dari pihak *receiver* (komunikan)

a) Keterampilan komunikan

Keterampilan komunikan dalam mendengarkan dan membaca pesan sangat penting untuk dapat dimengerti dengan baik oleh komunikator.

b) Sikap komunikan

Sikap komunikan terhadap komunikator sangat mempengaruhi efektif atau tidaknya komunikasi. Maka dari itu komunikan harus bersikap positif terhadap komunikator.

c) Pengetahuan komunikan

Pengetahuan komunikan sangat mempengaruhi komunikasi karena komunikan yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterima dari komunikator.

d) Media saluran yang digunakan komunikan

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan media saluran komunikasi sangat menentukan pesan dapat diterima oleh komunikan.

Sedangkan (Fajar, 2014)Proses terjadinya komunikasi yaitu :

a) langkah pertama sumber

Sumber adalah *ideation* yaitu penciptaan suatu gagasan atau pemilihan perangkat komunikasi untuk dikomunikasikan.*Idention* ini merupakan landasan bagi suatu pesan yang akan disampaikan.

b) Langkah kedua dalam penciptaan suatu pesan

Dalam penciptaan suatu pesan adalah *encoding*, yaitu sumber menerjemahkan informasi atau gagasan dalam wujud kata-kata, tanda-tanda atau lambang-lambang yang disengaja untuk mencapainya informasi dan diharapkan mempunyai efek terhadap orang lain. Pesan adalah alat-alat dimana sumber mengekspresikan gagasannya dalam bentuk bahasa lisan, bahasa tertulis ataupun perilaku nonverbal seperti bahasa isyarat, ekspresi wajah atau gambar-gambar.

c) Langkah ketiga dalam proses komunikasi adalah penyampaian pesan

yang telah disandi (*encode*). Sumber menyampaikan pesan kepada Penerima dengan cara berbicara, menulis, menggambar ataupun melalui suatu tindakan tertentu. Pada langkah ketiga ini, mengenal istilah channel atau saluran, yaitu alat-alat untuk menyampaikan suatu pesan ada dua yaitu saluran komunikasi lisan adalah komunikasi tatap muka, radio dan telepon. Saluran untuk komunikasi tertulis meliputi setiap materi yang tertulis ataupun sebuah media yang dapat memproduksi kata-kata tertulis ataupun sebuah media yang dapat memproduksi kata-kata tertulis seperti televisi, kaset video atau OHP. Sumber berusaha untuk membebaskan saluran komunikasi dari gangguan ataupun hambatan, sehingga pesan dapat sampai kepada penerima seperti yang dikehendaki.

d) Langkah keempat perhatian dialihkan kepada penerima pesan.

Jika pesan itu bersifat lisan, maka penerima perlu menjadi seorang pendengar yang baik, karena jika penerima tidak mendengar, pesan

tersebut akan hilang. Dalam proses ini, penerima melakukan *decoding*, yaitu memberikan penafsiran interpretasi terhadap pesan yang disampaikan kepadanya. Pemahaman (*Understanding*) merupakan kunci untuk melakukan *decoding* dan hanya terjadi dalam pikiran penerima. Akhirnya penerimalah yang akan menentukan bagaimana memahami suatu pesan dan bagaimana pula memberikan respon terhadap pesan tersebut.

- e) Tahap terakhir dalam komunikasi adalah *feed back* atau umpan balik yang memungkinkan sumber mempertimbangkan kembali pesan yang telah disampaikannya kepada penerima. Respon atau umpan balik dari penerima terhadap pesan yang telah disampaikan sumber dapat terwujud kata-kata ataupun tindakan-tindakan tertentu. Penerima bisa mengabaikan pesan tersebut ataupun menyimpannya. Umpan balik inilah yang dapat dijadikan landasan untuk mengevaluasi efektifitas komunikasi.

Pada model ini menyoroti problem penyampaian pesan berdasarkan tingkatkecermatanya. Suatu konsep yang paling penting pada model komunikasi ini adalahgangguan (noise), yakni setiap rangsangan tambahan yang tidak dikehendaki dan dapatmenggangu kecermatan pesan yang disampaikan(Mulyana, 2013).

Model (Weaver, 2014)mengasumsikan bahwa sumber informasi menghasilkan suatu pesan untuk dikomunikasikan dari seperangkat pesan yang dimungkinkan. Pemancar(transmitter) mengubah pesan menjadi suatu sinyal yang sesuai dengan saluran yangdigunakan.Saluran (channel) adalah medium yang mengirimkan sinyal (tanda) daritransmitter ke

penerima (*receiver*). Dalam percakapan, sumber informasi adalah otak, transmitternya adalah mekanisme suara yang menghasilkan sinyal (kata-kata terucapkan), yang ditransmisikan lewat udara (sebagai saluran). Penerima (*receiver*), yakni mekanisme pendengaran, melakukan operasi yang sebaliknya yang dilakukan transmitter dengan merekonstruksi pesan dari sinyal. Tujuan (*destination*) adalah (otak) orang yang menjadi tujuan tersebut.

#### **2.1.2.4 Indikator Komunikasi**

Menurut (Suranto, 2011) menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah:

- 1) Pemahaman  
Pemahaman adalah suatu kemampuan untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud komunikator.
- 2) Kesenangan  
Kesenangan adalah apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.
- 3) Pengaruh pada sikap  
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikator setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- 4) Hubungan yang makin baik  
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di dalam perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di baliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- 5) Tindakan  
Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai pesan yang di komunikasikan.

Menurut (Nuriana, 2014), indikator komunikasi meliputi:

- 1) Pengetahuan yang meliputi :
  - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
  - b) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan yang meliputi :
  - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap yang meliputi :
  - a) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
  - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
  - c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013)ada dua tinjau faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

Berikut penjelasannya:

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan,sikap, pengetahuan *receiver* dan media saluran yang digunakan.
- 2) Faktor dari pihak receiver atau komunikan, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *receiver*, media saluran yang digunakan.

Menurut (Suranto, 2011) indikator-indikator komunikasi yaitu:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik

Beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator, dalam hal ini komunikan dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

## 2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

## 3) Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

## 4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

Indikator Komunikasi menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut :

- 1) Bijaksana
- 2) Kesopanan
- 3) Kata yang tepat
- 4) Bahasa yang sopan dan halus
- 5) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
- 6) Penerima tanggapan dari informasi tugas
- 7) Penerima kapasitas tugas

## **2.1.3 Motivasi Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi sering kali disebut dengan Dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut

merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut (Wibowo, 2014) motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan (Sadili, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cukup dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

### **2.1.3.2 Teori Motivasi**

Teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan.

Menurut (Wibowo, 2014) teori motivasi yang terkait dengan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) **Kebutuhan**  
Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang. Teori ini menunjukkan kepada kebutuhan yang terpenuhi dapat kehilangan potensi motivasional. Karena manajer disarankan memotivasi pekerja dan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul ataupun tidak terpenuhi.
- 2) **Desain pekerjaan**  
Desain pekerjaan adalah mengubah proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja dan pengkayaan kerja.
- 3) **Kepuasan**  
Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.
- 4) **Keadilan**  
Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
- 5) **Harapan**  
Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam teori harapan persepsi memegang peran sentral karena menekan kemampuan kognitif.
- 6) **Penetapan tujuan**  
Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Penetapan tujuan mempunyai mekanisme motivasional yang menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada lima macam teori motivasi yaitu :

- 1) **Teori kebutuhan**  
  
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

2) Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu :

- a) Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dan eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b) Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan insting yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

## 5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

Teori motivasi itu menurut (Sutrisno, 2014) antara lain:

### 1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

#### a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

#### b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.

- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

## 2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2014), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

### a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pegawai pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan pegawai mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Begitu juga dengan menurut(Sadili, 2013)“Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.”

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut(Sutrisno, 2013) faktor-factoryang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor intren  
Faktor intren dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain, keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 2) Faktor ekstren  
Faktor ekstren juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Pendapat(Torang, 2012) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
- 3) Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)
- 4) Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut)
- 5) Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
- 6) Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
- 7) Jam kerja (teratur)
- 8) Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
- 9) Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Tampubolon, 2016), diantaranya adalah, *pertama, faktor eksternal* mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya

penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku. *Kedua, faktor intern*, mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Tampubolon (2016, hal. 23), diantaranya adalah, *pertama, faktor eksternal* mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku. *Kedua, faktor intern*, mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa.

Berdasarkan kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku dan keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel, serta kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, kebutuhan pengakuan prestasi kerja, pencapaian prestasi, dan berprestasi.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Berikut indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut :

### Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja dalam menjalankan pekerjaan.

- 1) Orientasi masa depan  
Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi  
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 3) Orientasi tugas dan keseriusan tugas  
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 4) Usaha untuk maju  
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 5) Ketekunan  
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 6) Rekan kerja yang dipilih  
Rekan kerja yang saling mendukung mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
- 7) Pemanfaatan waktu  
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

Indikator-indikator motivasi kerja dari beberapa para ahli yaitu menurut (Robbins, 2014) menyatakan bahwa indikator dari motivasi kerja yaitu aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisik. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Suwatno & Priansa, 2011) terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Bahkan indikator motivasi kerja menurut (Usman, 2011) yaitu imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

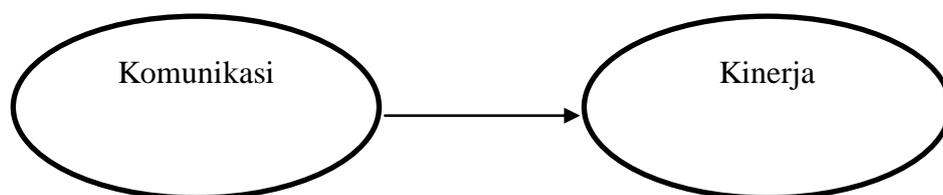
Berdasarkan kesimpulan diatas dari beberapa menurut para ahli indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisik, kebutuhan akan harga diri, motif, harapan, insentif, imbalan jasa, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

## 2.2 Kerangka konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Komunikasi merupakan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut (Rivai, 2013) menyatakan bahwa “komunikasi dapat mempengaruhi kinerja”. Manajemen memberikan para karyawan beberapa informasi khusus yang nyata, yang dapat mereka hubungi. Semakin jelas penjabaran ini, semakin membantu usaha karyawan dan manajemen. Perencanaan kinerja memiliki efek yang potensial terhadap harapan karyawan. Ketika diintegrasikan dengan evaluasi kerja, manajemen memberikan umpan balik berdasarkan harapan dan keinginan karyawan. Hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020), (Farisi, 2016) dan (Julita & Arianty, 2017), menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



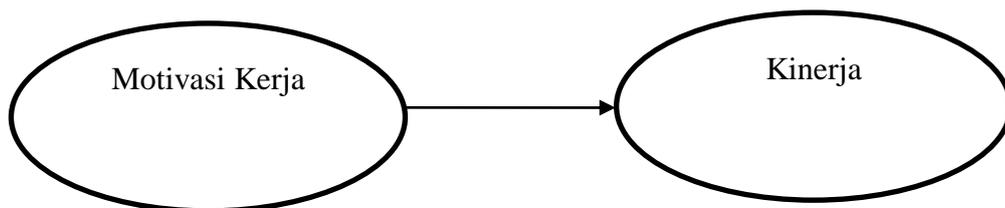
**Gambar 2.1 Kerangka Paradigma Penelitian**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut(Mangkunegara, 2013) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut (Nawawi, 2015) bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa bersemangat atau bergairah dan sebaliknya seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat atau bergairah, dan berdedikasi.

Hasil penelitian(Jufrizen, 2017), (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (Jufrizen, 2017), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020),(Andayani & Tirtayasa, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019), (Mujiatun, 2015), (Rizal & Radiman, 2019), (Gultom, 2014), (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Prayogi & Nursidin, 2018)yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2 Kerangka Paradigma Penelitian**

### **2.2.3 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

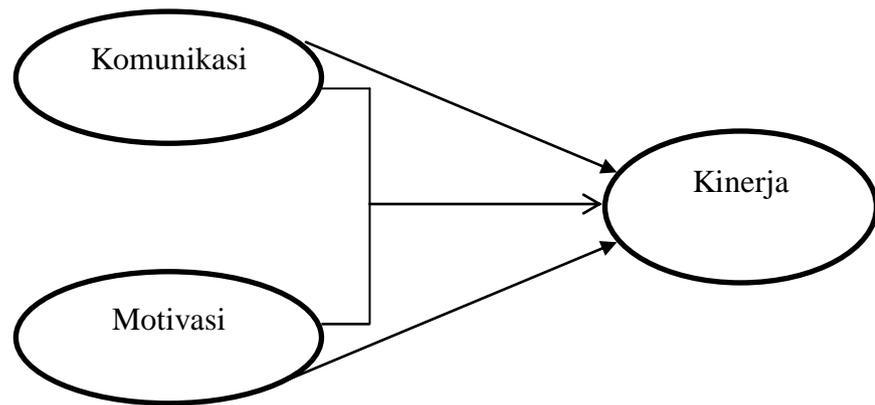
Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan dapat dikatakan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan komunikasi dapat berjalan dengan efektif antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan sangat berkaitan dan ada didalam diri karyawan yang melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan tugasnya dan lebih bersemangat dalam bekerja. Motivasi kepada karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin efektif komunikasi yang dilakukan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang didapatkan oleh perusahaan. Dan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.3 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) bahwa hipotesis adalah dugaan sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian, dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.
3. Ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

##### **2. Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Komunikasi adalah sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis,

dapat menggabungkan para anggota satuan organisasi yang berbeda dengan bidang yang berbeda sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

**Tabel 3.2 Indikator Komunikasi**

No	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan
6	Pengetahuan
7	Keterampilan
8	Sikap

Sumber : (Suranto, 2011), (Nuriana, 2014)

### 3. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

**Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
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
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan yang beralamat Jl. Jendral Besar A.H. Nasution No.32 Pangkalan Mansyur Kecamatan Medan Johor Kota Medan.

. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2020 sampai dengan bulan Februari 2021. Direncanakan ujian sidang meja hijau pada bulan Maret 2021.

### 3.2 Waktu Penelitian

**Tabel 3.4 Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2020/2021																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Penulisan Proposal		■																		
3	Bimbingan Proposal		■	■	■																
4	Seminar Proposal			■	■																
5	Penulisan Skripsi			■	■	■	■	■	■												
6	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																			■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.3 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan yang berjumlah 158 orang

**Tabel 3.5 Populasi Penelitian**

No	Divisi	Jumlah
1	a. Kepala dinas.	1
2	b. Sekretaris, membawahkan :	
	1. Sub bagian umum.	15

	2. Sub bagian kepegawaian.	13
	3. Sub bagian keuangan.	11
3	c. Bidang pengolahan data, perencanaan, dan pengembangan :	
	1. Seksi pengolahan data dan informasi.	5
	2. Seksi perencanaan.	4
	3. Seksi pemberdayaan usaha.	5
4	d. Bidang promosi penanaman modal:	
	1. Seksi pengembangan promosi penanaman modal.	5
	2. Seksi pelaksanaan promosi penanaman modal.	4
	3. Seksi sarana dan prasarana promosi penanaman modal.	3
5	e. Bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal, pengaduan kebijakan, dan pelaporan layanan :	
	1. Seksi pemantauan dan pembinaan pelaksanaan penanaman modal.	4
	2. Seksi pengaduan dan informasi layanan.	4
	3. Seksi kebijakan, deregulasi, penyuluhan, dan peningkatan layanan.	4
6	f. Bidang pelayanan perizinan usaha dan tanda daftar :	
	1. Seksi pelayanan izin gangguan.	8
	2. Seksi pelayanan izin usaha.	7
	3. Seksi pelayanan tanda daftar.	7
7	g. Bidang perizinan tata ruang, perhubungan, dan lingkungan hidup :	
	1. Seksi perizinan tata ruang dan pembangunan.	5
	2. Seksi perizinan perhubungan.	3
	3. Seksi perizinan lingkungan hidup.	5
8	h. Bidang perizinan kesehatan, ketenaga kerjaan dan perizinan lainnya :	
	1. Seksi perizinan petugas kesehatan.	5
	2. Seksi perizinan layanan kesehatan.	6
	3. Seksi ketenaga kerjaan dan lainnya.	8
9	i. Tim teknis.	9
10	j. UPT.	8
12	k. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana.	9
Jumlah		158

### 3.4 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan yang berjumlah 158 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 158 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2015). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan 158 sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{158}{1 + 158(5\%)^2}$$

$$n = \frac{158}{1 + 158(0.05)^2}$$

$$n = 113,26$$

Sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebesar 113,26 digenapkan menjadi 113 orang pegawai.

**Tabel 3.6 Sampel Penelitian**

No	Divisi	Jumlah
1	a. Kepala dinas.	1
2	b. Sekretaris, membawahkan :	
	1. Sub bagian umum.	12
	2. Sub bagian kepegawaian.	10
	3. Sub bagian keuangan.	7
3	c. Bidang pengolahan data, perencanaan, dan pengembangan :	
	1. Seksi pengolahan data dan informasi.	3
	2. Seksi perencanaan.	4
	3. Seksi pemberdayaan usaha.	3
4	d. Bidang promosi penanaman modal:	
	4. Seksi pengembangan promosi penanaman modal.	3
	5. Seksi pelaksanaan promosi penanaman modal.	4
	6. Seksi sarana dan prasarana promosi penanaman modal.	3
5	e. Bidang pengendalian pelaksanaan penanaman modal, pengaduan kebijakan, dan pelaporan layanan :	
	4. Seksi pemantauan dan pembinaan pelaksanaan penanaman modal.	3
	5. Seksi pengaduan dan informasi layanan.	3
	6. Seksi kebijakan, deregulasi, penyuluhan, dan peningkatan layanan.	3
6	f. Bidang pelayanan perizinan usaha dan tanda daftar :	
	4. Seksi pelayanan izin gangguan.	4
	5. Seksi pelayanan izin usaha.	5
	6. Seksi pelayanan tanda daftar.	4
7	g. Bidang perizinan tata ruang, perhubungan, dan lingkungan hidup :	
	4. Seksi perizinan tata ruang dan pembangunan.	4
	5. Seksi perizinan perhubungan.	3
	6. Seksi perizinan lingkungan hidup.	3
8	h. Bidang perizinan kesehatan, tenaga kerja dan perizinan lainnya :	
	4. Seksi perizinan petugas kesehatan.	3
	5. Seksi perizinan layanan kesehatan.	3
	6. Seksi tenaga kerja dan lainnya.	5
9	i. Tim teknis.	7
10	j. UPT.	6
12	k. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana.	7
	Jumlah	113

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan dan di isi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel 3.7 Skala Likert**

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

Sumber: (Juliandi, dkk, 2014)

#### 2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

#### 3. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian, (Juliandi, Irfan and Manurung, 2014).

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$  0,05)
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$  0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014b).

### 1) Uji Validitas Variabel Komunikasi

Tabel uji validitas komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	654 ( positif )	0,184	Valid
2	708 ( positif )	0,184	Valid
3	509 ( positif )	0,184	Valid
4	638 ( positif )	0,184	Valid
5	571 ( positif )	0,184	Valid
6	481 ( positif )	0,184	Valid
7	657 ( positif )	0,184	Valid
8	645 ( positif )	0,184	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 2) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	526 (positif)	0,184	Valid
2	561(positif)	0,184	Valid
3	543(positif)	0,184	Valid
4	487(positif)	0,184	Valid
5	549(positif)	0,184	Valid
6	499(positif)	0,184	Valid
7	519(positif)	0,184	Valid
8	484(positif)	0,184	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 3) Uji Validitas Kinerja

Tabel uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	507(positif)	0,184	Valid
2	336(positif)	0,184	Valid
3	587(positif)	0,184	Valid
4	466(positif)	0,184	Valid
5	565(positif)	0,184	Valid
6	393(positif)	0,184	Valid
7	527(positif)	0,184	Valid
8	532(positif)	0,184	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (komunikasi, Motivasi, dan kinerja pegawai) ternyata menunjukkan status valid, Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya dengan menggunakan pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibilitas berikut ini.

### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* ( $\alpha$ ) dari *Crobbach* menurut (Juliandi et al., 2014b) dengan rumus :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan and Manurung, 2014)

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai reliabilitas instrumen  $\geq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai reliabilitas instrumen  $\leq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.11 .  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Komunikasi( X1 )	0,749 > 0,6	Reliabel
Motivasi ( X2 )	0,713 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan ( Y )	0,697 > 0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.7 Teknik Analisis Data

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

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Juliandi, Irfan and Manurung, 2014) Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best linier unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar 0,06 atau jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06 ( $r < 0,06$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

## 2. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumusan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik.

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

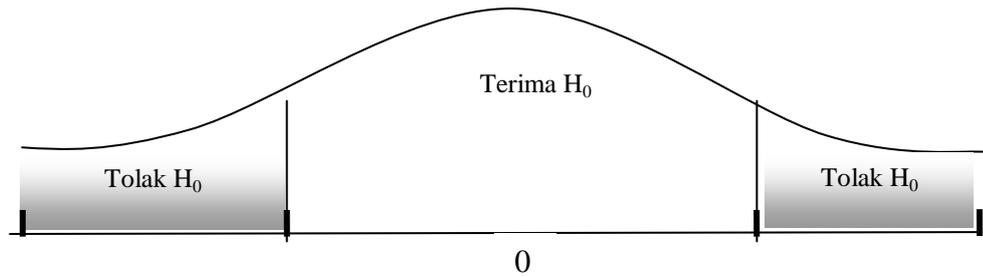
T = Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan table

Rt = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

ketentuan :

jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed > signifikan (a) sebesar 0,05 maka Ho diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka Ho ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.



**Gambar 3.1**  
**Uji t**

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

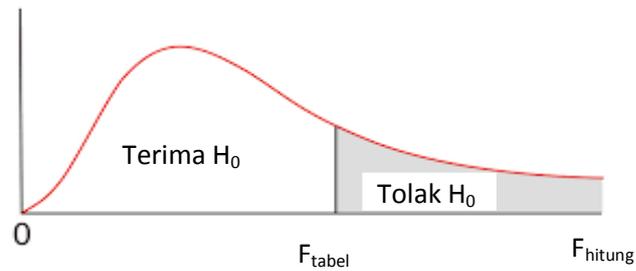
$f_h$  = Tingkat Signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Untuk uji F, maka df dihitung dengan  $N - K - 1$  dengan  $k$  adalah jumlah variabel bebas, pada uji F. Logika uji dua arah adalah terdapat pengaruh antara variabel terikat, dan uji satu arah adalah terdapat pengaruh variabel negatif/ positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 3-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

c. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (R_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah komunikasi, variabel  $X_2$  adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 113 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert's**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (komunikasi dan Motivasi) maupun variabel terikat Y (kinerja pegawai).

##### **a. Karakteristik Responden**

Identitas responden yang ada di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan pada tahun 2020 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	48	42.5	42.5	42.5
Perempuan	65	57.5	57.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 48 orang dengan persentase 42.5% dan responden perempuan sebanyak 65 orang dengan persentase 57.5%.

### 2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	36	31.9	31.9	31.9
31-40 Tahun	48	42.5	42.5	74.3
41-50 Tahun	24	21.2	21.2	95.6
> 50 Tahun	5	4.4	4.4	100.0
Total	113	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 31-40 tahun dengan persentase 42,5%

### 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	12.5	4.42	4.42
Diploma	24	27.5	21.2	25.7
Sarjana	84	60.0	74.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah Sarjana yaitu sebanyak 84 orang dengan presentase 74,3%. Hal ini dikarenakan Kantor Dinas melakukan penerimaan pegawai mengutamakan pegawai yang berpendidikan sarjana.

#### b. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_1$  (Komunikasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub> ( Komunikasi )**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	21.2	55	48.7	25	22.1	9	8.0	0	0	113	100
2	32	28.3	52	46.0	21	18.6	8	7.1	0	0	113	100
3	21	18.6	73	64.6	18	15.9	1	0.9	0	0	113	100
4	26	23.0	72	63.7	15	13.3	0	0	0	0	113	100
5	21	18.6	74	65.5	17	15.0	1	0.9	0	0	113	100
6	27	23.9	71	62.8	14	12.4	1	0.9	0	0	113	100
7	18	15.9	68	60.2	23	20.4	4	3.5	0	0	113	100
8	20	17.7	77	68.1	8	7.1	8	7.1	0	0	113	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya akan dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan teman kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan presentase 48,7%.
2. Jawaban responden tentang Saya akan menyampaikan informasi dengan penuh sopan kepada teman kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan presentase 46,0%.
3. Jawaban responden tentang Saya menjadi pendengar yang baik ketika ada teman yang curhat, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 73 orang dengan presentase 64,6%.
4. Jawaban responden tentang Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 72 orang dengan presentase 63,7%.

5. Jawaban responden tentang Saya akan akan langsung melaksanakan tugas yang diberikan atasan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan presentase 65,5%.
6. Jawaban responden tentang Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta informasi yang dibutuhkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan presentase 62,8%.
7. Jawaban responden tentang Saya mampu melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan presentase 60,2%
8. Jawaban responden tentang Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak intansi lain., lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 77 orang dengan presentase 68,1%.

## 2) Variabel Motivasi(X<sub>2</sub>)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	33.6	59	52.2	12	10.6	4	3.5	0	0	113	100
2	27	23.9	62	54.9	24	21.2	0	0	0	0	113	100
3	40	35.4	66	58.4	7	6.2	0	0	0	0	113	100
4	29	25.7	72	63.7	12	10.6	0	0	0	0	113	100
5	39	34.5	54	47.8	18	15.9	2	1.8	0	0	113	100
6	35	31.0	59	52.2	19	16.8	0	0	0	0	113	100
7	38	33.6	65	57.5	10	8.8	0	0	0	0	113	100
8	42	37.2	62	54.9	9	8.0	0	0	0	0	113	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja keras serta wewenang yang bisa dipertanggungjawabkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan presentase 52,2%.
2. Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan presentase 54,9%.
3. Jawaban responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan presentase 58,4%.
4. Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 72 orang dengan presentase 63,7%.
5. Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 54 orang dengan presentase 47,8%.
6. Jawaban responden tentang Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan presentase 52,2%.

7. Jawaban responden tentang Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan presentase 57,5%.

8. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan presentase 54,9%.

### 3) Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Pegawai) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel4.7**  
**Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai( Y )**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	26.5	71	62.8	11	9.7	1	0.9	0	0	113	100
2	32	28.3	73	64.6	7	6.2	0	0	1	0.9	113	100
3	30	26.5	69	61.1	14	12.4	0	0	0	0	113	100
4	25	22.1	73	64.6	15	13.3	0	0	0	0	113	100
5	34	30.1	68	60.2	11	9.7	0	0	0	0	113	100
6	39	34.5	64	56.6	10	8.8	0	0	0	0	113	100
7	28	24.8	68	60.2	17	15.0	0	0	0	0	113	100
8	33	29.2	66	58.4	14	12.4	0	0	0	0	113	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan presentase 62,8%.

2. Jawaban responden tentang Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 73 orang dengan presentase 64,6%.
3. Jawaban responden tentang Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan presentase 61,1%.
4. Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 73 orang dengan presentase 64,6%.
5. Jawaban responden tentang Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan presentase 60,2%.
6. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 64 orang dengan presentase 56,6%.
7. Jawaban responden tentang Saya berusaha bekerja demi tercapai tujuan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan presentase 60,2%.
8. Jawaban responden tentang Saya berkomitmen untuk maju dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 66 orang dengan presentase 58,4%.

#### 4.1.2 Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

##### a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	21.265	2.879	
Komunikasi	.155	.064	.224
Motivasi	.212	.081	.241

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.8 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.265 + 0,155X_1 + 0,212X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (komunikasi dan Motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (kinerja

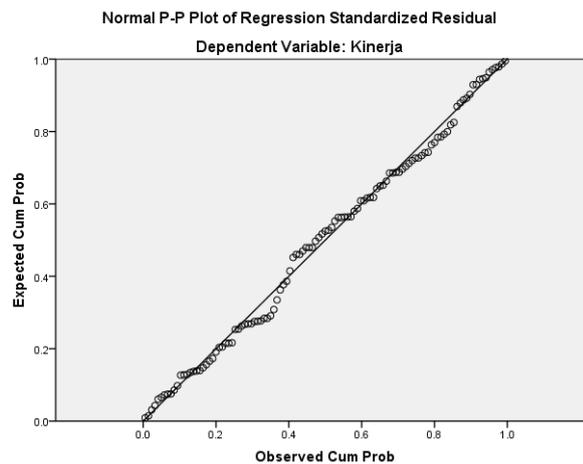
pegawai). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika komunikasi dan Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 21.265.
- 2) Jika komunikasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 15,5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 21,2% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 41.1 UjiNormalitas**

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.265	2.879		
Komunikasi	.155	.064	.908	1.101
Motivasi	.212	.081	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

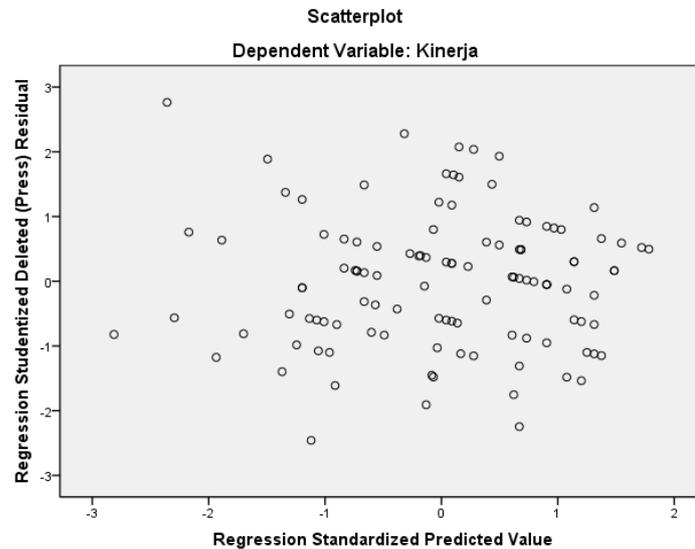
Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,908 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,101 < 10$ .

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik

(poin–poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.2 Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan adalah sebagai berikut :

#### 1) Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.10**  
**Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

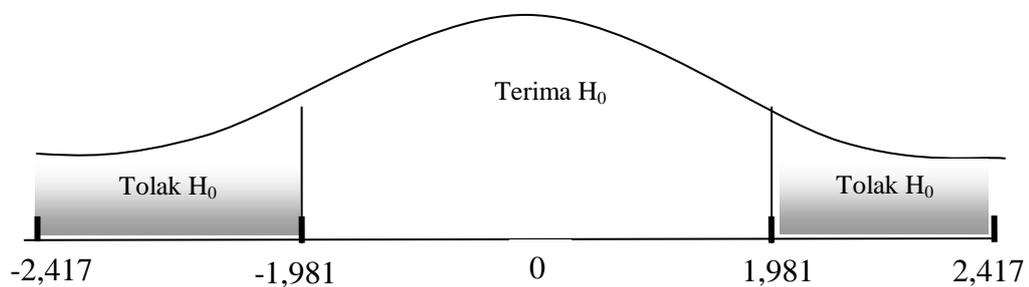
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.265	2.879		7.387	.000
Komunikasi	.155	.064	.224	2.417	.017
Motivasi	.212	.081	.241	2.598	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,981$  dengan probabilitas sig.  $0,017 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar : 4.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

**b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.11**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

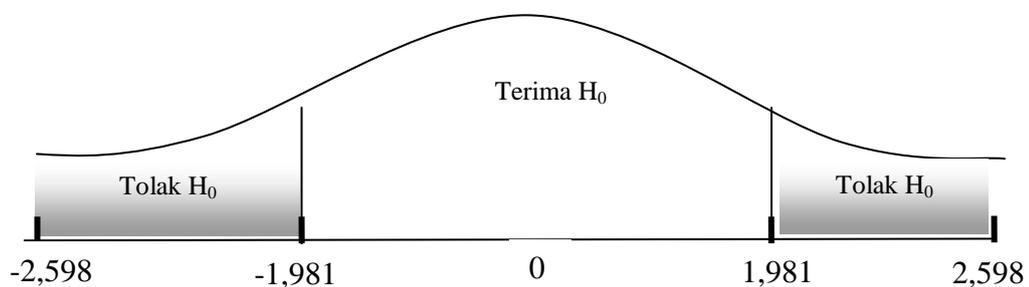
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.265	2.879		7.387	.000
Komunikasi	.155	.064	.224	2.417	.017
Motivasi	.212	.081	.241	2.598	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel di atas terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,598 > t_{tabel} 1,981$  dengan probabilitas sig.  $0,011 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

## 2) Uji Simultan ( F )

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.797	2	45.398	9.031	.000 <sup>a</sup>
	Residual	552.973	110	5.027		
	Total	643.770	112			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

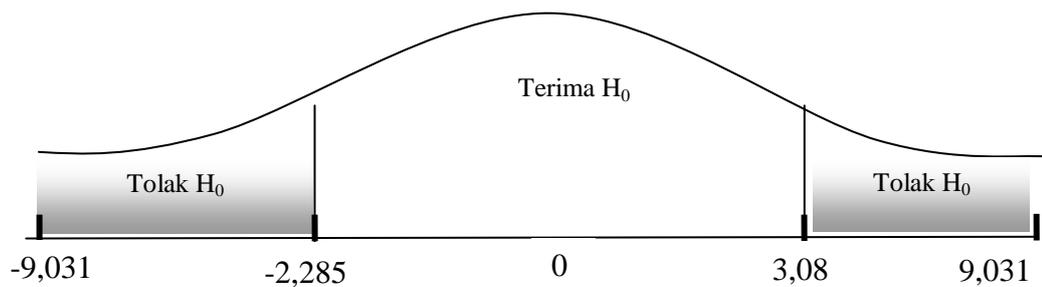
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} 9,031 \geq F_{tabel} 3,08$  dengan probabilitas sig  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol

$H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar 4.5**  
**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

**d. Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.13**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.376 <sup>a</sup>	.141	.125	.141	9.031	2	110	.000	1.694

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,376)^2 \times 100\% \\
 &= 14,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 14,1% pengaruh yang ditimbulkan oleh komunikasi dan Motivasi, 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam pengaruh temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada didalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

### 4.2.1 Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Hipotesis pertama menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen . dalam pengujian secara parsial ini ditentukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,417 > 1,981$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2013) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020), (Farisi, 2016) dan (Julita & Arianty, 2017),

menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.1.1 Pengaruh Motivasi ( X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai ( Y )**

Hipotesis kedua menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. dalam pengujian secara parsial ini ditentukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,598 > t_{tabel} 1,981$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan H<sub>0</sub> sehingga H<sub>a</sub> diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja yang dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (Jufrizen, 2017), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Hasibuan & Silvya,

2019), (Mujiatun, 2015), (Rizal & Radiman, 2019), (Gultom, 2014), (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.1.2 Pengaruh Komunikasi ( X1 ) dan Motivasi ( X2 ) Terhadap Kinerja Karyawan( Y )**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan dengan nilai  $f_{hitung} 9,031 \geq f_{tabel} 3,08$  dan  $f_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin efektif komunikasi yang berjalan disuatu organisasi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan dan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin efisien kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan besarnya pengaruh komunikasi dan Motivasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 14,1% sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara berkomunikasi yang baik dengan bawahannya, bawahan dengan bawahan, agar didalam perusahaan itu komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan tercipta sosialisasi yang harmonis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat dan pencapaian-pencapaian target dalam perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan harus bisa mempertahankan kinerja pegawai dengan Motivasi yang lebih baik dan juga meningkatkan hubungan komunikasi kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana komunikasi dan Motivasi harus tetap dijaga agar kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik.

## 5.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu komunikasi dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Fajar, M. (2014). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- 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 Sciences*, 441–446.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo. Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada, ed.). Yogyakarta.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: 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>
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Jakarta: Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suranto, A. (2011). *Suranto*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Weaver, laude S. and W. (2014). *The Mathematical Theory of Communication*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : ..... (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki     Perempuan
3. Usia :  < 25 thn     25-40 thn     > 40 thn
4. Pendidikan :  SMA     D3     S1     Lainnya
5. Masa Kerja :  < 5 thn     5- 10 thn     thn

### KETERANGAN

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju         |
| S : Setuju         | STS : Sangat Tidak Setuju |
| KS : Kurang Setuju |                           |

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist ( v ) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

**VARIABEL KOMUNIKASI (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pemahaman</b>					
1.	Saya akan dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan teman kerja					
	<b>Kesenangan</b>					
2	Saya akan menyampaikan informasi dengan penuh sopan kepada teman kerja					
	<b>Pengaruh Pada Sikap</b>					
3	Saya menjadi pendengar yang baik ketika ada teman yang curhat					
	<b>Hubungan yang makin baik</b>					
4	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan					
	<b>Tindakan</b>					
5	Saya akan akan langsung melaksanakan tugas yang diberikan atasan					
	<b>Pengetahuan</b>					
6	Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta informasi yang dibutuhkan					
	<b>Keterampilan</b>					
7	Saya mampu melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum					
	<b>Sikap</b>					
8	Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak instansi lain.					

**VARIABEL MOTIVASI (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kerja keras</b>					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja keras serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
	<b>Orientasi masa depan</b>					
2.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
	<b>Tingkat cita-cita yang tinggi</b>					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat					
	<b>Orientasi tugas/sasaran</b>					
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
	<b>Usaha untuk maju</b>					
5.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan kantor					
	<b>Ketekunan</b>					
6.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja					
	<b>Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli</b>					
7.	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya					
	<b>Pemanfaatan waktu</b>					
8.	Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin					

**VARIABEL KINERJA (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya					
2.	Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
4.	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
	<b>Dapat tidaknya diandalkan</b>					
5.	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.					
	<b>Sikap</b>					
7.	<u>Saya berusaha bekerja demi tercapai tujuan perusahaan</u>					
8	<u>Saya berkomitmen untuk maju dalam bekerja</u>					

## Variabel Komunikasi

No.	Komunikasi								Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	Skor
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	4	5	4	4	4	5	5	5	36
3	4	4	3	4	4	3	3	4	29
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	3	3	4	3	4	4	3	2	26
6	3	5	3	4	4	3	3	4	29
7	2	3	4	3	3	5	5	5	30
8	5	5	4	5	4	4	5	5	37
9	4	4	3	3	2	2	4	4	26
10	5	5	4	5	5	4	4	4	36
11	5	5	4	4	4	4	4	4	34
12	5	5	4	4	4	5	4	4	35
13	4	4	3	3	3	4	3	2	26
14	3	2	4	4	4	4	3	3	27
15	2	2	4	3	3	4	3	3	24
16	4	4	3	4	4	4	3	2	28
17	4	4	5	5	4	4	5	5	36
18	3	3	4	3	3	4	4	4	28
19	2	3	3	4	3	4	2	2	23
20	4	3	4	4	3	4	4	2	28
21	2	2	4	3	4	3	2	2	22
22	4	5	4	5	5	4	5	4	36
23	4	4	4	4	4	3	3	4	30
24	3	3	3	4	4	4	3	4	28
25	2	2	4	4	4	4	2	2	24
26	3	4	4	3	4	4	3	4	29
27	4	4	4	3	4	4	3	4	30
28	4	3	4	4	4	3	4	4	30
29	3	3	3	4	3	4	2	2	24
30	4	5	4	4	5	5	4	4	35
31	4	3	3	4	4	4	4	4	30
32	4	4	4	5	4	5	4	4	34
33	4	4	5	4	5	5	5	4	36
34	5	5	4	4	4	4	5	4	35
35	5	5	5	4	5	4	5	4	37
36	4	4	3	3	4	4	3	3	28
37	5	5	5	5	4	4	3	4	35
38	4	5	4	5	5	4	4	5	36
39	4	4	4	5	5	5	5	4	36
40	3	3	4	4	4	4	4	4	30
41	5	5	4	4	4	5	4	4	35
42	5	4	5	4	4	4	5	5	36
43	4	3	4	4	4	4	3	3	29
44	4	5	5	5	4	4	4	5	36
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31

46	4	4	4	4	5	5	5	4	35
47	4	5	5	4	4	4	4	4	34
48	4	4	4	4	5	5	4	5	35
49	4	5	4	4	4	4	4	4	33
50	4	5	4	5	5	4	4	4	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	5	4	5	4	34
53	5	4	5	5	4	4	4	4	35
54	4	4	4	4	3	4	3	4	30
55	3	4	4	3	4	3	4	4	29
56	5	5	4	4	4	5	4	4	35
57	3	3	4	4	4	3	4	4	29
58	3	4	3	4	4	4	4	4	30
59	2	2	3	4	4	4	3	3	25
60	5	5	4	5	5	4	4	5	37
61	5	5	4	5	4	4	4	4	35
62	3	3	5	4	4	5	5	4	33
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	3	4	4	4	31
65	4	4	4	3	3	3	3	4	28
66	5	5	5	4	4	5	3	4	35
67	3	4	4	4	4	3	4	5	31
68	4	5	5	5	5	4	5	4	37
69	4	5	5	5	4	5	3	3	34
70	4	5	4	5	5	5	4	4	36
71	5	4	5	4	4	5	4	4	35
72	4	4	5	5	4	5	4	4	35
73	5	4	4	5	4	4	4	4	34
74	3	5	4	4	4	4	4	4	32
75	5	4	5	5	4	4	4	4	35
76	5	5	4	5	5	5	3	3	35
77	4	4	4	4	5	4	4	4	33
78	4	4	5	4	4	3	4	4	32
79	4	3	3	3	3	3	4	4	27
80	4	3	4	4	4	5	3	4	31
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	3	4	4	4	4	5	32
83	3	4	3	3	3	3	4	4	27
84	3	4	4	4	3	3	4	5	30
85	5	5	4	4	3	4	4	5	34
86	4	5	4	4	4	4	4	4	33
87	3	4	4	5	5	5	4	5	35
88	5	5	4	4	4	5	4	5	36
89	2	4	5	4	4	4	4	4	31
90	5	3	4	4	5	5	4	5	35
91	4	4	2	4	4	4	5	5	32
92	4	4	4	5	4	4	4	4	33
93	3	4	4	5	4	5	4	4	33
94	4	4	4	5	4	5	4	5	35

95	4	4	4	3	4	4	5	4	32
96	4	5	5	4	4	4	5	5	36
97	3	2	5	4	4	4	4	4	30
98	4	4	4	4	5	4	4	4	33
99	4	2	4	4	5	4	3	3	29
100	2	4	4	4	4	5	5	5	33
101	5	4	4	4	3	3	4	4	31
102	4	3	4	4	4	4	4	4	31
103	3	3	5	4	5	4	4	4	32
104	3	4	4	4	4	4	4	4	31
105	3	3	4	4	4	5	4	4	31
106	4	4	4	5	3	4	4	4	32
107	3	2	5	4	4	4	4	4	30
108	4	3	4	4	4	4	4	4	31
109	2	4	3	4	3	5	4	4	29
110	4	3	3	4	4	4	4	4	30
111	3	4	4	5	4	4	4	4	32
112	4	4	3	4	4	4	4	4	31
113	3	4	4	4	4	4	4	4	31

## Variabel Motivasi (X2)

No.	Motivasi								Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	Skor
1	4	5	4	4	5	4	4	5	35
2	5	4	5	4	4	4	4	5	35
3	4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	4	3	4	4	3	3	4	3	28
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	4	5	5	4	4	5	5	36
8	5	4	5	5	4	5	4	5	37
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	5	4	5	4	5	4	35
11	4	4	5	4	5	5	4	4	35
12	5	4	4	4	5	5	4	4	35
13	4	5	5	5	4	4	5	5	37
14	4	3	4	4	3	4	3	4	29
15	4	4	4	4	4	4	4	3	31
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	5	4	4	5	5	5	36
18	4	4	5	5	5	4	5	4	36
19	3	4	4	3	3	3	4	4	28
20	5	5	4	4	4	5	5	4	36
21	5	5	4	4	4	5	4	4	35
22	5	5	5	4	4	4	5	5	37
23	4	4	4	4	4	4	3	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	4	4	4	3	4	3	3	4	29
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	5	4	5	4	35
31	5	5	5	4	4	4	5	4	36
32	4	5	4	4	4	4	4	5	34
33	3	3	4	5	4	4	4	4	31
34	5	4	4	5	5	4	4	5	36
35	5	4	5	5	5	4	4	4	36
36	4	3	4	4	4	4	4	5	32
37	3	4	3	3	4	3	4	4	28
38	4	5	5	5	5	4	5	5	38
39	4	4	5	5	5	4	4	5	36
40	5	4	5	4	4	4	5	4	35
41	4	4	4	5	4	5	4	5	35
42	4	4	5	5	5	4	4	5	36
43	5	5	4	4	5	4	4	5	36
44	3	4	4	5	4	4	4	5	33
45	4	3	3	4	4	4	4	3	29

46	4	4	4	5	4	4	4	5	34
47	3	4	4	4	3	3	3	4	28
48	3	4	4	4	3	4	4	4	30
49	4	5	4	5	5	5	4	5	37
50	5	4	4	4	5	5	4	4	35
51	4	4	5	4	4	5	5	5	36
52	5	4	4	4	5	5	5	4	36
53	5	4	5	4	4	4	5	5	36
54	4	4	4	4	4	5	5	5	35
55	4	4	4	3	4	3	4	4	30
56	5	4	4	5	4	5	4	4	35
57	5	4	5	4	5	4	4	4	35
58	4	4	3	4	4	4	3	4	30
59	4	4	4	5	4	4	4	5	34
60	5	4	4	4	5	5	5	4	36
61	5	3	5	3	3	5	5	5	34
62	5	4	5	4	3	5	4	3	33
63	5	3	5	4	3	5	5	3	33
64	5	4	3	5	3	4	4	4	32
65	5	3	5	4	5	5	5	5	37
66	5	4	5	4	3	4	4	4	33
67	4	4	4	5	5	5	5	5	37
68	4	4	5	4	5	4	4	5	35
69	5	5	5	4	4	4	5	5	37
70	4	4	5	5	5	4	5	4	36
71	5	5	4	4	4	4	4	4	34
72	5	5	4	5	4	5	5	4	37
73	5	5	5	5	4	4	4	5	37
74	4	4	4	4	5	4	5	4	34
75	4	4	4	4	5	5	4	4	34
76	5	5	4	4	4	5	5	5	37
77	4	4	5	4	5	5	5	4	36
78	4	4	4	4	4	4	5	5	34
79	5	5	5	4	4	5	5	5	38
80	4	4	3	3	4	3	4	4	29
81	5	4	5	5	4	5	4	4	36
82	4	4	5	5	5	4	4	4	35
83	3	3	4	3	3	4	3	4	27
84	4	5	5	4	4	4	4	5	35
85	5	4	4	5	5	3	4	5	35
86	4	4	5	4	3	3	5	5	33
87	4	5	4	4	5	5	4	5	36
88	5	4	4	4	2	3	3	3	28
89	3	3	4	3	3	5	5	4	30
90	3	3	5	4	2	5	5	4	31
91	4	3	4	4	5	4	4	3	31
92	4	3	5	4	3	5	3	4	31
93	4	4	4	3	4	5	4	5	33

94	4	5	4	4	5	4	4	4	34
95	4	5	4	4	4	5	5	4	35
96	5	4	5	4	4	3	4	4	33
97	5	4	4	5	5	3	4	4	34
98	3	3	4	3	4	5	5	5	32
99	3	5	4	4	4	5	3	4	32
100	5	4	4	3	5	5	4	3	33
101	4	5	4	4	3	3	4	4	31
102	4	3	4	4	4	3	3	4	29
103	2	3	3	4	3	3	5	4	27
104	2	3	5	5	4	3	4	5	31
105	4	5	5	5	5	4	5	4	37
106	3	3	5	5	3	5	4	4	32
107	2	4	4	4	5	4	4	5	32
108	5	5	4	4	5	3	4	4	34
109	5	3	4	3	5	4	4	4	32
110	4	3	4	4	5	4	4	4	32
111	2	3	4	4	5	3	5	5	31
112	4	3	4	4	3	3	5	5	31
113	4	5	4	4	5	4	4	4	34

**TABULASI KUISIONER KINERJA (Y)**

NO	KINERJA								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	4	5	4	4	5	36
2	4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	5	4	5	4	5	35
5	4	4	3	4	4	4	3	4	30
6	4	5	4	3	4	4	3	4	31
7	4	1	4	4	5	4	4	5	31
8	4	4	5	5	4	4	5	5	36
9	2	4	4	3	3	4	4	3	27
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31
11	4	5	5	4	4	4	4	4	34
12	4	4	4	4	4	5	4	5	34
13	4	4	4	4	4	5	5	4	34
14	5	5	4	4	4	4	3	4	33
15	4	4	3	4	4	3	4	3	29
16	4	4	4	3	3	4	4	4	30
17	3	4	4	4	4	5	4	4	32
18	4	4	5	4	4	4	5	5	35
19	3	4	3	4	4	4	3	4	29
20	4	4	4	3	4	3	4	4	30
21	4	4	5	4	4	4	5	5	35
22	5	5	4	4	5	4	4	5	36
23	4	5	4	4	4	3	3	4	31
24	4	4	5	4	5	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	5	4	4	4	3	4	3	31
27	4	4	3	4	4	3	4	3	29
28	4	4	5	4	5	4	5	5	36
29	4	4	4	4	3	4	3	4	30
30	3	4	4	4	4	5	4	4	32
31	5	5	5	4	5	4	5	5	38
32	5	5	5	4	5	4	5	5	38
33	5	5	4	3	4	4	4	3	32
34	5	4	4	4	5	5	4	4	35
35	5	4	4	5	4	4	5	4	35
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
37	4	4	4	5	4	4	4	4	33
38	5	4	4	4	5	5	4	5	36
39	5	4	5	5	5	4	5	4	37
40	4	4	4	5	4	4	5	4	34
41	4	4	4	5	4	5	4	4	34
42	4	4	4	4	4	4	5	5	34

<b>43</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	37
<b>44</b>	4	4	3	3	5	4	4	5	32
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	31
<b>47</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	29
<b>48</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	34
<b>49</b>	5	4	5	4	4	5	4	5	36
<b>50</b>	4	4	4	4	4	5	4	5	34
<b>51</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	34
<b>52</b>	5	4	4	5	5	4	5	4	36
<b>53</b>	5	4	4	4	5	4	4	5	35
<b>54</b>	5	4	4	3	4	4	4	4	32
<b>55</b>	4	5	4	3	3	4	4	4	31
<b>56</b>	4	5	5	5	4	5	4	4	36
<b>57</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	29
<b>58</b>	4	5	4	4	4	4	3	3	31
<b>59</b>	4	5	3	3	3	4	4	4	30
<b>60</b>	4	4	5	5	5	4	4	4	35
<b>61</b>	3	4	3	4	3	4	4	4	29
<b>62</b>	5	5	4	4	4	3	3	4	32
<b>63</b>	3	3	5	4	5	4	3	3	30
<b>64</b>	5	5	3	3	4	5	3	3	31
<b>65</b>	4	4	4	4	4	5	3	3	31
<b>66</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	37
<b>67</b>	4	5	5	4	5	4	4	4	35
<b>68</b>	5	4	4	4	4	3	4	4	32
<b>69</b>	4	4	3	3	4	3	5	5	31
<b>70</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	33
<b>71</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	34
<b>72</b>	4	3	4	4	3	5	4	5	32
<b>73</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	33
<b>74</b>	4	5	4	4	5	5	5	5	37
<b>75</b>	5	5	4	5	4	5	4	4	36
<b>76</b>	5	5	5	4	5	4	4	4	36
<b>77</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	34
<b>78</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	38
<b>79</b>	3	4	5	5	4	4	5	4	34
<b>80</b>	4	4	3	3	3	5	5	5	32
<b>81</b>	3	3	3	4	3	5	5	4	30
<b>82</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	35
<b>83</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	37
<b>84</b>	3	5	5	5	4	5	5	5	37
<b>85</b>	4	4	4	5	3	4	4	4	32
<b>86</b>	5	5	5	4	5	4	4	4	36
<b>87</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	33
<b>88</b>	4	4	4	3	4	5	4	4	32

<b>89</b>	3	4	4	4	3	4	4	4	30
<b>90</b>	4	3	5	4	4	4	4	3	31
<b>91</b>	4	5	3	4	4	5	4	4	33
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>93</b>	4	4	5	4	5	4	4	4	34
<b>94</b>	4	4	5	4	5	5	4	4	35
<b>95</b>	5	4	4	5	4	5	3	3	33
<b>96</b>	5	4	4	5	4	4	4	4	34
<b>97</b>	4	5	4	4	4	4	4	5	34
<b>98</b>	4	3	4	4	4	5	4	5	33
<b>99</b>	4	3	5	4	5	4	4	4	33
<b>100</b>	4	3	4	4	5	5	4	5	34
<b>101</b>	4	5	4	4	5	4	3	4	33
<b>102</b>	5	4	3	4	4	5	5	5	35
<b>103</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	36
<b>104</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>105</b>	4	4	5	4	4	5	5	4	35
<b>106</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	38
<b>107</b>	3	4	4	4	4	5	4	4	32
<b>108</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	36
<b>109</b>	5	5	4	3	4	4	4	5	34
<b>110</b>	4	4	4	3	5	4	5	4	33
<b>111</b>	4	4	4	4	5	4	5	4	34
<b>112</b>	5	4	4	4	4	5	4	4	34
<b>113</b>	3	4	3	4	5	5	4	4	32

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.0	8.0	8.0
	3.00	25	22.1	22.1	30.1
	4.00	55	48.7	48.7	78.8
	5.00	24	21.2	21.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.1	7.1	7.1
	3.00	21	18.6	18.6	25.7
	4.00	52	46.0	46.0	71.7
	5.00	32	28.3	28.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	18	15.9	15.9	16.8
	4.00	73	64.6	64.6	81.4
	5.00	21	18.6	18.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	13.3	13.3	13.3
	4.00	72	63.7	63.7	77.0
	5.00	26	23.0	23.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	17	15.0	15.0	15.9
	4.00	74	65.5	65.5	81.4
	5.00	21	18.6	18.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	14	12.4	12.4	13.3
	4.00	71	62.8	62.8	76.1
	5.00	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.5	3.5	3.5
	3.00	23	20.4	20.4	23.9
	4.00	68	60.2	60.2	84.1
	5.00	18	15.9	15.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.1	7.1	7.1
	3.00	8	7.1	7.1	14.2
	4.00	77	68.1	68.1	82.3
	5.00	20	17.7	17.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**Validitas Variabel Komunikasi (X1)**  
**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.578 <sup>*</sup>	.205 <sup>*</sup>	.330 <sup>*</sup>	.228 <sup>*</sup>	.114	.250 <sup>*</sup>	.262 <sup>*</sup>	.654 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000	.015	.228	.008	.005	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P2	Pearson Correlation	.578 <sup>*</sup>	1	.150	.369 <sup>*</sup>	.219 <sup>*</sup>	.155	.341 <sup>*</sup>	.405 <sup>*</sup>	.708 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.113	.000	.020	.100	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P3	Pearson Correlation	.205 <sup>*</sup>	.150	1	.311 <sup>*</sup>	.282 <sup>*</sup>	.228 <sup>*</sup>	.268 <sup>*</sup>	.198 <sup>*</sup>	.509 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.029	.113		.001	.002	.015	.004	.036	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P4	Pearson Correlation	.330 <sup>*</sup>	.369 <sup>*</sup>	.311 <sup>*</sup>	1	.435 <sup>*</sup>	.333 <sup>*</sup>	.218 <sup>*</sup>	.253 <sup>*</sup>	.638 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.020	.007	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P5	Pearson Correlation	.228 <sup>*</sup>	.219 <sup>*</sup>	.282 <sup>*</sup>	.435 <sup>*</sup>	1	.368 <sup>*</sup>	.253 <sup>*</sup>	.181	.571 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.015	.020	.002	.000		.000	.007	.055	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P6	Pearson Correlation	.114	.155	.228 <sup>*</sup>	.333 <sup>*</sup>	.368 <sup>*</sup>	1	.208 <sup>*</sup>	.125	.481 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.228	.100	.015	.000	.000		.027	.189	.000

N		113	113	113	113	113	113	113	113	113
P7	Pearson Correlation	.250 <sup>*</sup>	.341 <sup>*</sup>	.268 <sup>*</sup>	.218 <sup>*</sup>	.253 <sup>*</sup>	.208 <sup>*</sup>	1	.651 <sup>*</sup>	.657 <sup>*</sup>
	Sig. (2- tailed)	.008	.000	.004	.020	.007	.027		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P8	Pearson Correlation	.262 <sup>*</sup>	.405 <sup>*</sup>	.198 <sup>*</sup>	.253 <sup>*</sup>	.181	.125	.651 <sup>*</sup>	1	.645 <sup>*</sup>
	Sig. (2- tailed)	.005	.000	.036	.007	.055	.189	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Total	Pearson Correlation	.654 <sup>*</sup>	.708 <sup>*</sup>	.509 <sup>*</sup>	.638 <sup>*</sup>	.571 <sup>*</sup>	.481 <sup>*</sup>	.657 <sup>*</sup>	.645 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

### Reliability Variabel Komunikasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	113	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	9

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.5	3.5	3.5
	3.00	12	10.6	10.6	14.2
	4.00	59	52.2	52.2	66.4
	5.00	38	33.6	33.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	21.2	21.2	21.2
	4.00	62	54.9	54.9	76.1
	5.00	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	6.2	6.2	6.2
	4.00	66	58.4	58.4	64.6
	5.00	40	35.4	35.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	10.6	10.6	10.6
	4.00	72	63.7	63.7	74.3
	5.00	29	25.7	25.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	18	15.9	15.9	17.7
	4.00	54	47.8	47.8	65.5

	5.00	39	34.5	34.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	16.8	16.8	16.8
	4.00	59	52.2	52.2	69.0
	5.00	35	31.0	31.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	8.8	8.8	8.8
	4.00	65	57.5	57.5	66.4
	5.00	38	33.6	33.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	8.0	8.0	8.0
	4.00	62	54.9	54.9	62.8
	5.00	42	37.2	37.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	



**Validitas Variabel Motivasi (X2)**  
**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.327**	.221*	.087	.164	.235*	.089	-.083	.526**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.359	.083	.012	.348	.380	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P2	Pearson Correlation	.327**	1	.095	.171	.276**	.089	.115	.199*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000		.319	.071	.003	.348	.225	.035	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P3	Pearson Correlation	.221*	.095	1	.265**	.042	.212*	.327**	.238*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.019	.319		.005	.658	.024	.000	.011	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P4	Pearson Correlation	.087	.171	.265**	1	.234*	.058	.070	.252**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.359	.071	.005		.013	.541	.460	.007	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P5	Pearson Correlation	.164	.276**	.042	.234*	1	.116	.134	.197*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.083	.003	.658	.013		.221	.157	.036	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P6	Pearson Correlation	.235*	.089	.212*	.058	.116	1	.261**	.072	.499**
	Sig. (2-tailed)	.012	.348	.024	.541	.221		.005	.449	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P7	Pearson Correlation	.089	.115	.327**	.070	.134	.261**	1	.263**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.348	.225	.000	.460	.157	.005		.005	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P8	Pearson Correlation	-.083	.199*	.238*	.252**	.197*	.072	.263**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.380	.035	.011	.007	.036	.449	.005		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Total	Pearson Correlation	.526**	.561**	.543**	.487**	.549**	.499**	.519**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

### Reliability Variabel Motivasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	113	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	9

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	.9	.9	.9
3.00	11	9.7	9.7	10.6
4.00	71	62.8	62.8	73.5
5.00	30	26.5	26.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	.9	.9	.9
3.00	7	6.2	6.2	7.1
4.00	73	64.6	64.6	71.7
5.00	32	28.3	28.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	12.4	12.4	12.4
4.00	69	61.1	61.1	73.5
5.00	30	26.5	26.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	13.3	13.3	13.3
4.00	73	64.6	64.6	77.9
5.00	25	22.1	22.1	100.0
Total	113	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	9.7	9.7	9.7
4.00	68	60.2	60.2	69.9
5.00	34	30.1	30.1	100.0
Total	113	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	8.8	8.8	8.8
	4.00	64	56.6	56.6	65.5
	5.00	39	34.5	34.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	15.0	15.0	15.0
	4.00	68	60.2	60.2	75.2
	5.00	28	24.8	24.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	12.4	12.4	12.4
	4.00	66	58.4	58.4	70.8
	5.00	33	29.2	29.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**Validitas Variabel Kinerja (Y)**  
**Correlations**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1 Pearson Correlation	1	.318**	.157	.110	.327**	-.032	.008	.096	.507**
Sig. (2-tailed)		.001	.098	.245	.000	.733	.933	.312	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P2 Pearson Correlation	.318**	1	.114	-.023	.084	-.062	-.072	-.062	.336**
Sig. (2-tailed)	.001		.228	.810	.377	.514	.451	.516	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P3 Pearson Correlation	.157	.114	1	.311**	.384**	.045	.197*	.101	.587**
Sig. (2-tailed)	.098	.228		.001	.000	.632	.036	.288	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P4 Pearson Correlation	.110	-.023	.311**	1	.150	.135	.145	.032	.466**
Sig. (2-tailed)	.245	.810	.001		.112	.155	.124	.738	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P5 Pearson Correlation	.327**	.084	.384**	.150	1	.002	.113	.170	.565**
Sig. (2-tailed)	.000	.377	.000	.112		.980	.233	.072	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P6 Pearson Correlation	-.032	-.062	.045	.135	.002	1	.191*	.261**	.393**
Sig. (2-tailed)	.733	.514	.632	.155	.980		.042	.005	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P7 Pearson Correlation	.008	-.072	.197*	.145	.113	.191*	1	.459**	.527**
Sig. (2-tailed)	.933	.451	.036	.124	.233	.042		.000	.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
P8 Pearson Correlation	.096	-.062	.101	.032	.170	.261**	.459**	1	.532**
Sig. (2-tailed)	.312	.516	.288	.738	.072	.005	.000		.000
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Total Pearson Correlation	.507**	.336**	.587**	.466**	.565**	.393**	.527**	.532**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

### Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	113	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	9

## Hasil Output SPSS

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.376 <sup>a</sup>	.141	.125	2.24210	.141	9.031	2	110	.000	1.694

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.797	2	45.398	9.031	.000 <sup>a</sup>
	Residual	552.973	110	5.027		
	Total	643.770	112			

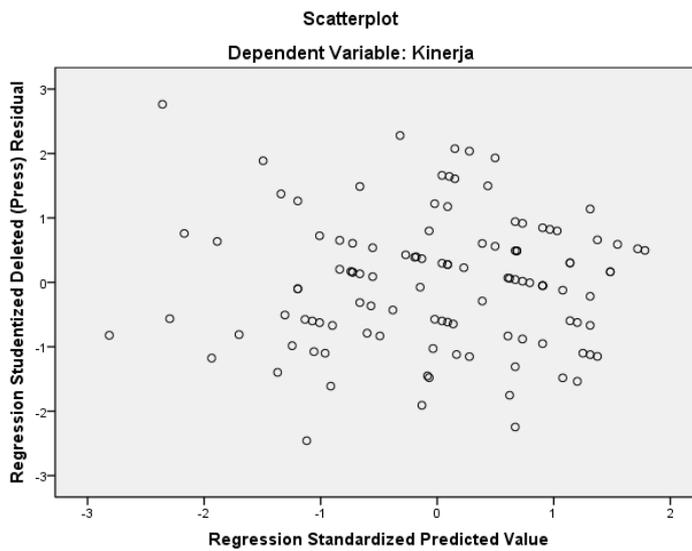
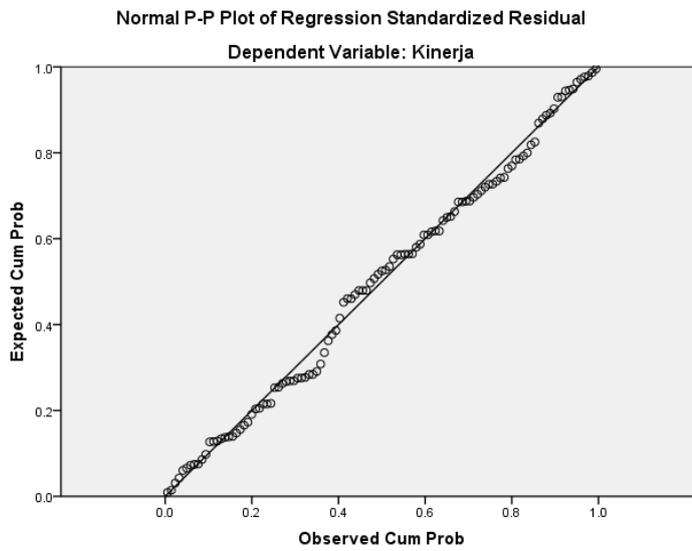
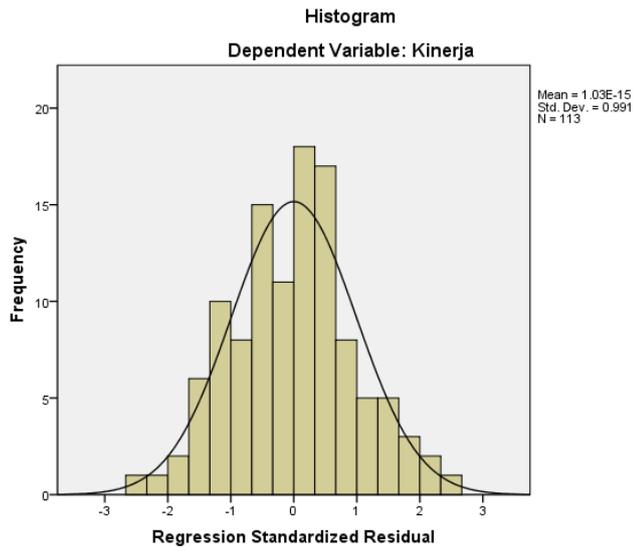
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.265	2.879		7.387	.000	15.560	26.970					
Komunikasi	.155	.064	.224	2.417	.017	.028	.283	.297	.225	.214	.908	1.101
Motivasi	.212	.081	.241	2.598	.011	.050	.373	.309	.240	.230	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja



## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.001	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74





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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 3187 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*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** : 23 Oktober 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : M.Arief Alfihamsyah  
**N P M** : 1605160610  
**Semester** : IX (Sembilan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

**Dosen Pembimbing** : Drs.Mhd.Elfi Azhar, 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 : 23 Oktober 2021
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 06 Rabi'ul Awwal 1442 H  
 23 Oktober 2020 M



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

Tembusan :  
 1. Pertinggal



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

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

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 3187 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 06 Rabi'ul Awal 1442 H  
 Lampiran : 23 Oktober 2020 M  
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan.  
 Balaiyang Kota Medan Cq.DPMPPTSP Kota Medan  
 Jln.Jend.Besar A.H.Nst No.32 Medan  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

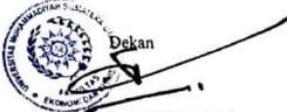
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : M.Arief Alfilahmsyah  
 Npm : 1605160610  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Judul : Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

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

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP  
 Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



**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.pemkmedan.go.id

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/1682/Balitbang/2021

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 : 3187/II.3-AU/UMSU-05/F/2020. Tanggal: 23 Oktober 2020. Hal : Izin Riset Pendahuluan.

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

Nama : M.Arief Alfihamsyah.  
NPM : 1605160610.  
Program Studi : Manajemen.  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis.  
Lokasi : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.  
Judul Penelitian : "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan".  
Lamanya : 3 (Tiga) Bulan.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 ( dua ) bulan setelah penelitian Dalam Bentuk Soft Copy .
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 07 Januari 2021



**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Pertinggal.



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 Jum'at, 06 November 2020 menerangkan bahwa:

**Nama** : Muhammad Arief Alfihansyah  
**N .P.M.** : 1605160610  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Rantau Prapat, 30 Oktober 1998  
**Alamat Rumah** : Jln.Pembangunan, Komplek The Cluster No.10 Medan Helvetia  
**JudulProposal** : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : M. Elfi Azhar, SE, M.Si

Medan, Jum'at, 06 November 2020

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

  
**JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.**

**Pembimbing**

  
**M. Elfi Azhar, SE, M.Si**

**Sekretaris**

  
**Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.**

**Pemanding**

  
**Saprial Manurung, SE., MA.**



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

  
**ADEGUNAWAN, S.E., M.Si.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Arief Alfihamsyah  
NPM : 1605160610  
Dosen Pembimbing : M. Elfi Azhar, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan idintiplan uslh	10/1/2021	
Bab 2	perbaikan kesimpulan & kutipan	10/1/2021	
Bab 3	perbaikan upi & daftar pustaka	12/1/2021	
Bab 4	ok	12/1/2021	
Bab 5	ok		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Januari 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

M. Elfi Azhar, SE, M.Si



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU**

Jl. Jenderal Besar Abdul Haris Nasution No. 32 Lt. 2  
Telp. (061) 785 2253 Fax. (061)785 2254 Medan - 20143

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/ 2008/DPMPSTP/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. AHMAD BASARUDDIN, M.Si.  
NIP : 19641007 1986021 002.  
Pangkat/ Gol Ruang : PEMBINA TK.I.  
Jabatan : SEKRETARIS.  
Instansi : Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Dengan ini menerangkan bahwa atas nama tersebut di bawah ini :

Nama : M.Arief Alfihamsyah .  
NPM : 1605160610 .  
Departemen : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU .  
Jurusan : Manajemen .

Sesuai dengan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/1682/Balitbang/2021 Tanggal 07 Januari 2021 dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan *telah selesai* melaksanakan Penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan sejak tanggal 11 Januari 2021 s/d 15 Maret 2021

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan

Pada tanggal : 24 Maret 2021.

a.n. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



Drs. AHMAD BASARUDDIN, M.Si.  
PEMBINA TK.I.

NIP. 19641007 198602 1 002.



**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](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 708/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 10 Sya'ban 1442 H  
 Lamp. : - 24 Maret 2021 M  
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan**  
**Cq,Dinas Penanaman Modal Dan PTSP**  
 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 : **M.Arief Alfihamsyah**  
 N P M : **1605160610**  
 Semester : **X (Eks)**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

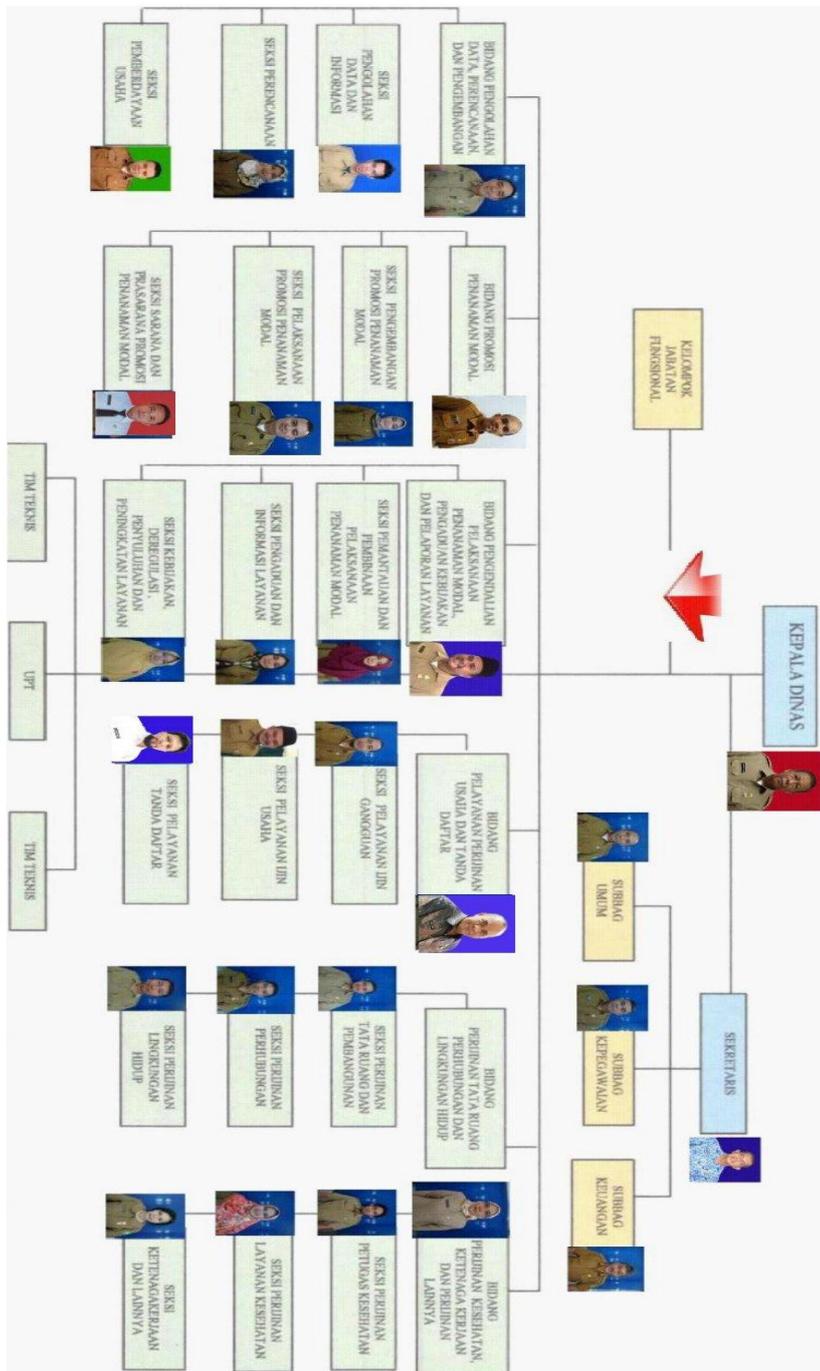


Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.





**DAFTAR NAMA ASN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA**

NO	NAMA	JABATAN
1	2	3
1	Ir. QAMARUL FATTAH, M.Si	KEPALA DINAS
2	Drs. AHMAD BASARUDDIN, M.Si	SEKRETARIS
<b>SUB BAGIAN UMUM</b>		
3	MHD. JULIANDRO HARVANDI SIBARANI, SP	Kepala Sub Bagian Umum
4	SYAMSUL BAHRI, S.Sos	Pengadministrasi Perizinan
5	HABIBI ADHAWIYAH, SH, M.Hum	Penyusun Naskah
6	NELLY ELVRIDA NIRWANA PURBA, ST	Pengadministrasi Umum
7	LISA NOVIANA, SP	Pengadministrasi Perizinan
8	IRWAN SALEH PANE, SE	Pengadministrasi Umum
9	LIA SISKI ENDANG, S.A.P	Pengadministrasi Umum
10	RINI ARIDA SIREGAR, S.Sos	Analisis Tata Usaha
11	T.TRI BUANA, SH	Pengadministrasi Umum
12	ASYIFAH HARYANTI NASUTION, S.H, M.H	Pengadministrasi Perizinan
13	RIKA MARDANI, SE	Pengadministrasi Perizinan
14	MURNI HARTATI	Pengadministrasi Perizinan
15	NOVI SEPTIANA KUSUMA, S.Kom	Pengadministrasi Umum
16	ULFAHNI LUBIS, ST	Pengadministrasi Perizinan
17	YANCE SAFRIARDHANA, A.Md	Pengadministrasi Umum
18	DESI YOLANDE SIMANUNGKALIT, SE	Pengadministrasi Perizinan
19	ARIEF GUNAWAN, A.Md	Sekretaris Pimpinan
20	AFANDI PERANGIN-ANGIN, A.Md	Pengadministrasi Perizinan
21	SRI HERU SYAHPUTRA	Pengadministrasi Umum
22	IRFAN YAHYA MATONDANG, A.Md.	HONORER
23	M. IMAM HASIBUAN, S.I.P.	HONORER
<b>SUB BAGIAN KEUANGAN</b>		
24	RAMLAN SARAAN, S.Sos	Kepala Sub Bagian Keuangan
25	SAPTA SUGANDA, S.Sos	Penata Laporan Keuangan
26	NURDAHLINA	Pengadministrasi Keuangan
27	MUHAMMAD ARIF, SE	Bendahara
28	LIDYA K. SIMANJUNTAK, A.Md	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor
29	FITRI ARUNA SIREGAR, S.Si, M.Si	Penata Laporan Keuangan
30	HARISMAN ISKANDAR SINAGA, A.Md	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor
31	JAMALUDIN	Bendahara
32	ENDANG NOVITA SARI	Pengadministrasi Keuangan
<b>SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN</b>		
33	KURNIWAN	Kepala Sub Bagian Kepegawaian
34	MEGAWATI, SP	Analisis Pengembangan SDM Aparatur
35	MOY BETTY SIRINGO-RINGO, SE	Pengelola Kepegawaian
36	SYARIF HIDAYAT	Pengelola Kepegawaian
<b>BIDANG PENGOLAHAN DATA, PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN</b>		
37	BISMAN AGUS RITONGA, ST, MSE	Kepala Bidang
38	YUHANA LUBIS, ST	Kepala Seksi Perencanaan
39	SITI FATNI GAJAH, SE	Analisis Perencanaan
40	EVA JUNITA SINAMBELA, SE	Pengelola Program dan Laporan
41	DESRIANA ARITONANG	Pengelola Program dan Laporan
42	KHAIRIL AMRI PULUNGAN, SP	Kepala Seksi Pemberdayaan Usaha
43	ROY SULAIMAN BATUBARA, SE, MMPP	Analisis Iklim Usaha dan Kerjasama

44	SRINATALIA BR. GINTING, S.Kom	Pengelola Data Pengembangan Investasi
45	<b>RIZAL PAHLAWAN, S.E. M.M</b>	<b>Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi</b>
46	DELFI FAROSA, S.S	Analisis Sistem Informasi
47	AHMAD SYUKRI, A.Md	Pengelola SIM Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu
<b>BIDANG PROMOSI PENANAMAN MODAL</b>		
48	<b>Ir. DANIL ANWAR</b>	<b>Kepala Bidang</b>
49	<b>RAJA DHINA HAFDELINA, ST, MT</b>	<b>Kepala Seksi Pengembangan Promosi Penanaman Modal</b>
50	BARINGIN HOT BONAR, S.T, MT	Analisis Pengembangan Potensi Daerah
51	RUSLINA, SE	Analisis Pengembangan Potensi Daerah
52	MENAK TAMPUBOLON, SE	Analisis Pengembangan Potensi Daerah
53	<b>SURYA ABDI H. PURBA, ST</b>	<b>Kepala Seksi Pelaksanaan Promosi Penanaman Modal</b>
54	WILTOMART G.S. SIHOMBING, S.Kom	Analisis Peraturan Investasi
55	NATASSHA GUGUN NAPITUPULU, A.Md	Analisis Peraturan Investasi
56	<b>M. SYAIFUDDIN, ST, M.M</b>	<b>Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Promosi Penanaman Modal</b>
57	DILLI ASRIL, SE, MSP	Analisis Penanaman Modal
58	FERDINAN SIBURIAN, SE	Pengelola Data Pengembangan Investasi
59	M. IQBAL LISDI PRATAMA SIREGAR, S.I.Kom	Pengelola Data Pengembangan Investasi
<b>BIDANG PENGENDALIAN PELAKSANAAN PENANAMAN MODAL, PENGADUAN, KEBIJAKAN DAN PELAPORAN LAYANAN</b>		
60	<b>Ir. NURDIN ASYHARI, M.Si</b>	<b>Kepala Bidang</b>
61	<b>YOFITA HUTAGALUNG, SP, M.M</b>	<b>Kepala Seksi Pengaduan dan Informasi Layanan</b>
62	Ir. YUSNAIB, MAP	Pengolah Informasi dan Komunikasi
63	LISMA GINTING, SH	Pengolah Informasi dan Komunikasi
64	TETTY MARIA TAMBUNAN, SH	Pengolah Informasi dan Komunikasi
65	RAZAB SIREGAR, SH	Pemeriksa Penanaman Modal
66	SRI RAHMADANI, SE, M.M	Pengolah Informasi dan Komunikasi
67	MAFDALINA POHAN, SE	Pengolah Informasi dan Komunikasi
68	RICKY HENDRAWAN PINEM, ST	Pengolah Informasi dan Komunikasi
69	RAMLI SIREGAR, SE	Pengolah Informasi dan Komunikasi
70	NATA LILYS HUTAGALUNG, SE	Pengolah Informasi dan Komunikasi
71	SYAHRUN ISA SIMANJUNTAK, SE	Pengolah Informasi dan Komunikasi
72	CHRISTINE CATERINE AGUNG, S.T	Pengawas Penanaman Modal
73	NAUDUR SIMANJUNTAK	Pengolah Informasi dan Komunikasi
74	RAHMAD PANUSUNAN SIREGAR	Pemeriksa Penanaman Modal
75	<b>LISTRANI, SE</b>	<b>Kepala Seksi Kebijakan, Deregulasi, Penyuluhan dan Peningkatan Layanan</b>
76	ANS RENI, SE	Analisis Peraturan Investasi
77	TUARAJA C. SITANGGANG, SE	Analisis Peraturan Investasi
78	ERLAWAN, SE	Analisis Peraturan Investasi
79	BAMBANG HERAWAN, SE	Analisis Peraturan Investasi
80	<b>NANA GUSTIANA, SE</b>	<b>Kepala Seksi Pemantauan dan Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal</b>
81	DINA AGUSTINA SILAEN, S.Kom	Pengawas Penanaman Modal
82	SURYA DARMA	Pengawas Penanaman Modal
<b>BIDANG PELAYANAN PERIZINAN USAHA DAN TANDA DAFTAR</b>		
83	<b>YUDI AMRI, S.Sos</b>	<b>Kepala Bidang</b>
84	<b>TRI HARJO WIBISONO, SH, M.Hum</b>	<b>Kepala Seksi Pelayanan Izin Gangguan</b>
85	HAMISAH, S.Pd	Pengadministrasi Perizinan

86	JULIARTA PATRICIA SIMANGUNSONG, SE	Analisis Perizinan
87	HENDRO, SE, MM	Analisis Perizinan
88	RANI SIMANJUNTAK, ST	Pengelola Dokumen Perizinan
89	NELLY HAIRANI HARAHAP, SE	Pengelola Dokumen Perizinan
90	<b>BAYU SOGARA SIREGAR, SE, MM</b>	<b>Kepala Seksi Pelayanan Izin Usaha</b>
91	HERMAN HIDAYAT, SE	Pengelola Dokumen Perizinan
92	ARIFUDDIN HARAHAP, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
93	M. TAWAR MAKSUM PANGGABEAN, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
94	RALI S.	Analisis Perizinan
95	SEREFINA S. TAMPUBOLON, SE	Analisis Perizinan
96	ADY NORMAN	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
97	IRVAN ABDULLAH RAMBE, S.Sos	Pengadministrasi Perizinan
98	ZUBAIDAH	Pengadministrasi Perizinan
99	NUR ARDILLAH	Pengelola Dokumen Perizinan
100	<b>SOEFLIE PUTERA, S.Sos, MM</b>	<b>Kepala Seksi Pelayanan Tanda Daftar</b>
101	JUNAIDI SANJAYA, SH	Analisis Perizinan
102	NURHIDAYAH	Pengelola Dokumen Perizinan
103	MAULANA, SE	Pengadministrasi Perizinan
<b>BIDANG PERIZINAN TATA RUANG, PERHUBUNGAN DAN LINGKUNGAN HIDUP</b>		
104	<b>JOHN ESTER LASE, ST, M.Si</b>	<b>Kepala Bidang</b>
105	<b>WAN AZMI, MAP</b>	<b>Kepala Seksi Perizinan Lingkungan Hidup</b>
106	Drs. AGUSTINUS SANGAPAN WANTONIUS, M.Si	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
107	Ir. LIES SETYOWATI, MT	Analisis Perizinan
108	NURHALIMAH NASUTION, SE	Pengelola Dokumen Perizinan
109	<b>GUNAWAN, ST</b>	<b>Kepala Seksi Perizinan Perhubungan</b>
110	RUSLIA TAMBUN, S.Sos	Pengelola Dokumen Perizinan
111	ERNADIANDA M, A.Md	Analisis Perizinan
112	NURATNO TARIGAN, A.Md	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
113	FADILLAH YULIATI RANGKUTI	Pengadministrasi Perizinan
114	YOSIO DINATA	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
115	<b>ABDULLAH SYAFRIENDI, ST, M.Si</b>	<b>Kepala Seksi Perizinan Tata Ruang dan Pembangunan</b>
116	BURHANUDDIN HARAHAP, SH	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
117	MUHD. HAFIS IKHSAN, ST, M.Si	Analisis Perizinan
118	ARIADI PITRIONO, ST	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
119	RIZKI IRAWAN, ST	Analisis Perizinan
120	MARTINI AKBAR, ST	Pengelola Dokumen Perizinan
121	ZULIADI ADHADI, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
122	MUHAMMAD NURUL AL'AMIN, ST	Pengelola Dokumen Perizinan
123	ELFRINA DAFROSA SIDAURUK, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
124	MUHAMMAD KADHAPI LUBIS, SH	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
125	NELVIONY PARHUSIP, S.Kom	Pengelola Dokumen Perizinan
126	RIKI HAMDANI, S.Sos	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi

127	KOSMAN MANIK, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
128	MHD. RIVANI LUBIS, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
129	TENGGU HARFIAL ADHA PUTRA, SE	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
130	FERINANDES, S.Kom	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
131	DEDDY HARDIWAN PUTRA	Pengadministrasi Perizinan
132	DIAN SURYA PUTRA	Pengadministrasi Perizinan
133	RINA FAHMIATI	Pengadministrasi Perizinan
134	Ir. YEFRI	HONORER
<b>BIDANG PERIZINAN KESEHATAN, KETENAGAKERJAAN DAN PERIZINAN LAINNYA</b>		
135	<b>Dra. U. MAHARANI TARIGAN, MSP</b>	<b>Kepala Bidang</b>
136	<b>OKI LEKSMANA, SKM</b>	<b>Kepala Seksi Perizinan Layanan Kesehatan</b>
137	AGUNG ADHA WITASA DEWANA, S.Farm, Apt	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
138	ASMAWATI, SKM	Pengelola Dokumen Perizinan
139	MARHALENNY, S.Kep, Ners	Pengelola Dokumen Perizinan
140	IRA SYAH PUTRI, S.Farm, Apt	Pengadministrasi Perizinan
141	NURHAFSYAH DAULAY, SKM	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
142	TETTY VERA SIMANJUNTAK, S.Kom	Pengadministrasi Perizinan
143	ROSLIANA, SST	Analisis Kesehatan
144	ABDUL WAHAB HARUN AL RASYID	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi
145	RIKA LESTARI LUBIS, SKM	Pengelola Dokumen Perizinan
146	<b>SYARIFAH NURUNNISA, S.Si, Apt</b>	<b>Kepala Seksi Perizinan Petugas Kesehatan</b>
147	Dra. EMI KHAIRANI	Pengelola Dokumen Perizinan
148	FITRISIA HIRMIDIANA, S.Psi	Analisis Kesehatan
149	FIFI ACHWANI, S.Farm.,Apt	Pengelola Dokumen Perizinan
150	NOVITRI, SKM	Pengelola Dokumen Perizinan
151	VERAWATI, S.S, M.S	Pengelola Data, Administrasi, dan Verifikasi
152	YUSRIANA AS.	Pengelola Dokumen Perizinan
153	MIMI MAULIDINA SIREGAR, S.Farm	Pengelola Dokumen Perizinan
154	M. R. IKHSAN SARAGIH, A.Md., Farm	Pengelola Dokumen Perizinan
155	<b>MIDARIA DORI P. SIHOTANG, SP</b>	<b>Kepala Seksi Ketenagakerjaan dan Lainnya</b>
156	EKA SUSANTI, SH	Analisis Perizinan
157	YUNITA SARI PANJAITAN, S.Sos	Pengelola Dokumen Perizinan
158	YOHANA THEODORA RATULIU, A.Md	Pengelola Data, Administrasi dan Verifikasi