

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



O L E H

**Nama : FAHRIZAL MUHAMMAD SETIADI
NPM : 1705160206
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (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 Rabu, tanggal 3 Maret 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **FAHRIZAL MUHAMMAD SETIADI**
N P M : **1705160206**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. H. FRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(Satria Mirsyah Affandi NST, S.E., M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M)

Ketua

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



Sekretaris

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FAHRIZAL MUHAMMAD SETIADI
N P M : 1705160206
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



H. ANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

UMSU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

Bab 5	1. Tambahkan keterbatasan penelitian		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Skripsi	29/10/21	

Medan, Oktober 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

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

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FAHRIZAL MUHAMMAD SETIADI
NPM : 1705160206
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ol style="list-style-type: none">1. Buat juga abstrak dalam bahasa Inggris2. Untuk gelar Rektor sudah Prof, tidak usah pakai Assoc lagi	27/10/21	
	<ol style="list-style-type: none">1. Pak WD 1 belum Prof, tapi Assoc prof2. Di dalam daftar isi supaya ditambahkan abstract nya, kemudian dtambahkan keterbatasan penelitian.3. Di cover depan, penulisan konsentrasi supaya dipanjangkan jangan disingkat MSDM	28/10/21	
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	<ol style="list-style-type: none">1. Untuk analisa variabel penelitian supaya dibuat 4.1.2.2.1. Motivasi Begitu seterusnya2. Untuk pengujian asumsi klasik supaya ditambah grafik histogram 4.1.3.2. Histogram3. Untuk gambar uji t pengujian disiplin kerja letak 0,072 bukan dikanan 1,99 tapi dikiri karena lebih kecil 0,072 dari 1,99		

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FAHRIZAL MUHAMAD SETIADI
NPM : 1705160206
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Maret 2022

Yang membuat pernyataan



FAHRIZAL MUHAMMAD SETIADI

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

Fahrizal Muhammad Setiadi
Manajemen
fahrizalsetiadi08@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, untuk dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini jumlah karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Work Discipline and Communication On Employee Performance at the Regional Civil Service Agency of Medan City

Fahrizal Muhammad Setiadi
Management
fahrizalsetiadi08@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at the Medan City Regional Personnel Agency, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Medan City Regional Personnel Agency, to and analyze the effect of communication on employee performance at the City Regional Civil Service Agency. Medan and to find out and analyze the effect of motivation, work discipline and communication on employee performance at the Medan City Civil Service Agency. The research approach used in this study is a quantitative approach. The population and sample in this study the number of employees of the Medan City Regional Personnel Agency amounted to 84 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing (t test and F test) and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 23.00. The results of the study indicate that there is a positive influence of motivational variables on employee performance, this shows that partially there is a significant influence of motivation on employee performance. There is no influence of work discipline variables on employee performance, this shows that partially there is no effect of work discipline on employee performance. There is a positive influence of communication variables on employee performance, this shows that partially that there is a significant effect of communication on employee performance. Simultaneous testing shows that the variables influence motivation, work discipline and communication on employee performance at the Medan City Civil Service Agency.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Communication on Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”**. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Teristimewa Kepada **Ayahanda dan Ibunda** yang telah memberi semangat, dukungan, motivasi, serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E, M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan , S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, S.P, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
9. Bapak / Ibu Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
10. Kepada para sahabat-sahabat penulis, Fitrah Anata Saragih, Kahfi Wima Dwinata, Afrul Syahlim, Muhammad Rifaldi, Muhammad Mahyuddin Hutasuhut yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada Para Sahabat-sahabat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas D Manajemen Pagi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Amin ya rabbal allamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2021
Penulis

Fahrizal Muhammad Setiadi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1. Uraian Teoritis.....	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2. Motivasi.....	12
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	12
2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi	16
2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.4. Indikator Motivasi.....	18
2.1.3. Disiplin Kerja	19
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin.....	21
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.4. Komunikasi	27
2.1.4.1. Pengertian Komunikasi	27
2.1.4.2. Fungsi Komunikasi	28
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	28
2.1.4.4. Indikator Komunikasi.....	29
2.2. Kerangka Konseptual	30
2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai....	30
2.2.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	31

2.2.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.3. Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Pendekatan Penelitian.....	35
3.2. Defenisi Operasional	35
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.5. Metode Pengumpulan Data	39
3.6. Tehnik Analisis Data	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Deskripsi Data	49
4.1.2. Deskripsi Karakteristik	50
4.1.2.1. Karakteristik Responden.....	50
4.1.2.2. Analisa Variabel Penelitian	51
4.1.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	57
4.1.3.1. Pengujian Normalitas Data	57
4.1.3.2. Uji Multikolinearitas.....	58
4.1.3.3. Pengujian Heteroskedasdisitas	59
4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.1.5. Hipotesis	61
4.1.5.1. Uji Parsial (Uji t)	61
4.1.5.2. Uji Simultan (Uji F).....	63
4.1.5.3. Koefisien Determinasi	64
4.2. Pembahasan	65
4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	65
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai....	65
4.2.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	67
4.2.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	67
BAB 5 PENUTUP.....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran	69
5.3. Keterbatasan Penelitian	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator Kinerja.....	36
Tabel 3.2. Indikator Motivasi.....	36
Tabel 3.3. Indikator Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3.4. Indikator Komunikasi.....	37
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.6. Data Pegawai Tetap di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.....	39
Tabel 3.7. Skala Pengukuran Likert's.....	40
Tabel 3.8. Hasil Uji Instrumen Variabel X ₁ (Motivasi).....	41
Tabel 3.9. Hasil Uji Instrumen Variabel X ₂ (Disiplin kerja).....	41
Tabel 3.10. Hasil Uji Instrumen Variabel X ₃ (Komunikasi).....	42
Tabel 3.11. Hasil Uji Instrumen Y (Kinerja Pegawai).....	42
Tabel 3.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	43
Tabel 4.1. Skala Likert.....	49
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.6. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	51
Tabel 4.7. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.8. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi.....	54
Tabel 4.9. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai ...	56
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel 4.11. Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.12. Hasil Uji t.....	60
Tabel 4.13. Uji F.....	62
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Paradigma Penelitian X_1 Terhadap Y	30
Gambar 2.2. Paradigma Penelitian X_2 Terhadap Y	31
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian X_3 Terhadap Y	32
Gambar 2.4. Paradigma Penelitian X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y	33
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t	46
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	47
Gambar 4.1. Grafik <i>P-P Plot</i>	57
Gambar 4.2. Heteroskedastisitas	58
Gambar 4.3. Kurva Hasil Pengujian I	61
Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian II	61
Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian III	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Tentu beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan atau laba. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana, sesuai dengan bidang yang dijalaninya, sehingga masing-masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Di dalam sebuah organisasi perusahaan, faktor kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan tentu di dalamnya harus didukung dan dipengaruhi oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu

kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Dapat dijelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur yang berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera dan masih banyak lainnya sehingga harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu factor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam perusahaan meliputi pegawai dan pimpinan perusahaan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya. Sebuah perusahaan mengharapkan agar tujuan yang telah ditetapkan di awal dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Dalam mencapai hal tersebut maka perlu di berikan perhatian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari pegawai dan

pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja pegawai dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara pegawai dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai. Menurut Rivai (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sedangkan Teori Maslow (Wahjono, 2012) mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemahaman terhadap motivasi pegawai akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, yaitu kinerja atau kinerja dan efisiensi.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (M. S. Hasibuan, 2017). Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam memproduksi di organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerja sama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dan dijalankan dengan baik. Dengan demikian masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya masing masing. Pegawai yang mempunyai komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang ditanggungnya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Komunikasi akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor - faktor tersebut diantaranya: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun penerima. Adanya komunikasi pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik dan kualitas manajemen dinilai dari cara karyawanya berkomunikasi.

Melihat fenomena ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi pegawai masih rendah karena hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri tanpa memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan.
2. Cenderung bekerja secara individual dan ini dapat dipicu dari perbedaan masing-masing individu.
3. Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar pegawai di dalam organisasi tersebut.
4. Adanya tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga mengalami penurunan semangat kerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tetap tergantung dari identifikasi masalahnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi

masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yaitu mengenai motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

1.3.2. Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi dalam suatu organisasi yang menuntut untuk diadakannya suatu penyelesaian. Maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
 - b. Manfaat penelitian bagi penulis adalah untuk pengetahuan dan sebagai aplikasi terhadap ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan judul mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/ kinerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Suatu organisasi ataupun perusahaan memiliki landasan penilaian yang terpenting yaitu kinerja. Jika tidak ada kinerja maka tujuan tidak dapat dicapai, dan maka dari itu kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi seorang pemimpin. Definisi kinerja menurut (Nawawi, 2017) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat

atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja itu dapat di definisikan sebagai : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Menurut Sunyoto (2012), mengatakan bahwa : “kinerja merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dikatakan berprestasi apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan”.

Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam- macam pribadi dari masing-masing individu Rivai (2014). Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja SDM adalah kinerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa prestasi kerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus

mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Berkaitan dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas Kerja. Dalam hal ini berkaitan dengan *output* yang perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “eskra”.
3. Dapat tidaknya diandalkan. Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap. Sikap terhadap perubahan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Robbins (2015) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan 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.

4. Efektivitas.

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

5. Kemandirian.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para pegawai. Pegawai merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentu pegawai membutuhkan motivasi yang sesuai dengan keinginan pegawai. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2015), motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, harus mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku

yang berhubungan dengan pekerjaan serta dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Terkait dengan motivasi (Handoko, 2014), mengatakan bahwa: "Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Jadi, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor lainnya tinggi".

Lain halnya yang di kemukakan menurut Sutrisno (2014) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. (Moekijat, 2010) menyatakan dalam teori Maslow bahwa motivasi didasarkan pada tingkat kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kekuatannya. Maslow berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka kekenyangan kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Karena

pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan yang di kemukakan (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi pegawai menurut Rivai (2014), adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut peneliti, motivasi adalah dorongan atau rangsangan dari pimpinan perusahaan kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal dengan potensi dan bakat yang dimilikinya.

Menurut Handoko (2014), mengemukakan bagaimana memotivasi bawahan bagi manajer, yaitu:

1. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan bawahan.

Seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika memersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa

tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu.

2. Penentuan prestasi yang diinginkan

Penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang.

3. Pembuatan tingkat prestasi yang dapat dicapai

Penilaian kinerja pegawai harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.

4. Penghubungan penghargaan dengan prestasi

Perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan.

5. Penganalisaan faktor-faktor apa yang bersifat berlawanan dengan efektivitas penghargaan

Menganalisa dan mengidentifikasi kebutuhan pegawai akan *training* pengembangan baik di waktu sekarang maupun di masa datang.

6. Penentuan penghargaan yang mencukupi atau memadai.

Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya kalau pegawai melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Handoko (2014) menyebutkan bahwa individu yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan mengingkingkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecendrungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.
3. Mempunyai hubungan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para pegawai pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para pegawai diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut (M. S. Hasibuan, 2017) motivasi terdiri dari:

1. Motivasi positif (*incentive positive*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*incentive negativ*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberi hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu

pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Rivai, 2014) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

1. *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup).

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. *The Desire for Position* (Keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. *The Desire for Power* (Keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

4. *The Desire for Recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja

mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan diri hasil kerjanya.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
5. Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang ke depan dan bersikap positif.
6. Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik
7. Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.
8. Pemanfaatan waktu. waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Uno & Lamatenggo (2012) mengemukakan indikator motivasi antara lain :

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan,
3. Adanya harapan dan cita-cita,
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri,
5. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Moekijat, 2010), apabila pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin, apabila moral mereka rendah, maka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan tidak baik. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017): *“Discipline is management action to enforce organization standards, yang artinya*

disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Kedisiplinan itu sangat berpengaruh dan memberikan definisi yang baik. Menurut (M. S. Hasibuan, 2017) : “Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika :

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

Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin juga akan tercipta apabila pegawai dapat mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, dan hal tersebut dapat diukur. (Rivai, 2014), yang dimaksud disiplin adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dikontrol untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan

memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. (Rivai, 2014) tentang bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

1. Setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/ menjalaninya.
2. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama
3. Disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

Begitu juga perilaku tidak disiplin yang sering dijumpai ditempat kerja.

Menurut Dharma (2013) ada beberapa hal sebagai berikut :

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.
6. Terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.
7. Sering terjadi konflik antara pegawai dan pimpinan.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin

(Siagian, 2017) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dan mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Didalam perusahaan atau organisasi disiplin sangat berpengaruh. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam kerja. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Izin karyawan. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor. Baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi karyawan. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Pengaruh disiplin juga dikemukakan oleh (Siagian, 2017) yaitu, antara lain:

1. Penataan kehidupan bersama
2. Pembangunan kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Fungsi pemaksaan
5. Fungsi hukuman
6. Fungsi menciptakan

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu organisasi. Menurut Hasibuan, (2017) di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar setiap orang bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan menjadi baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan keadilan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasikan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Menurut Agustini (2011) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran, yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja
2. Tata cara, yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerja, hubungan kerja
3. Ketaatan, yaitu ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4. Komunikasi

2.1.4.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Karyawan yang mempunyai keterampilan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan maka akan dapat mempermudah pada saat melakukan tugasnya dan hasil kerja yang dapat diberikan akan lebih baik. Sebaliknya, bila hubungan komunikasi tidak baik maka sulit untuk bekerja sama ataupun koordinasi akibatnya masing-masing pihak akan memikirkan dirinya sendiri dan sulit untuk mencapai prestasi kerja seperti diharapkan.

Menurut Wibowo, (2015) komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Sementara itu, menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2015) komunikasi adalah upaya untuk membuat pendapat, mengatakan perasaan, menyampaikan informasi, dan sebagainya agar diketahui atau dipahami oleh orang lain.

Dari pengertian di atas maka dapat disampaikan bahwa komunikasi merupakan suatu bentuk pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima sehingga dapat dipahami apa yang disampaikan dan tujuan yang hendak dicapai dari kegiatan komunikasi dapat berjalan lancar. Kegiatan komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam dunia kerja dan dibutuhkan oleh setiap individu

sehingga keterampilan berkomunikasi perlu dimiliki dengan baik dan benar. Berbagai hal yang perlu diketahui dan dapat menghambat kegiatan komunikasi haruslah dihindari semaksimal mungkin sehingga akan tercipta hubungan komunikasi yang baik antara kedua pihak.

2.1.4.2. Fungsi Komunikasi

Berikut ini ada 4 fungsi komunikasi yang dilakukan Wibowo (2015) antara lain:

1. Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara.
2. Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi para pekerja apa yang harus dikerjakan, seberapa baik individu melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar.
3. Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi individu. Oleh karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan; komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut menurut (Mangkunegara, 2017) adalah :

1. Keterampilan,

2. Sikap,
3. Pengetahuan dan
4. Media.

2.1.4.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Suhendi & Anggara, 2013) berikut ini adapun indikator digunakan untuk mengukur komunikasi, antara lain:

1. Kejelasan (*clarity*); bahasa dan informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (*accuracy*); bahasa dan informasi yang disampaikan haruslah benar-benar akurat atau tepat. Benar artinya sesuai dengan apa yang ingin disampaikan.
3. Konteks (*contex*); bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (*flow*); keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (*culture*); aspek ini penting dan tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama dan etika.

Sedangkan (Julita & Arianty, 2018) menyatakan indikator komunikasi adalah :

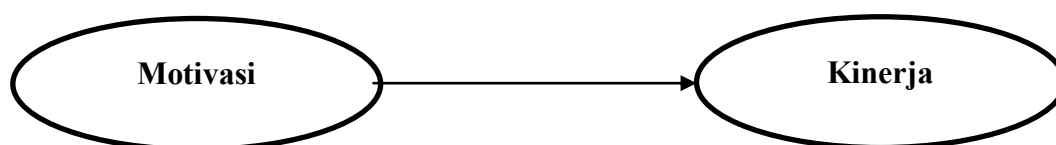
1. Keterbukaan,
2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja,
3. Dukungan prestasi kerja dan
4. Kesamaan.

2.2. Kerangka Konseptual

Dibawah ini akan diuraikan hubungan antara dengan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Bila pegawai memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Jufrizen Jufrizen, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2018), dan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja.



Gambar 2.1.
Paradigma Penelitian X_1 Terhadap Y

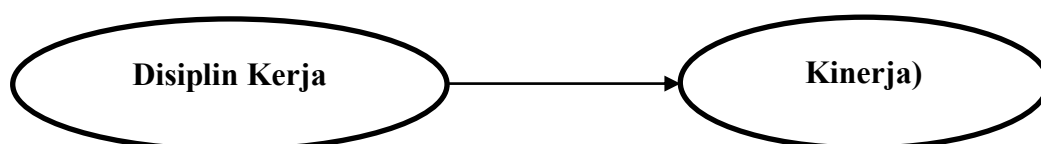
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang kuat. Oleh

sebab itu motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasin oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

(M. S. Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

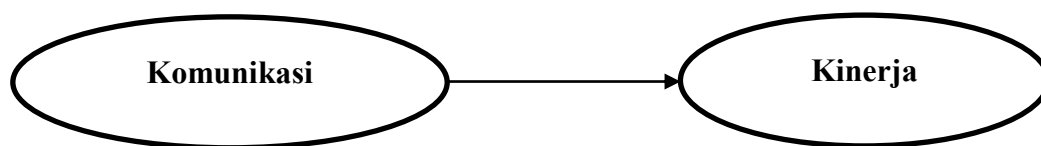
Hasil penelitian (Farisi & Fani, 2019), (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020), (Jufrizen, 2018), (Arda, 2017), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Arianty, 2014), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen, 2016), (Hasibuan & Handayani, 2017), menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2.
Paradigma Penelitian X_2 Terhadap Y

2.2.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Fransiska & Tupti, 2020), dan (Fachrezi & Khair, 2020) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3.
Paradigma Penelitian X₃ Terhadap Y

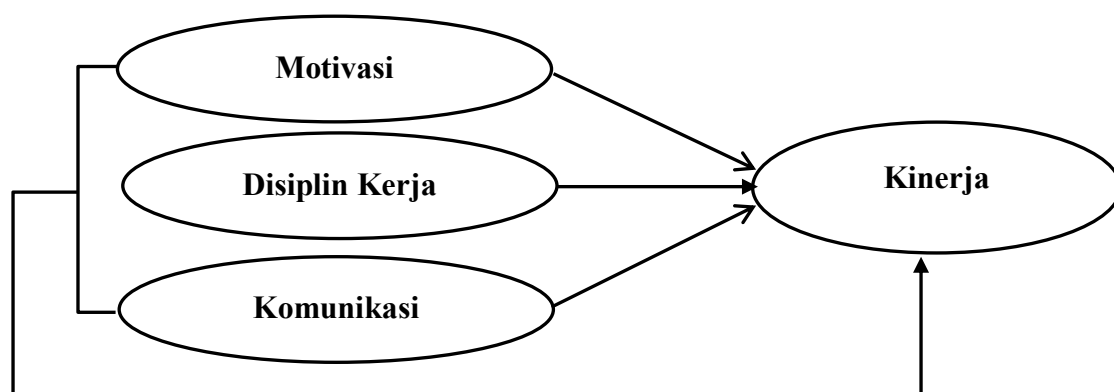
2.2.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang baik cenderung dapat dicapai jika adanya motivasi kerja yang positif dari pegawai (Supriyadi, 2017, hal 33). Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat

menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Hasil penelitian (Prayogi et al., 2019), (Fachrezi & Khair, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.4.
Paradigma Penelitian X₁, X₂ dan X₃ Terhadap Y

2.3. Hipotesis

Menurut Noor (2016), hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih diragukan kebenarannya dengan pengertian lain bahwa jawaban sementara yang masih belum dapat dibuktikan kebenarannya. Jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

H₃ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

H₄ : Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Menurut Umar (2013) pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausalitas, asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y. Sedangkan kausalitas adalah sebuah hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih, namun hubungan tersebut didasari atas hubungan kausalitas atau hubungan sebab-akibat.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. dari skripsi ini ditambah diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

3.2.1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) diartikan dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Tabel 3.1.
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : (Wibowo, 2017)

3.2.2. Motivasi (X_1)

Menurut Sutrisno (2014) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Tabel 3.2.
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.3. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut (Mangkunegara, 2017) : “Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Tabel 3.3.
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tujuan dan Kemampuan
2	Teladan Pimpinan
3	Balas Jasa
4	Keadilan
5	Waskat
6	Sanksi Hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan Kemanusiaan

Sumber : Hasibuan (2017)

3.2.4. Komunikasi (X₃)

Menurut Wibowo (2015), komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Tabel 3.4.
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Kejelasan (<i>clarity</i>)
2	Ketepatan (<i>accuracy</i>)
3	Konteks (<i>contex</i>)
4	Alur (<i>flow</i>)
5	Budaya (<i>culture</i>)

Sumber : Suhendi & Anggara (2013)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan Jl. Maulana Lubis No 2 Kantor Wali Kota Medan Lt. II Medan, Sumatera Utara

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan Juli sampai November 2021.

Tabel 3.5.
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Jadwal Kegiatan																	
		Juli				Agustus				September				Oktober				Nov	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Penyelesaian administrasi	■	■																
2	Penyusunan seminar		■	■	■														
3	Seminar proposal			■	■	■	■	■	■										
4	Pengumpulan data						■	■	■										
5	Pengolahan data									■	■	■	■						
6	Penyusunan skripsi											■	■	■	■				
7	Pembimbingan															■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																		■

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini jumlah pegawai tetap Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan berjumlah 84 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai Badan tetap Kepegawaian Daerah Kota Medan berjumlah 84 orang.

Tabel 3.6.
Data Pegawai Tetap di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan

No	Uraian	Jumlah
1	Sekretaris BKD	1
2	Sub Bagian Umum	6
3	Sub Bagian Keuangan	6
4	Sub Bagian Penyusunan Program	3
5	Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai	19
6	Bidang Pengembangan Karier	14
7	Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian	20
8	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
Jumlah		84

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan (2021)

3.5. Metode Pengumpulan Data

Guna mendapat data dalam membahas proposal skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

1. Wawancara adalah yaitu memperoleh data dengan tatap muka, tanya jawab secara lisan dan berusaha mencari keterangan lainnya dari orang yang dapat memberikan keterangan.
2. Angket (*Questionair*) yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti dalam hal ini sampel.

Tabel 3.7.
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Baik Sekali	5
- Baik Sekali	4
- Baik	3
- Kurang Baik	2
- Tidak Baik	1

3. Studi dokumentasi yaitu bentuk pengumpulan data dengan cara pengumpulan dokumen atau data yang berkenaan dengan judul di perusahaan.

Selanjutnya kuisisioner yang disusun diuji kelayakannya meklaklui pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengukur validitas sesuai butir pertanyaan.

3.6.Uji Validitas dan Reliabilitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan peningkatan kinerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0.3$, jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan

data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Statistic Package and Social Science (SPSS)*. Uji validitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8.
Hasil Uji Instrumen Variabel X_1 (Motivasi)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,497	0,212	Valid
Butir 2	0,432	0,212	Valid
Butir 3	0,359	0,212	Valid
Butir 4	0,535	0,212	Valid
Butir 5	0,505	0,212	Valid
Butir 6	0,539	0,212	Valid
Butir 7	0,468	0,212	Valid
Butir 8	0,380	0,212	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9.
Hasil Uji Instrumen Variabel X_2 (Disiplin kerja)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,687	0,212	Valid
Butir 2	0,451	0,212	Valid
Butir 3	0,467	0,212	Valid
Butir 4	0,646	0,212	Valid
Butir 5	0,454	0,212	Valid
Butir 6	0,473	0,212	Valid
Butir 7	0,376	0,212	Valid
Butir 8	0,491	0,212	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.10.
Hasil Uji Instrumen Variabel X_3 (Komunikasi)

Pernyataan	Rhitung	r_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,463	0,212	Valid
Butir 2	0,409	0,212	Valid
Butir 3	0,458	0,212	Valid
Butir 4	0,382	0,212	Valid
Butir 5	0,451	0,212	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.11.
Hasil Uji Instrumen Y (Kinerja Pegawai)

Pernyataan	Rhitung	R_{tabel}	Validitas
Butir 1	0,368	0,212	Valid
Butir 2	0,599	0,212	Valid
Butir 3	0,555	0,212	Valid
Butir 4	0,567	0,212	Valid
Butir 5	0,613	0,212	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown) $> 0,60$ maka instrument

memiliki reliabilitas yang baik/reliable/ terpercaya (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

Tabel 3.12.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,767	0,60	Reliable
Motivasi (X ₁)	0,762	0,60	Reliable
Disiplin kerja (X ₂)	0,791	0,60	Reliable
Komunikasi (X ₃)	0,679	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument pegawai tentang motivasi (Variabel X₁) sebesar 0,762 (reliabel), Instrument disiplin kerja (variabel X₂) sebesar 0,791 (reliabel), Instrument komunikasi (variabel X₃) sebesar 0,679 (reliabel), instrument kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,759 (reliabel).

3.7. Tehnik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat distribusi data normal atau tidak menggunakan analisa statistik, sebab Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual.

3.7.1.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Rusiadi (2014) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak menjadi Heteroskedastisitas.

3.7.2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

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

$$Y = \text{Kinerja pegawai}$$

$$a = \text{Nilai konstanta}$$

$$b_1-b_3 = \text{Koefisien regresi berganda}$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Komunikasi

e = Error (5%)

3.7.3. Uji t (Parsial)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

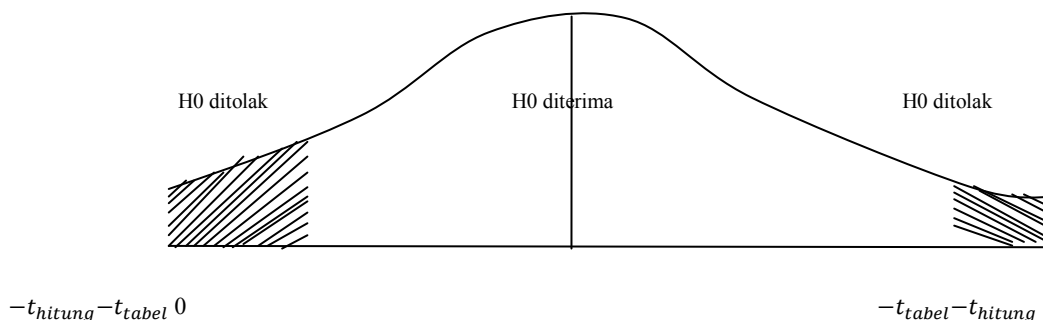
n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian Hipotesis:

Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t



3.7.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2019)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

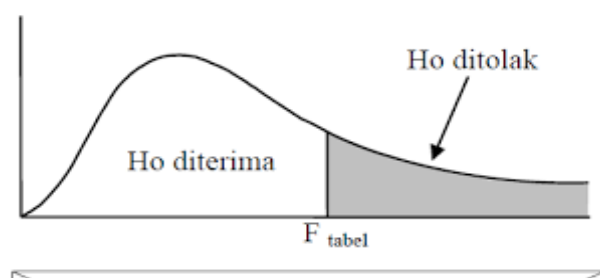
R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :

Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F



Kriteria pengujian :

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat)
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.7.5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable terikat atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel (X_2), 5 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 5 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_3 adalah komunikasi dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 84 responden sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel variabel X_1 , adalah motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_3 adalah komunikasi dan variabel kinerja pegawai (Y).

4.1.2. Deskripsi Karakteristik

4.1.2.1. Karakteristik Responden

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Sampel	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	61.90
2	Perempuan	32	38.10
Jumlah		84	100

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 52 orang (61.90%), dan perempuan sebanyak 32 orang (38.10%).

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Sampel	Persentase (%)
1	20-30	40	47.62
2	31-40	22	26.19
3	41-50	14	16.67
4	51 – keatas	8	9.52
Jumlah		84	100

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 40 orang (47.62%), 31-40 tahun sebanyak 22 orang (26.19%), 41-50 tahun sebanyak 14 orang (16.67%), > 51 tahun sebanyak 8 orang (9.52%).

Tabel 4.4.
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	SMA	17	20.24
2	Diploma	25	29.76
3	S-1	41	48.81
4	S-2	1	1.19
Jumlah		84	100

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah S-1 sebanyak 41 orang (48.81%), SMA sebanyak 17 orang (20.24%), Diploma sebanyak 25 orang (29.76%) dan S-2 sebanyak 1 orang (1.19%).

Tabel 4.5.
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	1 – 5 Tahun	31	36.90
2	6 – 10 Tahun	20	23.81
3	11 – 15 Tahun	19	22.62
4	16 – 20 Tahun	14	16.67
Jumlah		84	100

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah 1- 5 Tahun sebanyak 31 orang (36.90%), 6 – 10 Tahun sebanyak 20 orang (23.81%), 11 – 15 Tahun sebanyak 19 orang (22.62%) dan 16 – 20 Tahun sebanyak 14 orang (16.67%).

4.1.2.2. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

4.1.2.2.1. Variabel Motivasi (X_1)

Tabel 4.6.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	52,38	19	22,62	18	21,43	3	3,57	0	0
2	38	45,24	26	30,95	17	20,24	3	3,57	0	0
3	38	45,24	22	26,19	13	15,48	11	13,10	0	0
4	43	51,19	18	21,43	16	19,05	7	8,33	0	0
5	40	47,62	29	34,52	11	13,10	4	4,76	0	0
6	36	42,86	24	28,57	11	13,10	13	15,48	0	0
7	41	48,81	25	29,76	12	14,29	6	7,14	0	0
8	34	40,48	25	29,76	10	11,90	15	17,86	0	0

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,38%.

2. Dari jawaban kedua mengenai Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45,24%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45,24%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,19%.
5. Dari jawaban kelima mengenai Saya selalu berusaha bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,62%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Saya selalu bersungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42,86%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Saya memiliki rekan kerja yang selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,81%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 40,48%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan

memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.2.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.7.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	54,76	22	26,19	13	15,48	3	3,57	0	0
2	39	46,43	30	35,71	13	15,48	2	2,38	0	0
3	45	53,57	26	30,95	9	10,71	4	4,76	0	0
4	44	52,38	20	23,81	10	11,90	10	11,90	0	0
5	36	42,86	18	21,43	21	25,00	9	10,71	0	0
6	45	53,57	17	20,24	8	9,52	14	16,67	0	0
7	33	39,29	29	34,52	10	11,90	12	14,29	0	0
8	35	41,67	23	27,38	8	9,52	18	21,43	0	0

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,76%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,43%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Gaji dan kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,57%.

4. Dari jawaban keempat mengenai Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,38%.
5. Dari jawaban kelima mengenai Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42,86%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,57%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 38,29%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 41,67%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.2.2.3. Variabel Komunikasi (X₃)

Tabel 4.8.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	29,76	21	25,00	27	32,14	11	13,10	0	0
2	28	33,33	21	25,00	25	29,76	10	11,90	0	0
3	31	36,90	20	23,81	19	22,62	14	16,67	0	0
4	19	22,62	29	34,52	24	28,57	12	14,29	0	0
5	35	41,67	18	21,43	18	21,43	13	15,48	0	0

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Sesama pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah melakukan komunikasi secara baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan presentase sebesar 32,14%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Peraturan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan mengenai jam waktu kerja dan jam pulang kerja berjalan efektif bagi pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 33,33%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan membantu dan memudahkan pegawai yang membutuhkan informasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 36,90%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan telah menetapkan alur kerja secara detail kepada pegawai yang membutuhkannya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 34,52%.

5. Dari jawaban kelima mengenai Budaya kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah sesuai dengan visi dan misi instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 41,67%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa komunikasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.2.2.4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	42,86	17	20,24	14	16,67	17	20,24	0	0
2	23	27,38	17	20,24	26	30,95	18	21,43	0	0
3	22	26,19	19	22,62	29	34,52	14	16,67	0	0
4	28	33,33	21	25,00	17	20,24	18	21,43	0	0
5	22	26,19	19	22,62	21	25,00	22	26,19	0	0

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

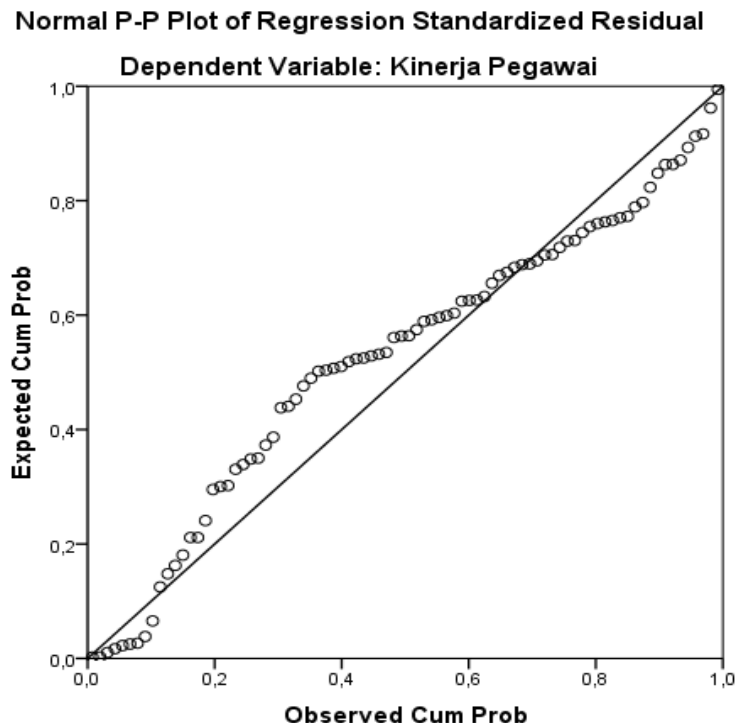
1. Dari jawaban pertama mengenai Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 42,86%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan presentase sebesar 30,95%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan presentase sebesar 34,52%.

4. Dari jawaban keempat mengenai Saya mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 33,33%.
5. Dari jawaban kelima mengenai Saya berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang ada dalam diri saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan tidak setuju dengan presentase sebesar 26,19%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.3. Pengujian Asumsi Klasik

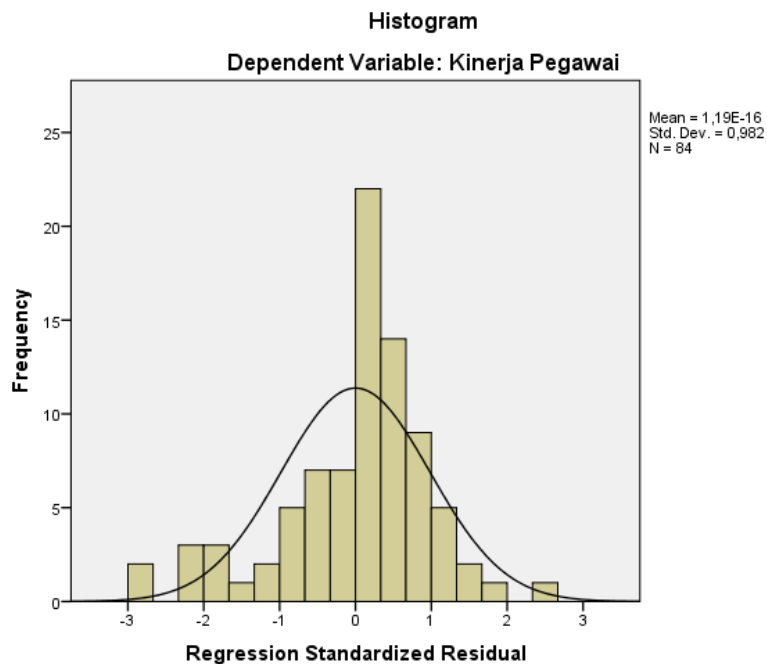
4.1.3.1. Pengujian Normalitas Data



Sumber : Data diolah, 2021.

Gambar IV.1.
Grafik *P-P Plot*

Dari gambar grafik di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal. Selain menggunakan grafik, uji normalitas data juga menggunakan uji histogram yang dapat dilihat pada histogram berikut ini.



Sumber : Data diolah, 2021.

Gambar IV.2.
Histogram

Gambar di atas, menunjukkan bahwa terjadi lengkung berbentuk lonceng yang menyatakan histogram dan polygon frekuensi variabel dapat dinyatakan normal.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai

tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Adanya multikolinearitas dapat diketahui jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

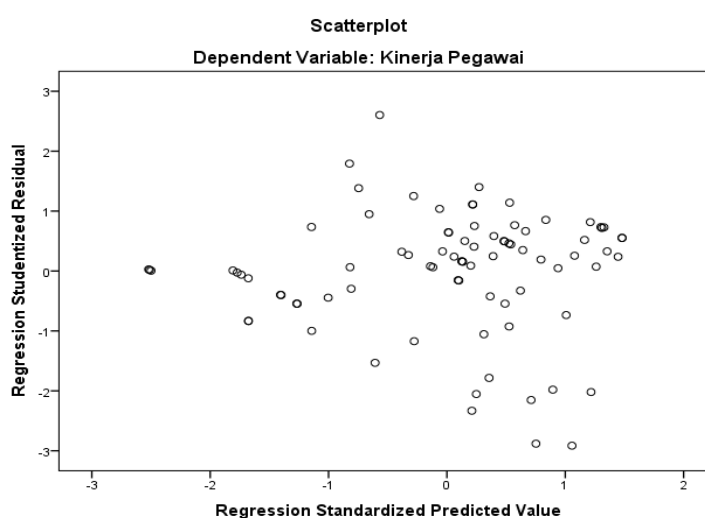
Tabel 4.10.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Collinerity Statistics</i>	
			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pers. Regresi	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.983	1.017
	Disiplin Kerja		0.994	1.006
	Komunikasi		0.989	1.011

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3. Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2021.

Gambar 4.3.
Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,819	3,281		-,249	,804
Motivasi	,135	,067	,161	2,019	,047
Disiplin Kerja	-,005	,063	-,006	-,072	,943
Komunikasi	,778	,092	,672	8,445	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -0,819 + 0,135X_1 + 0,001X_2 + 0,786 X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = -0,819.

Jika variabel dari motivasi, disiplin kerja dan komunikasi yang diasumsikan tetap maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang sebesar -0,819.

- 2) Koefisien Motivasi X_1

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,135. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 13,5%.

3) Koefisien Disiplin Kerja X_2

Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,005. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk disiplin kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai 0,5%.

4) Koefisien Komunikasi X_3

Nilai koefisien komunikasi menunjukkan angka sebesar 0,778. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk komunikasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai 77,8%.

4.1.5. Hipotesis

4.1.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam *coeficients* ini dapat dilihat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial.

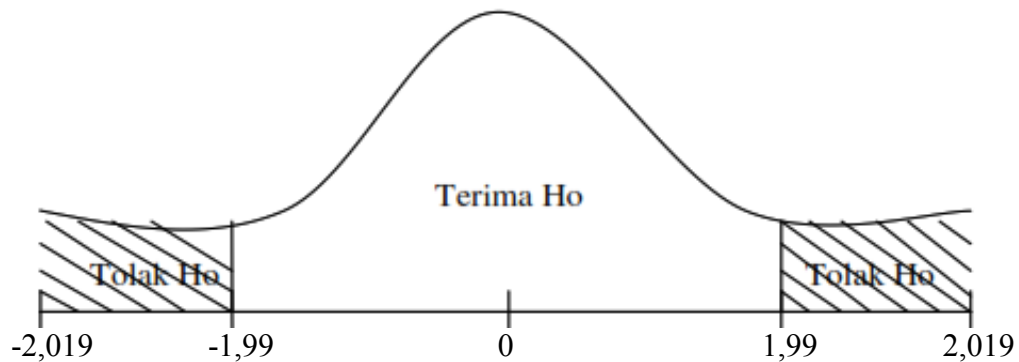
Tabel 4.12.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,819	3,281		-,249	,804
Motivasi	,135	,067	,161	2,019	,047
Disiplin Kerja	-,005	,063	-,006	-,072	,943
Komunikasi	,778	,092	,672	8,445	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah, 2021.

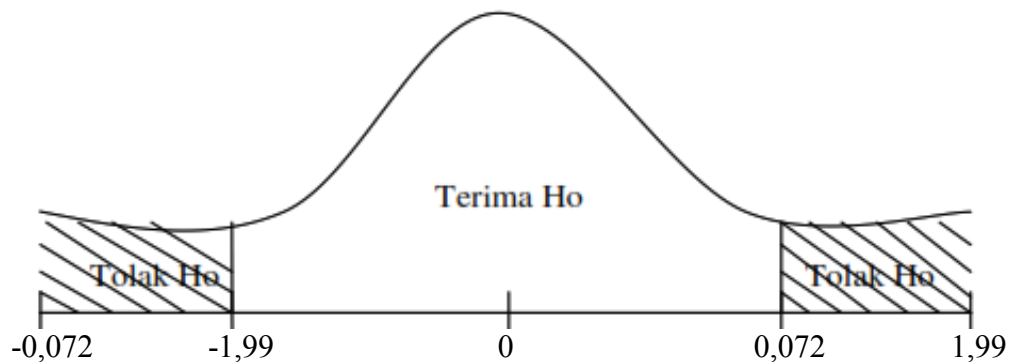
Nilai t-hitung untuk $X_1 > t$ -tabel ($2,019 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,047 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada berpengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



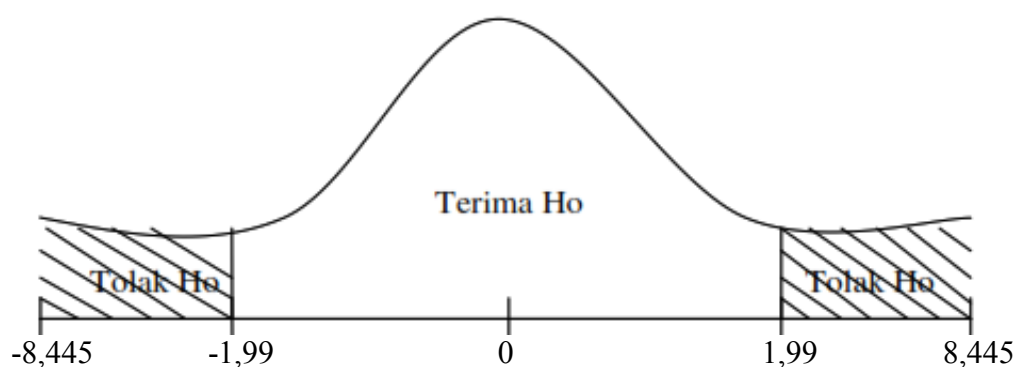
Gambar 4.4.
Kurva Hasil Pengujian I

Untuk X_2 , nilai t-hitung $>$ t-tabel ($-0,072 < 1,990$) dan nilai Sig. ($0,943 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.



Gambar 4.5.
Kurva Hasil Pengujian II

Untuk X_3 , nilai t-hitung $>$ t-tabel ($8,445 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada berpengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.



Gambar 4.6.
Kurva Hasil Pengujian III

4.1.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	685,001	3	228,334	26,602	,000 ^b
	Residual	686,666	80	8,583		
	Total	1371,667	83			

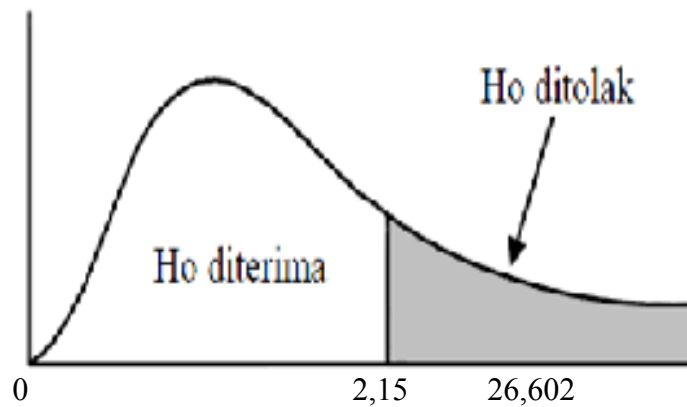
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,602 > 2,15$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,499	,481	2,92973

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,499 atau 49,9% yang artinya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan komunikasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung untuk $X_1 > t$ -tabel ($2,019 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,047 < 0,05$), maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Bila pegawai memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur dan Tirtayasa, 2018), (Andayani dan Tirtayasa, 2019), (Farisi *et al*, 2020), (Harahap dan Tirtayasa, 2020), (Hasibuan dan Handayani, 2017), (Hasibuan dan Silvya, 2019), (Jufrizen, 2017), (Prayogi dan Nursidin, 2018), (Jufrizen, 2018), (Lesmana *et al*, 2019), (Imelda, 2019); (Fachrezi dan Khair, 2020); (Afandi dan Bahri, 2020); yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung untuk X_2 , nilai t-hitung $>$ t-tabel ($-0,072 < 1,990$) dan nilai Sig. ($0,943 > 0,05$), dengan demikian disiplin kerja tidak terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang kuat. Oleh sebab itu motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi dan Fani, 2019), Jufrizen *et al* (2019), Jufrizen dan Hadi (2021), Jufrizen (2018), Farisi dan Lesmana (2021), Harahap dan Tirtayasa (2020),

Hasibuan dan Handayani (2017), Hasibuan dan Silvya (2019), Lesmana *et al*, (2018), Lesmana *et al* (2019), Lesmana *et al* (2021), Lesmana *et al* (2019), Lesmana *et al* (2019), Afandi dan Bahri (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung untuk X_3 , nilai t-hitung $>$ t-tabel ($8,445 > 1,990$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), dengan demikian disiplin kerja tidak terhadap kinerja pegawai. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana *et al*, 2019), (Fransiska dan Tupti, 2020); (Fachrezi dan Khair, 2020); (Julita dan Arianty (2018) ; yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,602 > 2,15$) atau sig $F < 5 \%$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variabel motivasi, disiplin kerja dan

komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik cenderung dapat dicapai jika adanya motivasi kerja yang positif dari pegawai (Supriyadi, 2017, hal 33). Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin lebih baik. Menurut Stanford (dalam Mangkunegara 2017, hal 93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lesmana *et al* (2019), Fachrezi dan Khair (2020), Fransiska dan Tupti (2020), Afandi dan Bahri (2020), Hasibuan dan Handayani (2017), Harahap dan Tirtayasa (2020), Hasibuan dan Silvy (2019) menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 84 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

5.2. Saran

1. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian

mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.

2. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
3. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.
4. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja pegawai hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini hanya di batasi tiga variabel saja yaitu motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi padahal masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawam. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- 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.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia-Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- 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.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- 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* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1),

841–856.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jepara: Unisnu Press.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. Medan: USU Press.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Junal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bima Aksara.

- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. (M. S. Sofia Yustiani Suryandari, S.E., Ed.) (Cetakan 4.). Bandung: CV Alfabeta.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjono, S. I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Fahrizal Muhammad Setiadi adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang penyusunan skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar- benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga peneliti ini bermanfaat untuk kita semua.

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

No Responden :(boleh tidak diisi)
 Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
 Usia Responden : tahun
 Pendidikan terakhir :
 Lama Bekerja (tahun) : 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 ()

Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Variabel Motivasi (X₁)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor					
2.	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan					
3.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya					
4.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan					
5.	Saya selalu berusaha bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaan					
6.	Saya selalu bersungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi					
7.	Saya memiliki rekan kerja yang selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi					
8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan					
2.	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
3.	Gaji dan kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya					
4.	Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa					
5.	Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan					
6.	Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan					
7.	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan					

	kerja karyawan					
8.	Hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan					

Variabel Komunikasi (X₃)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Sesama pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah melakukan komunikasi secara baik					
2.	Peraturan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan mengenai jam waktu kerja dan jam pulang kerja berjalan efektif bagi pegawai					
3.	Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan membantu dan memudahkan pegawai yang membutuhkan informasi					
4.	Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan telah menetapkan alur kerja secara detail kepada pegawai yang membutuhkannya					
5.	Budaya kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sudah sesuai dengan visi dan misi instansi					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan.					
2.	Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu					
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
5.	Saya berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang ada dalam diri saya					

Lampiran 2. Hasil Tabulasi Jawaban Variabel X dan Y

Variabel Motivasi (X_1)

No	Butir-butir Soal								X_1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	3	4	3	5	3	31
2	3	3	3	5	5	4	4	4	31
3	3	3	2	3	3	2	5	5	26
4	3	4	4	5	4	5	4	5	34
5	5	3	5	3	5	4	5	5	35
6	4	4	5	3	5	5	2	3	31
7	5	5	5	3	4	4	5	4	35
8	3	2	3	4	4	5	5	5	31
9	5	3	2	5	5	2	4	5	31
10	5	5	5	5	4	5	5	4	38
11	4	4	5	4	5	3	5	4	34
12	5	5	4	5	4	4	3	2	32
13	5	5	4	5	5	5	3	2	34
14	5	3	5	4	4	5	4	4	34
15	5	5	3	5	5	5	4	5	37
16	4	3	3	5	5	5	5	2	32
17	3	5	5	4	3	3	4	5	32
18	4	5	5	5	3	5	5	3	35
19	5	4	5	3	4	3	4	4	32
20	5	5	4	5	5	4	5	5	38
21	4	3	2	3	3	2	4	5	26
22	5	5	4	5	4	5	5	5	38
23	5	3	4	3	5	4	2	3	29
24	5	5	5	3	5	5	5	4	37
25	5	5	5	3	4	4	5	5	36
26	4	3	3	4	4	5	4	5	32
27	5	3	5	5	5	2	5	4	34
28	3	4	3	5	4	5	5	4	33
29	5	5	4	4	5	3	3	2	31
30	3	3	2	5	4	4	3	2	26
31	5	4	5	5	5	5	4	5	38
32	3	5	4	4	4	5	5	5	35
33	3	5	5	5	5	5	2	3	33
34	3	4	4	3	2	3	5	4	28
35	4	4	5	5	5	4	5	5	37
36	5	5	2	5	5	5	4	5	36
37	5	4	5	4	4	5	5	4	36
38	4	5	3	5	5	4	5	4	35
39	5	4	4	5	5	4	3	2	32

40	5	5	5	2	3	2	3	2	27
41	4	4	5	2	3	2	4	4	28
42	5	5	5	3	4	4	4	5	35
43	5	5	5	4	4	5	5	2	35
44	4	3	3	5	5	2	4	5	31
45	5	3	5	5	4	5	5	3	35
46	3	4	3	4	5	3	4	4	30
47	5	5	4	5	4	4	5	5	37
48	3	3	2	5	5	5	4	5	32
49	5	4	5	4	4	5	5	5	37
50	3	5	4	5	5	5	2	3	32
51	3	5	5	3	2	3	5	4	30
52	3	4	4	5	5	4	5	5	35
53	4	4	5	5	5	5	4	5	37
54	5	5	2	4	4	5	5	4	34
55	5	4	5	5	5	4	5	4	37
56	4	5	3	5	5	4	3	2	31
57	5	4	4	2	3	2	3	2	25
58	5	5	5	2	3	2	3	2	27
59	4	4	5	4	4	5	4	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	3	2	3	3	2	3	2	3	21
62	5	5	4	5	5	4	5	4	37
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	4	4	5	4	4	5	4	5	35
65	5	5	4	5	5	4	5	4	37
66	5	5	4	5	5	4	5	4	37
67	2	3	2	2	3	2	3	2	19
68	2	3	2	2	3	2	3	2	19
69	3	4	4	3	4	4	4	4	30
70	4	4	5	4	4	5	4	5	35
71	5	5	2	5	5	2	5	2	31
72	5	4	5	5	4	5	4	5	37
73	4	5	3	4	5	3	5	3	32
74	5	4	4	5	4	4	4	4	34
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	4	4	5	4	4	5	4	5	35
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	3	2	3	3	2	3	2	3	21
79	5	5	4	5	5	4	5	4	37
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	4	4	5	4	4	5	4	5	35
82	5	5	4	5	5	4	5	4	37
83	5	5	4	5	5	4	5	4	37
84	2	3	2	2	3	2	3	2	19

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Butir Jawaban								X_2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	38
2	5	3	4	5	3	5	3	2	30
3	5	4	5	5	5	3	5	5	37
4	5	5	4	5	3	5	5	4	36
5	5	5	3	5	5	2	5	5	35
6	4	3	5	5	5	5	4	4	35
7	5	5	4	5	5	5	4	5	38
8	5	5	4	5	3	5	4	3	34
9	5	4	5	4	3	5	4	5	35
10	5	4	5	5	3	4	5	3	34
11	5	4	5	4	3	5	4	4	34
12	4	4	5	4	5	3	4	5	34
13	4	4	5	5	5	5	5	2	35
14	4	5	3	4	2	5	5	4	32
15	5	4	5	5	5	4	5	5	38
16	4	5	5	5	4	2	4	4	33
17	5	4	4	4	5	5	4	2	33
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	5	5	5	5	5	5	38
20	4	4	5	5	5	5	4	3	35
21	5	4	5	4	5	5	4	4	36
22	4	5	3	3	4	4	5	5	33
23	3	3	2	3	2	2	5	4	24
24	4	5	5	2	3	2	3	4	28
25	5	4	5	5	5	5	4	5	38
26	5	5	3	5	4	5	5	5	37
27	4	5	5	3	3	2	2	2	26
28	5	5	4	3	2	3	4	4	30
29	4	3	5	5	5	4	5	5	36
30	5	5	5	4	3	4	4	4	34
31	5	5	5	4	4	5	4	5	37
32	2	3	3	2	2	2	3	2	19
33	2	3	2	2	2	2	3	2	18
34	3	2	3	2	4	4	3	2	23
35	5	5	4	4	5	5	5	5	38
36	3	3	2	3	3	4	2	2	22
37	5	4	4	2	4	5	5	4	33
38	3	5	4	5	4	4	4	2	31
39	3	5	5	2	3	2	5	5	30
40	3	4	4	4	3	2	5	5	30
41	4	4	5	5	5	5	4	5	37

42	5	5	4	5	2	5	5	5	36
43	5	4	5	5	5	4	5	4	37
44	4	5	4	5	4	5	4	4	35
45	5	4	4	4	5	5	4	5	36
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	4	5	3	2	5	2	2	27
48	3	3	3	2	3	2	4	4	24
49	3	5	4	4	5	5	5	5	36
50	3	4	4	3	5	4	3	4	30
51	5	4	5	5	5	5	4	5	38
52	4	4	5	3	4	4	4	4	32
53	5	5	5	3	2	5	3	2	30
54	3	2	3	4	3	3	3	2	23
55	5	5	4	5	4	5	5	5	38
56	5	5	5	2	5	3	2	5	32
57	4	4	5	4	4	4	5	4	34
58	5	5	5	5	4	5	4	2	35
59	5	5	4	5	5	2	5	5	36
60	5	5	5	5	5	4	5	5	39
61	5	5	4	4	5	5	2	5	35
62	4	4	4	5	4	5	5	5	36
63	3	3	5	4	4	2	5	3	29
64	5	4	5	5	4	4	4	4	35
65	5	5	4	5	5	5	2	2	33
66	5	5	4	5	5	4	2	2	32
67	5	5	5	5	5	5	2	3	35
68	3	3	2	3	3	3	2	3	22
69	5	5	5	5	4	5	4	4	37
70	2	3	3	2	3	2	3	2	20
71	5	4	5	5	5	4	3	4	35
72	5	5	4	5	3	5	5	5	37
73	5	5	4	5	5	5	4	5	38
74	4	3	5	5	5	5	5	4	36
75	5	5	4	5	5	5	4	2	35
76	5	5	4	5	3	5	5	5	37
77	5	4	5	4	3	5	5	5	36
78	5	4	5	5	3	4	2	5	33
79	5	4	5	4	3	5	5	5	36
80	4	4	5	4	5	3	5	3	33
81	4	4	5	5	5	5	4	4	36
82	4	5	5	4	5	5	4	4	36
83	3	3	4	2	2	3	2	2	21
84	4	5	5	5	4	2	2	3	30

Variabel Komunikasi (X_3)

No	Butir-butir Soal					X_3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	3	5	3	2	17
2	3	2	2	3	3	13
3	5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	3	5	23
6	4	4	5	4	5	22
7	3	5	4	4	5	21
8	3	3	2	4	3	15
9	4	5	3	4	4	20
10	5	5	5	3	5	23
11	4	4	5	4	5	22
12	3	5	4	4	5	21
13	3	3	2	4	3	15
14	4	5	3	4	4	20
15	3	5	3	3	3	17
16	3	4	4	3	4	18
17	2	3	3	4	4	16
18	5	3	3	4	5	20
19	5	4	4	4	5	22
20	4	5	3	3	5	20
21	3	5	2	3	5	18
22	5	4	5	2	3	19
23	5	5	5	5	4	24
24	3	5	4	5	2	19
25	4	5	3	4	5	21
26	5	3	5	3	5	21
27	2	4	5	5	4	20
28	4	5	3	5	3	20
29	5	2	4	3	5	19
30	3	4	5	4	5	21
31	4	3	2	5	3	17
32	4	4	4	2	4	18
33	3	3	4	4	5	19
34	3	2	3	3	2	13
35	5	5	4	5	4	23
36	2	5	5	5	5	22
37	5	4	5	5	4	23
38	4	2	5	3	5	19
39	5	3	2	4	2	16
40	4	3	5	5	5	22
41	4	3	5	3	2	17

42	4	4	5	4	5	22
43	3	2	3	2	2	12
44	3	3	2	4	3	15
45	4	5	3	4	4	20
46	3	5	3	3	3	17
47	3	4	4	3	4	18
48	2	3	3	4	4	16
49	5	3	3	4	5	20
50	5	4	5	4	5	23
51	3	2	3	3	2	13
52	3	5	2	3	5	18
53	5	4	5	2	3	19
54	5	3	5	5	3	21
55	3	5	4	5	2	19
56	4	5	3	4	5	21
57	5	3	5	3	5	21
58	5	4	5	5	4	23
59	4	5	5	5	5	24
60	2	2	4	3	2	13
61	3	4	5	4	5	21
62	2	3	2	2	3	12
63	4	4	4	2	4	18
64	3	3	4	4	5	19
65	3	2	3	3	2	13
66	5	5	4	5	4	23
67	2	3	2	2	3	12
68	2	3	2	2	3	12
69	3	5	2	3	5	18
70	5	4	5	2	3	19
71	5	3	5	5	3	21
72	3	5	4	5	2	19
73	4	5	3	4	5	21
74	5	3	5	3	5	21
75	5	4	5	5	4	23
76	4	5	5	5	5	24
77	2	2	4	3	2	13
78	3	4	5	4	5	21
79	2	3	2	2	3	12
80	4	4	4	2	4	18
81	3	3	4	4	5	19
82	3	2	3	3	2	13
83	5	5	4	5	4	23
84	2	3	2	2	3	12

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

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

42	4	4	4	5	4	21
43	3	3	2	3	2	13
44	5	3	3	2	4	17
45	5	4	5	3	4	21
46	5	3	5	3	3	19
47	5	3	4	4	3	19
48	3	2	3	3	4	15
49	3	5	3	3	4	18
50	4	5	4	5	4	22
51	2	3	2	3	3	13
52	5	3	5	2	3	18
53	4	5	4	5	2	20
54	3	5	3	5	5	21
55	5	3	5	4	5	22
56	5	4	5	3	4	21
57	3	5	3	5	3	19
58	4	5	4	5	5	23
59	5	4	5	5	5	24
60	2	2	2	4	3	13
61	4	3	4	5	4	20
62	2	2	3	2	2	11
63	4	4	4	4	2	18
64	5	3	3	4	4	19
65	2	3	2	3	3	13
66	5	5	5	4	5	24
67	2	2	3	2	2	11
68	2	2	3	2	2	11
69	5	3	5	2	3	18
70	4	5	4	5	2	20
71	3	5	3	5	5	21
72	5	3	5	4	5	22
73	5	4	5	3	4	21
74	3	5	3	5	3	19
75	4	5	4	5	5	23
76	5	4	5	5	5	24
77	2	2	2	4	3	13
78	4	3	4	5	4	20
79	2	2	3	2	2	11
80	4	4	4	4	2	18
81	5	3	3	4	4	19
82	2	3	2	3	3	13
83	5	5	5	4	5	24
84	2	2	3	2	2	11

Output SPSS

Reliability X₁

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28,7381	18,798	,497	,731
VAR00002	28,7976	19,440	,432	,742
VAR00003	28,9405	19,069	,359	,757
VAR00004	28,8214	17,956	,535	,723

VAR00005	28,7262	19,021	,505	,731
VAR00006	28,9881	17,458	,539	,722
VAR00007	28,7738	18,852	,468	,736
VAR00008	29,0476	18,648	,380	,754

Reliability X₂

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28,7143	20,303	,687	,743

VAR00002	28,7738	22,322	,451	,776
VAR00003	28,7024	21,947	,467	,773
VAR00004	28,8690	19,344	,646	,743
VAR00005	29,0714	20,910	,454	,775
VAR00006	28,9286	20,260	,473	,773
VAR00007	29,0476	21,660	,376	,788
VAR00008	29,1429	19,907	,491	,771

Reliability X₃

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	15,1548	8,446	,463	,615
VAR00002	15,0714	8,718	,409	,638
VAR00003	15,0595	8,153	,458	,617
VAR00004	15,2143	9,062	,382	,650
VAR00005	14,9762	8,168	,451	,620

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	84	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	14,3095	12,096	,368	,784
VAR00002	14,6310	10,886	,599	,703
VAR00003	14,5833	11,451	,555	,719
VAR00004	14,4643	10,902	,567	,714
VAR00005	14,6786	10,630	,613	,697

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,499	,481	2,92973

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	685,001	3	228,334	26,602	,000 ^b
	Residual	686,666	80	8,583		
	Total	1371,667	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

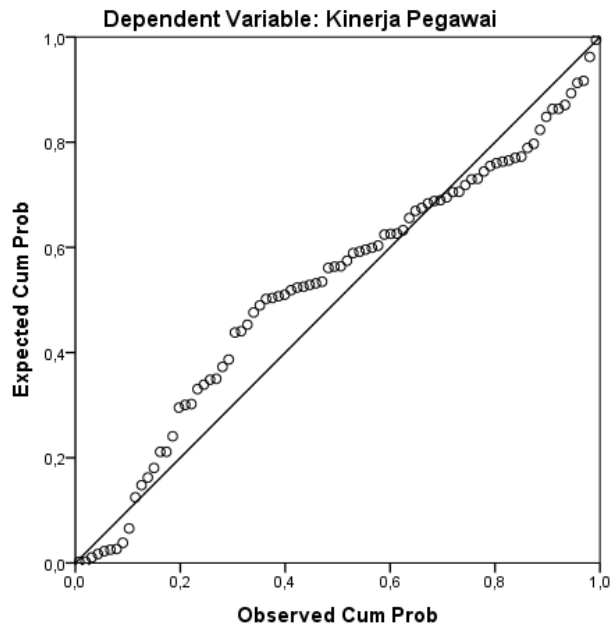
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,819	3,281		-,249	,804
	Motivasi	,135	,067	,161	2,019	,047
	Disiplin Kerja	-,005	,063	-,006	-,072	,943
	Komunikasi	,778	,092	,672	8,445	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,983	1,017
	Disiplin Kerja	,994	1,006
	Komunikasi	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

