

Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

M. Elfi Azhar¹, Muhammad Arief Alfihamisyah²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara 20238
email: m.elfiazhar@umsu.ac.id

ABSTRAK

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

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

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

Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia karena dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari didalam maupun di luar lingkungan rumah. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi dengan memperhatikan tingkat kinerja karyawan melalui peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antar sesama karyawan.

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

Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan merupakan salah satu kantor yang melayani masyarakat dalam hal investasi. Maksud didirikannya BPPT Kota Medan adalah untuk menyelenggarakan pelayanan izin yang prima dan satu pintu. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya iklim usaha yang kondusif bagi penanaman modal dan investasi dalam rangka pemberdayaan ekonomi masyarakat Kota Medan. Di dalam menunjang kinerja pegawai diperlukan komunikasi dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tujuan agar pegawai dilingkungan Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan sehingga tercapai visi dan misi serta program kerja Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Komunikasi di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan harus dilaksanakan secara konsisten dan adil agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi dilingkungan perusahaan. Motivasi di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan adalah meliputi peningkatan gaji, pembayaran tambahan melalui evaluasi kerja dan keuntungan finansial seperti tunjangan kesehatan, tunjangan sosial, dan tunjangan transportasi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan memiliki satuan divisi-divisi yang bergerak untuk mencapai

tujuan dari perusahaan yang mementingkan kualitas SDM, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti luhur dan yang berkompeten. Namun pada kenyataannya terjadi penyimpangan dalam pekerjaan seperti kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan, koordinasi yang tidak efektif dalam setiap melakukan pekerjaan antara atasan dengan bawahan, dan tidak adanya kreativitas pegawai dalam bekerja. Tentang motivasi ada kecenderungan penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan menurunnya kerja keras pegawai, menurunnya semangat kerja pegawai, penurunan keefektifan pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pekerjaan pegawai yang terlalu monoton.

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

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Prasetio, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Wibisono, 2011) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”. Lain halnya dengan (Sadili, 2013) “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Komunikasi

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

Komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama (Nawawi, 2015). Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti, dan pengoperan perangsang untuk mengubah tingkah laku individu (Fajar, 2014).

Motivasi

Motivasi sering kali disebut dengan Dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan

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

METODE PENELITIAN

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

ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	21.265	2.879	
Komunikasi	.155	.064	.224
Motivasi	.212	.081	.241

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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

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

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X_1 dan X_2 (komunikasi dan Motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

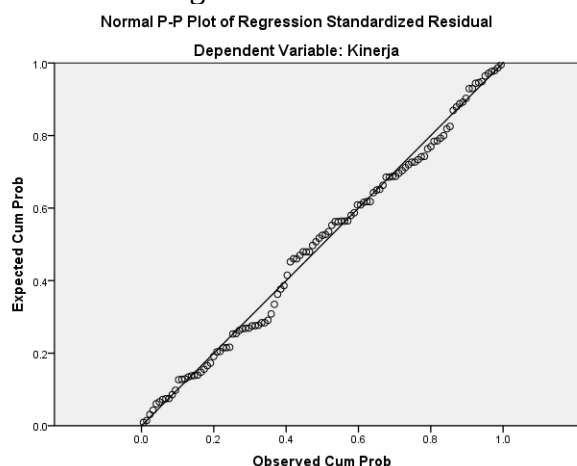
- 1) Jika komunikasi dan Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 21.265.
- 2) Jika komunikasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 15,5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Jika Motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 21,2% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar 41.1 UjiNormalitas

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

Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

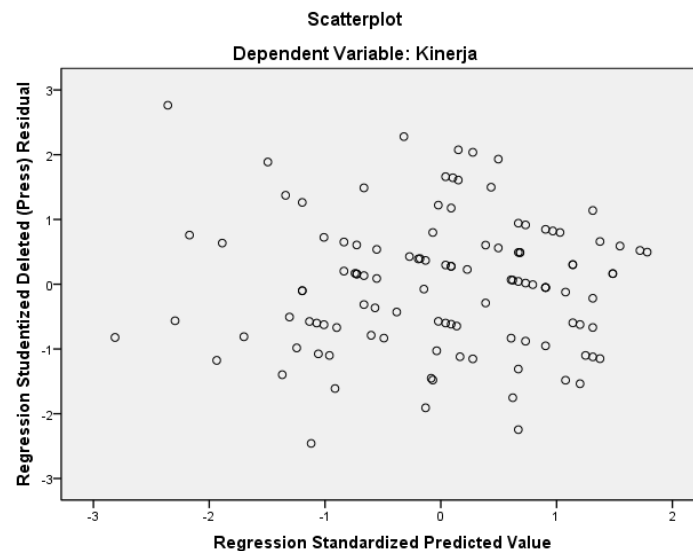
Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,908 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,101 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari

suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin–poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas

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

Uji t (Parsial)

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

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

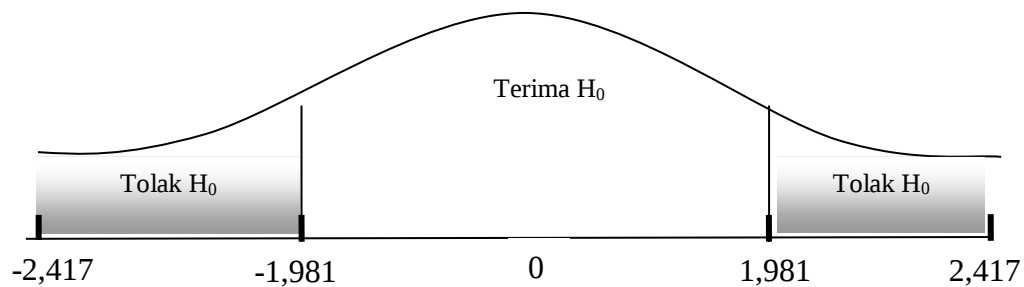
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.265	2.879		7.387	.000
Komunikasi	.155	.064	.224	2.417	.017
Motivasi	.212	.081	.241	2.598	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,981$ dengan probabilitas sig. $0,017 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar : 4.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

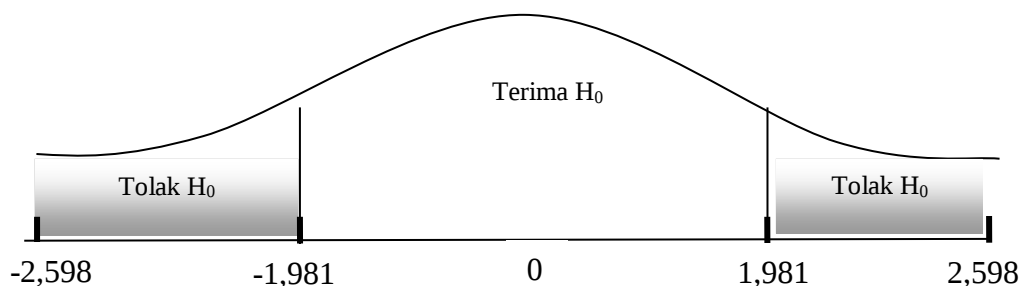
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

Uji F (Simultan)

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

Tabel 4.12

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.797	2	45.398	9.031	.000 ^a
	Residual	552.973	110	5.027		
	Total	643.770	112			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

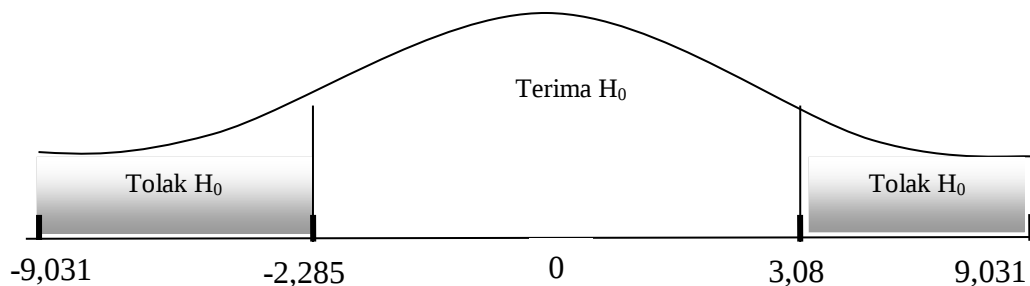
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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

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

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar 4.5
Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

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

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

Pembahasan

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

Pengaruh Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,417 > 1,981$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H₀ dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan.

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

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

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,598 > t_{tabel} 1,981$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja yang dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (Jufrizen, 2017), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019), (Mujiatun, 2015), (Rizal & Radiman, 2019), (Gultom, 2014), (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

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

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

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

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

Kesimpulan

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

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Daftar Pustaka

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

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo. Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada, ed.). Yogyakarta.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.

- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suranto, A. (2011). *Suranto*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Weaver, laude S. and W. (2014). *The Mathematical Theory of Communication*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.