



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
LABORATORIUM PRAMITA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

ZULFIKRI AZHARI

NPM 1715310495

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zulfikri Azhari
NPM : 1715310495
Prgogram Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul : Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. Onny Medafine, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING II

(Siswa Pratama, S.E., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

Nama : Zulfikri Azhari
NPM : 1715310495
Prgogram Studi : Manajemen
Jenjang : S I (Strata Satu)
Judul : Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komunikasi
terhadap kinerja pegawai di laboratorium Pramita
Medan

MEDAN, JULI 2021

KETUA


(Nashrudin Setiawan, S.E.,MM)

ANGGOTA I


(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M. Si)

ANGGOTA II


(Siswa Pratama, S.E., MM)

ANGGOTA III


(Cahyo Pramono, S.E., MM)

ANGGOTA IV


(Sri Rahayu, S.E., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfikri Azhari
NPM : 1715310495
Prgogram Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul : Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan

Dengan menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikann ijin hak bebas Royalti Non-Eksekutif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/informatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



Zulfikri Azhari
NPM : 1715310495

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfikri Azhari
Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidimpuan, 28 Januari 1998
NPM : 1715310495
Fakultas : Sosial Sains
Prgogram Studi : Manajemen
Alamat : Jl. ST. Soripada Mulia, Kota Padangsidimpuan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melalukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021



Zulfikri Azhari
NPM : 1715310495



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ZULFIKRI AZHARI
 Tempat/Tgl. Lahir : Padangsidempuan / 28 Januari 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310495
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 134 SKS, IPK 3.07
 Nomor Hp : 085361559255
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang Ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI LABORATORIUM PRAMITA MEDAN

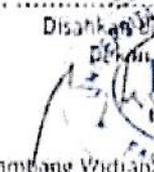
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


 Rektor I.
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 27 Maret 2021
 Pemohon

 (Zulfikri Azhari)

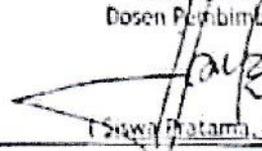
Tanggal :
 Disahkan oleh

 (Dr. Bambang Widiantoko, S.E., M.M., F.A.M.S.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Barnadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Barnadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 22/3/2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Suwaji Pratama, SE., MM)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ZULFIKRI AZHARI
NPM : 1715310495
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, SE, MM
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LABORATORIUM PRAMITA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 April 2021	PERBAIKI PENULISAN	Revisi	
26 April 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
25 Juni 2021	Perbaiki Penulisan	Revisi	
25 Juni 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
23 September 2021	Acc jhd	Disetujui	

Medan, 12 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Siswa Pratama, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ZULFIKRI AZHARI
NPM : 1715310495
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LABORATORIUM PRAMITA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 April 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
26 April 2021	acc sidang seminar proposal	Disetujui	
18 Juni 2021	Acc ujian meja hijau	Disetujui	
29 September 2021	acc jilid lux	Disetujui	
29 September 2021	jilid lux	Revisi	

Medan, 12 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4349/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ZULFIKRI AZHARI
N.P.M. : 1715310495
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 10 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZULFIKRI AZHARI
 Tempat/Tgl. Lahir : Padangsidempuan / 28 Januari 1998
 Nama Orang Tua : H Zul Efendi Dalimunthe
 N. P. M : 1715310495
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085361559255
 Alamat : Jl. Sutan Soripada mulia, psp

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LABORATORIUM PRAMITA MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

ZULFIKRI AZHARI
 1715310495

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi dan Komunikasi dalam Kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Kota Medan secara simultan serta secara parsial. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan. Sampel dalam penelitian ini 30 orang responden. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuisioner yang dibagikan kepada pegawai, dan wawancara kepada pihak pegawai harian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan secara simultan yaitu sebesar 0,969 (96,9%) dan sisanya 12,94% dipengaruhi oleh variabel lain. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan persentase 12,94%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan persentase 20,9%. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan persentase 27,6%.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research is entitled “The Influence of Work Ability, Motivation and Communication on Employee Performance at PT. Pramita Clinical Laboratory, Medan City. This study aims to determine the effect of work ability, Motivation and communication in employee performance at PT. Pramita Clinical Laboratory Medan City simultaneously and partially. This type of research is quantitative. The population in this study were 30 employees. The sample in this study was 30 respondents. The data used for this research is primary data. Methods of collecting data using a questionnaire technique distributed to performance and interviews with the daily officers. The data analysis used in this research is quantitative analysis. The results of this study indicate that work ability, motivation, and communication have a significant effect on employee performance at PT. Pramita Medan Clinical Laboratory simultaneously that is equal to 0.969 (96.9%) and the remaining 12.94% is influenced by other variables. Work ability has a positive and significant effect with a percentage of 12.94%. Motivation has a positive and significant effect with a percentage of 20.9%. Communication has a positive and insignificant effect with a percentage of 27.6%. Keywords: work ability, motivation, efficiency and employee performance.

Keywords: work ability, motivation, communication, and employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, tuhan semesta alam atas segala nikmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini. Merupakan kebanggaan tersendiri bagi penulis, karena penulis telah berhasil menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulis sangat menyadari banyak hambatan yang terdapat dalam proses penulisan dan penyusunan Skripsi ini, karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis.

Skripsi ini selesai, tidak lepas dari bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, H Zul Efendi dan Hj Nurhatta, MA. Serta abang dan adikku tersayang Rosah Dinda sari, S. ked, yang telah memberikan kasih sayang, semangat dan do'a dalam mendidik penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Studi Strata Satu,
2. Bapak Dr. H, Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan dan Selaku pembimbing I yang sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.

5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M., selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan Skripsi ini, sehingga penulis dapat lebih mudah menyelesaikannya dengan baik..
6. Seluruh dosen dan staf pengajar prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ibu Shanti yanis, S,Si, Apt, selaku Pimpinan di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan.
8. Abang Muhammad Sholeh, A.M.A.K, SKM, selaku Pegawai dan Seluruh Pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan, yang selalu memberi semangat dan motivasi
9. Sahabat-sahabat tersayang Ilham Alwi Umri, ST dan Restu, S, kep dan Agung Saputra, SE
10. Seluruh keluarga dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi sedikitpun rasa terimakasih dan penghargaan penulis.
11. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan motivasi yang luar biasa selama proses pembuatan Skripsi ini, semoga bermanfaat dalam mengembangkan keilmuan di masa depan.

Tentunya kesalahan tidak luput dalam penulisan Skripsi ini, semoga kritik dan saran menjadi masukan yang berarti bagi penulis, semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis dan pembaca.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2021
Penulis

ZULFIKRI AZHARI
NPM 1715310495

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Landasan Teori	8
1. Kemampuan.....	9
a. Pengertian Kemampuan	9
b. Komponen Kemampuan.....	10
c. Faktor-faktor Komunikasi.....	14

2. Motivasi	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Teori Motivasi.....	21
c. Faktor-faktor Motivasi	21
d. Indikator Motivasi.....	23
3. Komunikasi.....	24
a. Pengertian Komunikasi	24
b. Prinsip Komunikasi	25
c. Pola Komunikasi	26
4. Kinerja	28
a. Pengertian Kinerja.....	28
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	29
c. Aspek-aspek Kinerja	30
d. Penilaian Kinerja.....	30
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. kerangka konseptual.....	33
D. Hipotesis	33
E. BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	38
1. Poupulasi	38
2. Sampel.....	39
E. Jenis dan Sumber Data.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	45
A. Hasi Penelitian.....	45

1. Profil PT. Laboratorium Klinik Pramita	45
2. Gambaran Karakteristik Responden	45
3. Deskripsi Data Variabel Penelitian	46
4. Hasil Analisis Data.....	63
B. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. KESIMPULAN	79
B. SARAN.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	45
Tabel 4.2 Rekapitulasi tanggapan responden variable kemampuan kerja (X1)..	48
Tabel 4.3 Rekapitulasi tanggapan responden variable motivasi (X2).....	50
Tabel 4.4 Rekapitulasi tanggapan responden variable komunikasi (X3).....	56
Tabel 4.5 Rekapitulasi tanggapan responden variable kinerja pegawai (Y)	61
Tabel 4.6 Hasil ujia validitas kemampuan kerja	64
Tabel 4.7 Hasil uji validitas motivasi.....	64
Tabel 4.8 Hasil uji validitas komunikasi kerja.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas kinerja pegawai	66
Tabel 4.10 Hasil uji Reabilitas	67
Tabel 4.11 Hasil uji multikonieritas.....	70
Tabel 4.12 Hasil uji analisis regresi linear berganda	72
Tabel 4.13 Interpretasi regresi linier berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil uji simultan (uji F)	74
Tabel 4.15 Hasil uji parsial (uji t)	75
Tabel 4.16 Hasil uji koefisien determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histrograf7	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot.....	69
Gambar 4.3 Hasil Uji heteroskedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	83
Lampiran 2 Uji Validitas Data X1 (Kemampuan Kerja)	89
Lampiran 3 Uji Validitas Data X2 (Motivasi)	90
Lampiran 4 Uji Validitas Data X3 (Komunikasi)	93
Lampiran 5 Uji Validitas Y (Kinerja pegawai)	95
Lampiran 6 Uji Releabilitas Data X1	96
Lampiran 7 Uji Releabilitas Data X2	97
Lampiran 8 Uji Releabilitas Data X3	98
Lampiran 9 Uji Releabilitas Data Kinerja Pegawai	99
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik	100
Lampiran 11 Uji Multikolonieritas	103
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	105
Lampiran 13 Uji Analisis Linier Berganda, Uji Simultan F, Dan Uji Parsial	108
Lampiran 14 Tabel r	110
Lampiran 15 Tabel t	112
Lampiran 16 Tabel F	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan penggerak dari organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan kreativitas dalam upaya menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat potensial, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan yang diharapkan. SDM perlu mendapatkan perhatian khusus, memberi motivasi dan komunikasi yang tinggi pada karyawan.

Sumber daya manusia yang ada pada organisasi memiliki berbagai karakteristik termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Sarworini (2007).

Pegawai memiliki suatu peranan penting dalam menjalankan aktivitas dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari motivasi dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kemampuan dan motivasi seorang karyawan akan terlihat dari aktivitas

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang selanjutnya akan tercermin dari kinerja yang ditampilkannya. Hanafiah (2013).

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi memberikan kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau mendorong yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Luthan (2006).

Menurut Thoha (2002), kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan terdiri dari unsur pengetahuan dan keterampilan yang terdapat dalam diri karyawan. Kemampuan berkorelasi dengan kinerja dan dapat diukur dan diterima sebagai suatu standar kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata dalam menjalankan tugas-tugas setiap saat, yang dapat ditampilkan bagi setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, sesuai dengan peranannya, tugas dan fungsi dalam menggerakkan perusahaan. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Anwar Prabu Mangkunegara (2011).

Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *misscommunication*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data dan penerima informasi. Keterampilan tersebut meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Dengan keterampilan tersebut akan membuat sukses pertukaran informasi. Untuk menjadi manajer maupun karyawan diperlukan keterampilan tersebut walaupun dalam ukuran yang berbeda.

Laboratorium Klinik Pramita Yamin merupakan salah satu klinik kesehatan yang berlokasi di daerah Medan Timur, Kota Medan. Klinik Pramita pertama kali dibuka di Surabaya pada tahun 1987, yang hingga saat ini telah memiliki puluhan cabang di beberapa kota besar di Indonesia. Laboratorium Klinik Pramita memiliki visi menjadi Laboratorium Klinik terbaik di Indonesia, menjadi motivasi dalam mewujudkan kesempurnaan pelayanan dan kualitas diagnosa hasil laboratorium kepada pelanggan. Laboratorium Klinik Pramita pilihan utama bagi masyarakat Indonesia, Khususnya kota Medan.

Pelaksanaan pelayanan yang terbaik sangat dibutuhkan oleh masyarakat, terus menerus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung dengan pegawai harian di Laboratorium Klinik Pramita menyebutkan bahwa di akhir tahun 2020, Pelayanan yang dilakukan pegawai Pramita mampu memberi pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dalam hal diagnosa.

Penanganan terhadap keluhan pelanggannya. Terkait dengan pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan komunikasi pelayanan yang diberikan. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik ingin meneliti aspek kinerja karyawan Laboratorium Klinik Pramita. Karena kemampuan melakukan pekerjaan perlu pengalaman, pelatihan-pelatihan terhadap pegawai agar bisa meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, pelatihan meningkatkan keterampilan. Kenapa Klinik Pramita ini disukai penduduk kota Medan untuk mendiagnosa kesehatan. karena salah satu tolak ukur kinerja karyawan adalah pelayanannya baik.

Meningkatkan kinerja karyawan mereka agar mampu mencapai tujuan perusahaan. pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang akan membuat kinerja karyawannya akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kemampuan dan Motivasi. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat

menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Menurut Winardi (2007) kemampuan merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Selain kemampuan, motivasi, komunikasi juga mempengaruhi karyawan. Namun perlu disadari adalah motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi haruslah bersifat profesional, mereka harus mempunyai impian atau tujuan, memiliki pikiran yang positif dan berjiwa besar dalam menghadapi kegagalan, mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil serta mengetahui apa yang harus dilakukan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri, sedangkan komunikasi salah satu alat untuk menyampaikan semua program tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Laboratorium Pramita Medan”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas identifikasi dan batasan masalah yang dapat diuraikan penulis sebagai berikut:

1. Kemampuan yang diperhatikan dalam penulisan ini adalah kemampuan intelektual, kemampuan emosional, kemampuan fisik, dan kemampuan kognitif.

2. Motivasi kerja yang diperhatikan dalam penulisan ini adalah motivasi kepuasan dan motivasi proses.
3. Komunikasi dan kinerja karyawan berdasarkan hal-hal yang termasuk dalam penilaian kinerja.
4. Responden dalam penulisan ini adalah karyawan Laboratorium Klinik Pramita Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan.
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di laboratorium Pramita Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap pegawai di laboratorium Pramita Medan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk menambah referensi bukti empiris dari penelitian mengenai topik yang sama sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada kemampuan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Manajemen menurut Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sering juga diartikan dengan ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan ilmu menurut Luther Gullick, karena manajemen dipandang sebagai pengetahuan yang sistematis berusaha memahami bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat, menurut Fotlet, karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugasnya.

Dikatakan sebagai profesi, suatu prestasi manajer dan para profesionalnya dibentuk oleh suatu kode etik. Integrasi penerapan ilmu serta pendekatan analisis yang dikembangkan oleh banyak disiplin ilmu. Syaiful Sagala (2005:3).

Sedangkan dalam sebuah penelitian penulis berpendapat bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien yang mengacu pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan. Sehingga manajemen dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Permasalahan yang dihadapi suatu organisasi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja melainkan kualitas karyawan penting untuk diperhatikan.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang sejalan dengan operasional organisasi dan evaluasi kualitas sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

1. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kelebihan dibanding makhluk hidup lainnya. Kelebihan yang dimiliki manusia yaitu kemampuan untuk menalar dan berpikir. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya. Kemampuan yang dimiliki manusia diharapkan dapat menjadi potensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Abd Wahid Tahir (2014).

Untuk itulah berdasarkan Al-Insan, manusia makhluk yang dapat dididik, memiliki potensi yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Sehingga potensi yang ada dalam diri manusia menurut konsep

al-Insan, dapat diarahkan pada upaya mendorong kemampuan manusia untuk berkreasi dan berinovasi.

Pengertian kemampuan menurut Siagian adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Suratno (2013).

Menurut ahli psikologis Keith Davis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Anwar (2011).

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat diartikan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki kapasitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan akan menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Suatu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan para karyawan inilah yang akan terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, beberapa cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan-pelatihan dan menyediakan fasilitas untuk karyawan yang mau melanjutkan pendidikan.

b. Komponen Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang pada dasarnya dibagi menjadi dua dimensi yaitu, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan manusia untuk melakukan aktivitas seperti yang berkaitan dengan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah dalam bekerja maupun kegiatan sehari-hari. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan ini digunakan dalam pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan banyak informasi.

Menurut Robbins & Judge (2009) ada 4 dimensi yang membangun kemampuan intelektual diantaranya sebagai berikut:

a) Kecerdasan numeris

Kecerdasan numeris adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat. Kecerdasan numeris dapat diartikan dengan kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan angka (numerik) seperti perhitungan, penjumlahan, pengurangan, perkalian maupun pembagian.

b) Pemahaman verbal

Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain, memahami kosakata dan analogi kata. Pemahaman ini perlu dimiliki agar dapat mengemukakan kembali

informasi yang didapatkan dari berbagai sumber baik secara tulisan dan lisan.

c) Kecepatan perseptual

Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat. Kecepatan perseptual, perseptual merupakan kecakapan kesan sesaat terhadap objek pada saat seseorang melakukan pengamatan. Kecepatan perseptual sangat diperlukan karena kemampuan ini dibutuhkan dalam mengembangkan kemampuan membaca.

d) Daya ingat

Daya ingat adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Kemampuan ini dapat digunakan untuk menyimpan, mendapatkan dan mengingat Kembali informasi-informasi atau pengalaman. Daya ingat seseorang tidak terlepas dari kemampuan otaknya untuk menyimpan informasi.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Kemampuan fisik menggunakan tenaga, kebugaran fisik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Colquitt, Le Pine, dan Wesson mengemukakan bahwa kemampuan dibagi tiga kategori yaitu *cognitive*, *emotional*, dan *physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang

menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu. Wibowo (2013).

Berdasarkan pembagian di atas, komponen dibagi menjadi kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan kognitif. Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat empat tipe kemampuan kognitif, yaitu:

a) *Verbalability*

Kemampuan verbal merupakan kemampuan seseorang untuk memahami sebuah kata atau analogi kata sehingga tercapai komunikasi atau penyampaian informasi yang bermakna. Kemampuan verbal dapat dicontohkan seperti kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.

b) *Quantitativeability*

Quantitive ability dapat diartikan dengan kemampuan kuantitatif yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan angka atau matematika dengan cepat dan tepat. Seperti kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.

c) *Reasoning ability*,

Reasoning ability merupakan proses seseorang dalam mengevaluasi sebuah situasi hingga mendapatkan kesimpulan dari situasi tersebut dan dapat

diartikan sebagai kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika.

d) *Spatialability*,

Kemampuan spasial adalah kemampuan untuk memahami, menalar, mengingat, dan mengaitkan hubungan antar objek atau ruang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, spasial dihubungkan dengan ruang dan tempat. Kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi. Wibowo (2013).

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kemampuan merupakan komponen penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Kemampuan intelektual, fisik dan kognitif harus dimiliki oleh karyawan dan mampu untuk mengembangkan kemampuan tersebut dalam menjalankan pekerjaan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. **Motivasi**

a. **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif (Motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan atau targert yang ingin dicapai. Motivasi dapat ditunjukkan dengan seberapa giat seseorang berusaha untuk tujuan tersebut.

Menurut Abraham Spering motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk

memuaskan motif, dan motif menurut William J Stanton adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Anwar (2011).

Lebih lanjut dikatakan Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative, situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Luhgianto (2006) berpendapat motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Dari pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang memicu seseorang untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan baik itu berasal dari dalam atau luar dirinya. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi acuan seseorang tersebut untuk mengambil langkah-langkah yang tepat berdasarkan kehendak orang tersebut. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan suatu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien dalam perusahaan. Oleh karena itu setiap

karyawan bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi pada diri setiap karyawan bergantung pada motif-motif mereka, seperti; Kebutuhan, Keinginan dan Dorongan. Sehingga dapat dikatakan faktor-faktor inilah yang menjadi landasan seorang karyawan untuk melakukan sesuatu. Winardi (2004).

b. Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori tentang motivasi, masing-masing dari teori tersebut tentunya menerangkan bagaimana manusia itu dapat mencapai sesuatu. Dalam hal ini terdapat dua pendekatan berbeda yang menjelaskan mengenai teori motivasi, yaitu :

1) Teori Motivasi Kepuasan.

Pendekatan yang dipakai dalam teori ini adalah faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang memotivasi individu bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, akan tetapi apabila kebutuhannya itu terpenuhi semangat bekerja semakin baik. Anwar (2011).

Yang termasuk dalam jenis teori ini adalah sebagai berikut:

a) Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Kebutuhan karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa kebutuhan material dan non material. Dasar teori ini adalah

bahwa manusia merupakan makhluk social yang mempunyai berbagai keinginan dan menginginkan yang lebih baik.

(1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan primer, paling kuat dan mendesak pemenuhannya. Manusia akan memenuhi kebutuhan ini terlebih dahulu kemudian kebutuhan lainnya. Diantara kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual dan kebutuhan ragawi lainnya.

(2) Kebutuhan rasa aman

Rasa aman merupakan kebutuhan seseorang untuk memperoleh keamanan, ketentraman, keteraturan dalam lingkungannya. Aman dapat diartikan sebagai bebas dari bahaya yang mengancam jiwa seseorang. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari kerugian fisik maupun emosional.

(3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan dalam berinteraksi satu sama lain dalam lingkungan, yaitu kebutuhan akan kasih sayang, dapat diterima baik oleh kelompok, berinteraksi dan persahabatan. Kebutuhan sosial ini didapatkan melalui kegiatan bersama, berkomunikasi dengan sesama, terpenuhi pendidikan, kesehatan, mendapatkan informasi dan tersampainya gagasan.

(4) Kebutuhan akan harga diri,

Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan

dihargai oleh orang lain. Ada dua macam kebutuhan akan harga diri, pertama adalah kebutuhan akan kekuatan, penguasaan, kompetensi, kepercayaan diri, dan kemandirian. Kedua, adalah kebutuhan akan penghargaan dari orang lain status, ketenaran, dominasi, dan dianggap penting oleh orang lain.

(5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Aktualisasi merupakan keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya demi mencapai apapun tujuan yang telah ditentukan, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b) Teori David Mc Clelland mengemukakan ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

(1) *Needfor Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari yang sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

(2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

(3) *Needfor Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan, merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan :

- (1) *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi dalam lingkungan kerja.
- (2) *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- (3) *Growth Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai terhadap kinerja (Anwar, 2011).

2) Teori Motivasi Proses

Pendekatan yang dipakai dalam teori ini adalah pendekatan kausalitas sebab akibat bagaimana seseorang itu bekerja dan hasil yang akan diperolehnya. Yang termasuk dalam teori ini adalah :

a) Teori Harapan Victor H. Vroom

Menurut Suyadi (1999) teori ini membahas yang hubungan antara upaya melaksanakan kerja dengan kinerja dan hasil kinerja. Sehingga dapat dilihat bahwa tujuan bekerja adalah untuk mewujudkan harapan dari pekerjaannya tersebut, dasar teori ini adalah :

- (1) Harapan adalah kesempatan yang diberikan terhadap terjadinya perilaku.
- (2) Nilai adalah merupakan nilai yang di akibatkan oleh perilaku tertentu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai positif maupun negative sesuai perilaku karyawan itu sendiri.
- (3) Pertautan adalah persepsi individu bahwa hasil pertama berhubungan dengan hasil berikutnya. Maksudnya apakah bekerja secara efektif akan terpenuhi

keinginan dan kebutuhannya sesuai harapan.

b) Teori Keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap bawahannya, serta objektif. Jika hal ini dilakukan dengan baik maka semangat kerja karyawan cenderung meningkat. Suhendra (2006).

3) Teori Motivasi Pengukuhan

Pendekatan teori ini berhubungan dengan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Contoh adanya kebijakan promosi didapat karena seorang karyawan berhasil mempertahankan kinerja dengan baik dari waktu ke waktu atau bonus kelompok ditentukan oleh tingkat produksi kelompok. Dapat berupa hukuman, seperti karyawan akan mendapat teguran atau dinasehati apabila ia melakukan kesalahan dalam bekerja, ataupun keterlambatan seorang karyawan menyebabkan ia kehilangan salah satu komponen dalam upahnya.

c. Faktor-faktor motivasi

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi kerja.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Peran supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor melakukan pekerjaan supervise sangatlah mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar

untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

d. Indikator motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Hasibuan (2008) yaitu :Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Manusia dalam menjalankan kehidupan memerlukan komunikasi dengan manusia lainnya agar dapat menjalankan aktivitas sebagaimana mestinya. Komunikasi merupakan sarana antar manusia untuk menyampaikan dan menerima informasi. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari manusia yaitu sejak dari bangun tidur sampai manusia beranjak tidur pada malam hari.

Wilbur Schramm (2012) menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi (*sharing process*). Schramm menguraikannya bahwa komunikasi berasal dari kata Latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila berkomunikasi, sebenarnya sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonnes*) dengan seseorang.

Manusia berusaha berbagi informasi, ide atau sikap. Seperti dalam uraian ini, misalnya saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya

adalah usaha membuat penerima atau pemberi komunikasi memiliki pengertian pemahaman yang sama terhadap pesan tertentu”.(Suprpto, 2006).

Wursanto menyatakan bahwa komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan Gie menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang dikirim, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi) Agus Garnida (2015).

Definisi komunikasi menurut Schramm (2012) tampak lebih cenderung mengarah pada sejauh mana keefektifan proses berbagi antar pelaku komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*)-nya. Menurutnya, sebuah komunikasi efektif apabila *audience* menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau

perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Komunikasi sebagai suatu proses dengan nama orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut sebagai rantai pertukaran informasi. Konsep ini mempunyai unsur sebagai berikut :

- 1) Suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti
- 2) Suatu saran pengaliran informasi
- 3) Suatu system bagi terjadinya komunikasi individu-individu. George (2008).

Sedangkan Wursanto menyatakan bahwa komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari satu pihak kepada pihak lain dari seseorang kepada orang lain, dari satu unit ke unit lain yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sarana untuk menyampaikan dan menerima informasi dari orang lain baik secara langsung maupun tertulis. Komunikasi dapat dilakukan oleh atasan terhadap bawahan maupun sebaliknya. Komunikasi menjadi salah satu hal berpengaruh untuk menyampaikan semua program, dalam tercapainya

tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

b. Prinsip komunikasi

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi. Melalui komunikasi yang tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Berikut prinsip komunikasi: Doni (2015).

1) Menghargai (Respect)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

2) Empati (Empathy)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3) Memahami (Audible)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

4) Jelas (Clarity)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5) RendahHati (Humble)

Sikap rendah hati merupakan unsur penting yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

c. Pola Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima di dalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan serta gagasan dan pendapat.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut dengan komunikasi silang, komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

d. Tujuan Komunikasi

Komunikasi bertujuan untuk menukar informasi sehingga terwujud perubahan, pembentukan sifat, opini dan pendapat serta perilaku dari masyarakat. Menurut Husnani, (2014) tujuan dan manfaat komunikasi adalah penyampaian dan menerima informasi, meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social, memberikan perintah dan arahan, menyampaikan dan menjawab pertanyaan, serta mengubah perilaku dan keadaan sosial.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata kerja atau dapat diartikan sebagai hasil kerja. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan atau usaha yang telah dilakukan sebaik mungkin, total kerja yang dilakukan pekerja. Kinerja dapat dicapai dengan potensi dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang atas pekerjaan yang dipercayakan kepada pekerja. Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Yermias T. Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai (*the record of outcomes produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period*). Dalam definisi ini, aspek yang di tekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Michel Armstrong kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Menurut Simamora kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Emron et.al, (2016).

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka tujuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai, karena perusahaan tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan contoh sederhana yang biasa diamati dan dievaluasi, yaitu:

1) Kompetensi

Kemampuan karyawan perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2) Teknologi atau mesin

Mesin selalu perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru apabila sudah tidak berjalan dengan baik . Jika tetap menggunakan yang

ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi atau mesin yang ada.

3) Metode atau Sistem

Jika metode atau sistem belum mendukung, perlu dibangun metode atau sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memper lancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang atau bagian.

c. Aspek-aspek Kinerja

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora adalah:

- 1) Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- 2) Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar *output* yang telah ditetapkan perusahaan. Henry (2006).

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses suatu perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian kinerja dapat dilakukan perseorangan ataupun berkelompok atau divisi

usaha dengan maksud untuk mencapai target kinerja perusahaan secara bersama-sama, penilaian kinerja perorangan biasanya terkait dengan kenaikan gaji, bonus dan promosi.

Oleh karena itu penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan baik, tertib dan benar sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif, karena penilaian kinerja dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi dan meningkatkan loyalitas para karyawan perusahaan yang ada di dalamnya, akan menjadi keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Prawirosentono dimensi kerja yang perlu dimasukkan ke dalam penilaian kinerja, yaitu: Suyadi (1999).

1) Pengetahuan atas pekerjaan

Seorang karyawan memiliki kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pengetahuan ini didapatkan dari banyaknya sumber informasi, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman kerja. Pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Diantaranya pengetahuan teknis dasar dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.

2) Perencanaan, organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai komunikasi kerja dan efektifitas. Hal ini sejalan dengan mutu pekerjaan, ketelitian ketepatan kerja, produktifitas karyawan hasil kinerja karyawan yang

telah ditargetkan sebelumnya.

3) Komunikasi

Komunikasi merupakan kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain. Komunikasi akan memunculkan rasa kerjasama bersama orang lain dan memiliki sikap terbuka dalam tim. Sehingga dalam melakukan tanggung jawabnya, karyawan memiliki kemampuan menyampaikan ide atau gagasannya kepada orang lain, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim membuat jadwal kerja, anggaran, dan menciptakan hubungan baik antar karyawan. Memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga tercipta komunikasi kerja dan efektivitas.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

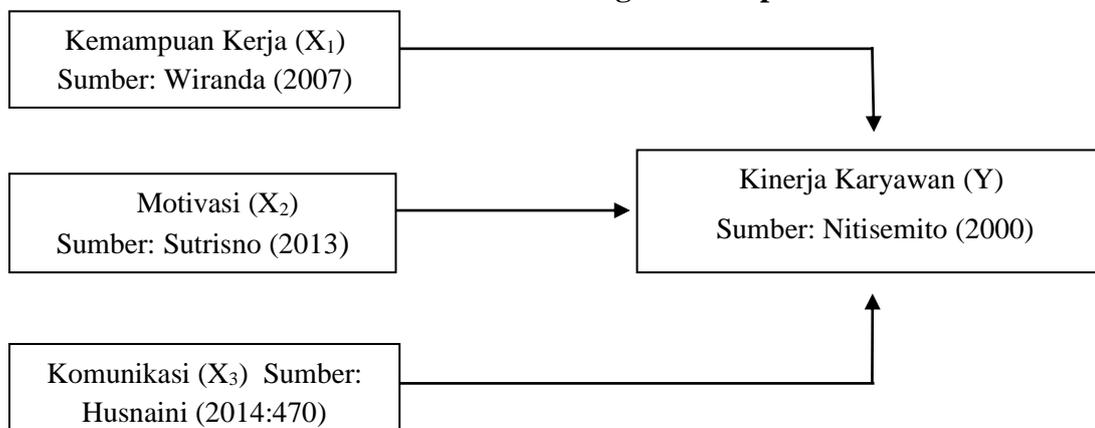
No	Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Gita Wijaksono (2018)	Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi (X ₁) 2. Komunikasi (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan komunikasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan	Menggunakan uji valditas dan realibilitas, analisis deskriptif, kualitatif dan analisis regresi serta memiliki kesamaan semua variable	Objek penelitian dan teori yang digunakan
2.	Ika Rahmatika (2014)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap	1. Kemampuan (X ₁) 2. Motivasi (X ₂) 3. Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya	Menggunakan analisis ((<i>Path Analysis</i>)), dengan	Objek penelitian dan teori yang digunakan

		Kedisiplinan Karyawan	Karyawan (Y)	hubungan signifikan antara kemampuan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis	menggunakan program komputer (<i>software</i>) SPSS dan Microsoft excel. variabel kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan	serta variabel yang signifikan
3.	Tri Sugiarto (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu	1. Motivasi pegawai (X_1) 2. Kemampuan pegawai (X_2) 3. Kinerja pegawai (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah : pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja itu mempunyai hubungan positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan regresi linier berganda dan memiliki variabel motivasi Kemampuan dan kinerja karyawan	Objek penelitian dan teori yang digunakan serta variabel motivasi dan kemampuan kerja yang dilaksanakan

Sumber; Zulfikri Azhari, 2021

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hamid (2012:16). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai.

Ha₁: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Ha₂: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai

3. Pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Ha₃: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai.

4. Pengaruh variabel kemampuan kerja, motivasi serta komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan,

motivasi serta komunikasi, terhadap variabel kinerja pegawai secara bersama-sama.

Ha₄ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan, motivasi serta komunikasi, terhadap variabel kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah *explanatory study*. *Explanatory study* yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data diperoleh melalui wawancara dan menggunakan kuesioner dikembangkan dengan hipotesis dirumuskan untuk pengujian data yang diperoleh sekarang (2021). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan statistik korelasional. karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan SPSS (2021). Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Sugoyono (2016:28).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Laboratorium Klinik Pramita Jalan Prof. Dr. HM. Yamin, No. 92A-92E klinik kesehatan yang berlokasi di daerah Medan Timur, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Maret 2021			April 2021			Mei 2021			Juni 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi								■	■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kemampuan kerja (X_1) variabel bebas kedua motivasi (X_2) variabel bebas ketiga komunikasi (X_3) serta 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kemampuan Kerja (X_1)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas	1. Kemampuan berinteraksi 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan teknis.	1. Kemampuan Pegawai untuk berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif dan kemampuan Pegawai untuk menangani konflik dengan konflik	Skala likert

	<p>yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Gibson, 2014:91).</p>	(Gibson, 2014:96)	<p>baik dengan orang lain maupun teman sekerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kemampuan Pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. dan kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya 3. Kemampuan Pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan pengalaman dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah. 	
<p>Motivasi pegawai (X₂)</p>	<p>Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.</p> <p>Dorongan yang terdapat pada diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyukai kerja 2. Tanggung jawab setiap pekerjaan 3. Inisiatif <p>Robbins (2008)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai secara inheren menyukai kerja 2. Tidak untuk menghindari pekerjaan 3. Pegawai tidak menghindari bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan 4. Pegawai memiliki pengendalian diri untuk bekerja sesuai tujuan instansi bekerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai dapat memandang positif pada saat bekerja 2. Pegawai berusaha dalam menjalankan pekerjaan 	<p>Skala likert</p>

	luadirinya.		3. Pegawai selalu dapat mengambil keputusan inovatif dalam setiap pekerjaan	
Komunikasi (X ₃)	proses berbagi untuk menumbuhkan suatu kebersamaan dengan seseorang atau komunikasi sebagai proses dengan pesan dipindahkan atau dioperkan dari suatu sumber penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku lainnya.	Sebagian besar dari kegiatan kehidupan kita menggunakan komunikasi baik komunikasi verbal maupun nonverbal	a. Penyampaian perasaan dan informasi b. Aktivitas komunikasi c. Intensitas komunikasi	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk memuaskan masyarakat. (Laksana, 2015:85)	1. Pelayanan yang ramah. 2. Pelayanan yang cepat. 3. Penampilan Pegawai. (Laksana, 2015:92)	1. Pegawai yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan ramah. 2. Pegawai yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan cepat. 3. Pegawai yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan penampilan yang menarik	

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini bukan hanya orang, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu, Sugiyono (156). Populasi diambil dari pegawai klinik kesehatan yang berlokasi di daerah Medan Timur, Kota Medan sebanyak 30 pegawai.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 pegawai/responden.

E. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan data dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kemampuan kerja dan kualitas kerja terhadap pelayanan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Pelayanan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kemampuan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Komunikasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil PT. Laboratorium Klinik Pramita

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Laboratorium Klinik Pramita Jalan Prof. Dr. HM. Yamin, No. 92A-92E klinik kesehatan yang berlokasi di daerah Medan Timur, Kota Medan.

2. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada seluruh Karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Kota Medan sebagai reponden, maka dapat diketahui gambaran umum setiap konsumen. Hal ini dapat menjadi masukan bagi . Laboratorium Klinik Pramita Kota Medan dalam meningkatkan produktivitas Laboratorium yang sudah baik akan menjadi lebih baik lagi, sesuai dengan karakteristik responden di masa yang akan datang.

a. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Umur 20-25 Tahun	19	63%
2.	Umur 26-30 Tahun	11	37%
Total		30	100%

Sumber: Data Primer pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden berusia 20-25 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 63%, responden berusia

26-30 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 37% dan responden Jumlah responden yang berusia 20-20 tahun yang lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berusia 26-30 tahun. Karena sebanyak 19 responden berusia produktif dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan keikutsertaan responden dalam pengisian kuisisioner.

3. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 4 variabel, yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. 3 variabel bebas meliputi kemampuan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan komunikasi (X_3) dan 1 variabel terikat yaitu peningkatan kinerja pegawai (Y). Deskripsi dari variabel penelitian didasarkan pada jumlah skor jawaban responden terhadap kuisisioner. Berikut ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel.

a. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden berdasarkan variabel kemampuan kerja (X_1).

Tabel 4.2 Rekapitulasi tanggapan responden variabel kemampuan kerja (X_1)

NO	SS		S		CS		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X1.1	7	24%	16	54%	7	24%	0	0	0	0
X1.2	7	23%	15	50%	8	27%	0	0	0	0
X1.3	0	0	7	24%	23	77%	0	0	0	0
X1.4	7	23%	0	0%	23	77%	0	0	0	0
X1.5	0	0	23	77%	7	23%	3	7%	0	0
X1.6	0	0	23	76%	7	24%	0	0	0	0

XI.7	7	24%	15	50%	8	26	0	0	0	0
XI.8	0	0	7	24%	23	74%	0	0	0	0
XI.9	0	0	6	20%	20	66%	3	10%	1	3%

Sumber: Data Primer pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka tanggapan responden mengenai variabel kemampuan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama dari tanggapan tentang “Pendidikan, pengetahuan dan kemampuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya sukai”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 2 orang (24%) , responden yang memilih sesuai sebanyak 16 orang (54%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 7 orang (24%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden sesuai pendidikan, pengetahuan dan kemampuan dengan bidang pekerjaan.
- 2) Pada pernyataan kedua dari tanggapan tentang “Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (23%), responden yang memilih sesuai sebanyak 15 orang (50%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 8 orang (27%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden sesuai dengan pendidikan terakhir dengan bidang pekerjaan.
- 3) Pada pernyataan ketiga dari tanggapan tentang “Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman”, responden yang memilih sesuai sebanyak 7 orang (24%), responden yang memilih, dan responden yang

memilih cukup sesuai sebanyak 23 orang (77%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden sesuai pekerjaan dengan pengalaman responden

- 4) Pada pernyataan keempat dari “Pelatihan-pelatihan bisa meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (23%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 23 orang (77%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sangat sesuai, hal ini menunjukkan bahwa semua responden menjawab bahwa pelatihan sesuai dengan peningkatan kemampuan.
- 5) Pada pernyataan kelima dari “Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat, kemampuan mengenai pekerjaan”, responden yang memilih sesuai sebanyak 23 orang (77%), responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 23 orang (51%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa pelatihan memberikan kesesuaian dalam kesempatan mengembangkan bakat, kemampuan mengenai pekerjaan.
- 6) Pada pernyataan keenam dari “Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan”, responden yang memilih sesuai sebanyak 23 orang (76%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 7 orang (24%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan keterampilan kualitas pekerjaan.

- 7) Pada pernyataan ketujuh dari “Saya selalu berusaha mampu menyelesaikan tugas tepat waktu”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (24%), responden yang memilih sesuai sebanyak 15 orang (50%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 8 orang (26%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang dijadwalkan.
- 8) Pada pernyataan ketujuh dari “Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin”, responden yang memilih sesuai sebanyak 7 orang (24%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 23 orang (74%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden cepat menyelesaikan tugas rutin.
- 9) Pada pernyataan ketujuh dari “Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah, cepat dan cermat”, responden yang memilih sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 20 orang (66%), responden yang memilih tidak sesuai sebanyak 3 orang (10%) dan responden yang memilih sangat tidak sesuai sebanyak 1 orang (3%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden menyelesaikan pekerjaan secara mudah, cepat, dan cermat.

b. Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden berdasarkan variabel Motivasi (X₂).

Tabel 4.3 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Motivasi (X₂)

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X2.1	1 8	60 %	1 2	40 %	0	0	0	0	0	0
X2.2	6	20 %	1 2	40 %	1 2	40 %	0	0	0	0
X2.3	6	20 %	6	20 %	1 8	60 %	0	0	0	0
X2.4	0	0	1 8	60 %	6	20 %	6	20 %	0	0
X2.5	4	13 %	1 5	50 %	9	30 %	2	7	0	0
X2.6	6	20 %	1 8	60 %	6	20 %	0	0	0	0
X2.7	6	20 %	1 8	60 %	6	20 %	0	0	0	0
X2.8	1	3%	1 2	40 %	1 7	57 %	0	0	0	0
X2.9	6	20 %	2 4	80 %	0	0	0	0	0	0
X2.1 0	6	20 %	1 2	40 %	1 2	40 %	0	0	0	0
X2.1 1	0	0	6	20 %	2 4	80 %	0	0	0	0
X2.1 2	6	20 %	2 4	80 %	0	0	0	0	0	0
X2.1 3	1 2	40 %	1 8	60 %	0	0	0	0	0	0
X2.1 4	6	20 %	1 8	60 %	6	20 %	0	0	0	0
X2.1 5	6	20 %	1 8	60 %	6	20 %	0	0	0	0
X2.1 6	6	20 %	1 4	47 %	1 0	33 %	0	0	0	0
X2.1 7	7	23 %	1 7	57 %	6	20 %	0	0	0	0

Sumber: Data Primer pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka tanggapan responden mengenai variabel kemampuan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama dari tanggapan tentang “Saya memperoleh upah/gaji sesuai dengan pekerjaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 18 orang (60%) dan responden yang sesuai sebanyak 12 orang (40%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden sesuai memperoleh upah/ gaji dalam pekerjaan.
- 2) Pada pernyataan kedua dari tanggapan tentang “Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 12 orang (40%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 12 orang (40%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima responden sesuai dengan kebutuhan responden.
- 3) Pada pernyataan ketiga dari tanggapan tentang “Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 6 orang (20%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 18 orang (60%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai hal ini menunjukkan bahwa responden merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.
- 4) Pada pernyataan keempat dari “Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat, semua yang ditugaskan”, responden yang memilih

sesuai sebanyak 18 orang (60%), responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%) dan responden yang memilih tidak sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat

- 5) Pada pernyataan kelima dari “Saya mendapat jaminan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 4 orang (13%), responden yang memilih sesuai sebanyak 15 orang (50%), responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 9 orang (30%) dan responden yang memilih tidak sesuai sebanyak 2 orang (7%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden mendapat jaminan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Pada pernyataan keenam dari “Saya mendapat jaminan hari tua, apa bila sudah pensiun”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%), dan responden yang memilih kurang sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden mendapat jaminan hari tua bila sudah pensiun.
- 7) Pada pernyataan keenam dari “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%), dan responden yang memilih kurang sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari

hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

- 8) Pada pernyataan keenam dari “Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 1 orang (3%), responden yang memilih sesuai sebanyak 12 orang (40%), dan responden yang memilih kurang sesuai sebanyak 17 orang (57%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden berinteraksi baik dengan sesama rekan kerja.
- 9) Pada pernyataan keenam dari “Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja setiap hari”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%) dan responden yang memilih sesuai sebanyak 24 orang (80%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa saling menghormati antar sesama rekan kerja.
- 10) Pada pernyataan keenam dari “Saya merasa merupakan bagian dari kelompok kerja di tempat kerja”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 12 orang (40%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 12 orang (40%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada kelompok kerja yang sama.

- 11) Pada pernyataan keenam dari “Saya mampu bekerja mandiri”, responden yang memilih sesuai sebanyak 6 orang (20%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 12 orang (40%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden cukup mampu bekerja mandiri.
- 12) Pada pernyataan keenam dari “Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 24 orang (80%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden diberi penghargaan prestasi yang diraih.
- 13) Pada pernyataan keenam dari “Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 12 orang (40%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden diberi penghargaan atau appreciation terhadap prestasi yang diraih.
- 14) Pada pernyataan keenam dari “Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden dalam pekerjaan berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas.

- 15) Pada pernyataan keenam dari “Saya selalu berusaha maksimal untuk mencapai keunggulan dalam bekerja”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden berusaha maksimal untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.
- 16) Pada pernyataan keenam dari “Saya mampu menggunakan potensi diri yang saya miliki”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 14 orang (47%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 10 orang (33%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden untuk menggunakan potensi diri yang dimiliki sesuai bakat dan kemampuan.
- 17) Pada pernyataan keenam dari “Selalu siap menerima tugas penuh tanggung jawab yang lebih tinggi”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (23%), responden yang memilih sesuai sebanyak 17 orang (57%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tanggung jawab yang tinggi.

c. Deskripsi Variabel Komunikasi Pegawai (X₃)

Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden berdasarkan variabel komunikasi pegawai (X₃).

Tabel 4.4 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Komunikasi kerja (X₃)

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X3.1	6	20%	18	60%	6	20%	0	0	0	0
X3.2	6	20%	18	60%	6	20%	0	0	0	0
X3.3	1	3%	12	40%	$\frac{1}{7}$	56%	0	0	0	0
X3.4	6	20%	24	80%	0	0	0	0	0	0
X3.5	6	20%	12	40%	$\frac{1}{2}$	40%	0	0	0	0
X3.6	0	0	6	20%	$\frac{2}{4}$	80%	0	0	0	0
X3.7	6	20%	24	80%	0	0	0	0	0	0
X3.8	12	40%	18	60%	0	0	0	0	0	0
X3.9	6	20%	18	60%	6	20%	0	0	0	0
X3.10	6	20%	18	60%	6	20%	0	0	0	0
X.11	6	20%	14	47%	$\frac{1}{0}$	33%	0	0	0	0
X.12	7	23%	17	57%	6	20%	0	0	0	0

Sumber: Data Primer pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka tanggapan responden mengenai variabel komunikasi pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama dari tanggapan tentang “Pelaksanaan Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat di mengerti dengan baik”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa

responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengerti dengan pelaksanaan perintah dan aturan.

- 2) Pada pernyataan kedua dari tanggapan tentang “Pimpinan menjelaskan semua prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menjelaskan semua prosedur untuk pekerjaan.
- 3) Pada pernyataan ketiga dari tanggapan tentang “Pimpinan memberi nasehat, teguran dan bimbingan atas kesalahan karyawan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 1 orang (3%), responden yang memilih sesuai sebanyak 12 orang (40%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 17 orang (56%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan member teguran dan nasehat untuk kesalahan karyawan.
- 4) Pada pernyataan keempat dari “Pimpinan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan memuaskan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 24 orang (80%),. Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa semua pimpinan meberi pujian untuk karyawannya.
- 5) Pada pernyataan kelima dari “Saran-saran yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dapat diterima dengan baik”, responden yang memilih

sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 12 orang (40%), responden yang memilih kurang sesuai sebanyak 12 orang (40%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menghargai saran-saran yang diberi karyawan.

- 6) Pada pernyataan keenam dari “Laporan hasil pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan mendapat respon baik”, responden yang memilih sesuai sebanyak 6 orang (20%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 24 orang (80%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah cukup sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan respon yang baik pada laporan karyawan.
- 7) Pada pernyataan ketujuh dari “Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada karyawan lain untuk pencapaian tujuan perusahaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%) dan responden yang memilih sesuai sebanyak 24 orang (80%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan informasi yang baik kepada karyawan.
- 8) Pada pernyataan kedelapan dari “Pimpinan atau karyawan mendistribusikan koordinasi tugas”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 12 orang (40%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan atau karyawan mendistribusikan koordinasi tugas.

- 9) Pada pernyataan kesembilan dari “Pimpinan atau karyawan rapat untuk mendiskusikan konflik”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%). Dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan atau karyawan rapat untuk mendiskusikan konflik.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh dari “Komunikasi yang baik dengan pegawai bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 18 orang (60%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan atau karyawan selalu berkomunikasi dengan baik dalam melaksanakan tugas.
- 11) Pada pernyataan kesebelas dari “Adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 6 orang (20%), responden yang memilih sesuai sebanyak 14 orang (47%), dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 10 orang (33%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain.
- 12) Pada pernyataan keduabelas dari “Saya selalu berkoordinasi dengan pegawai bagian lain”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7

orang (23%), responden yang memilih sesuai sebanyak 17 orang (57%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berkoordinasi dengan pegawai lainya baik dilingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja yang lain.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini adalah deskripsi jawaban responden berdasarkan variabel Produktivitas (Y).

Tabel 4.5 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	SS		S		KS		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Y1	8	27%	16	53%	6	20%	0	0	0	0
Y2	7	23%	14	47%	9	30%	0	0	0	0
Y3	0	0	7	23%	$\frac{2}{3}$	77%	0	0	0	0
Y4	7	23%	23	77%	0	0	0	0	0	0
Y5	23	77%	7	23%	0	0	0	0	0	0
Y6	0	0	23	77%	7	23%	0	0	0	0
Y7	7	23%	15	50%	8	27%	0	0	0	0
Y8	0	0	7	23%	$\frac{2}{3}$	77%	0	0	0	0
Y9	0	0	6	20%	$\frac{2}{0}$	67%	3	10	1	3
Y10	8	27%	1	3%	$\frac{1}{6}$	53%	2	7	3	10

Sumber: Data Primer pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan pertama dari tanggapan tentang “Kinerja saya sesuai dengan target pencapaian perusahaan”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 8 orang (27%), responden yang memilih sesuai sebanyak 16 orang (53%) dan responden yang memilih cukup sesuai sebanyak 6 orang (20%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden kinerjanya sesuai dengan target yang akan dicapai.
- 2) Pada pernyataan kedua dari tanggapan tentang “Kapasitas pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (23%), responden yang memilih sesuai sebanyak 14 orang (47%), dan responden yang memilih kurang sesuai sebanyak 9 orang (30%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden sesuai kapasitas pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- 3) Pada pernyataan ketiga dari tanggapan tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (23%), responden yang memilih sesuai sebanyak 23 orang (77%). Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa responden menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

- 4) Pada pernyataan keempat dari “Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.”, responden yang memilih sangat sesuai sebanyak 7 orang (23%), responden yang memilih sesuai sebanyak 23 orang (77%),. Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden paling banyak menjawab adalah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa semua responden selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima.

4. Hasil analisis data

a. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji coba pengujian kuisisioner melibatkan 30 orang responden. Berikut ini hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pernyataan dari variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2), komunikasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Uji validitas dilakukan untuk mengukur hasil pernyataan dari kuisisioner. Terdapat 30 orang responden yang menjawab pernyataan, maka nilai r_{tabel} untuk $N= 30$ dengan taraf Valuenifikan sebesar 5% dengan rumus $df= N-2$, $df= 30-2= 28$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361.

Suatu pengukuran dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Apabila terdapat 1 atau lebih pernyataan yang dinyatakan tidak valid, maka yang perlu dilakukan adalah mengganti soal dengan yang lain dan kemudian membagikan ulang kuisisioner kepada responden, membagikan ulang kuisisioner kepada responden tanpa mengganti soal, atau tidak membagikan dan mengubah kuisisioner tetapi kuisisioner yang tidak valid tersebut tidak dapat digunakan dalam uji berikutnya.

Hasil dari pengujian masing-masing dari variabel adalah sebagai berikut:

a) Uji validitas variabel kemampuan kerja (X_1)

Tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kemampuan kerja (X_1)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,365	0,361	Valid
X1.2	0,541	0,361	Valid
X1.3	0,950	0,361	Valid
X1.4	0,950	0,361	Valid
X1.5	0,950	0,361	Valid
X1.6	0,395	0,361	Valid
X1.7	0,813	0,361	Valid
X1.8	0,950	0,361	Valid
X1.9	0,645	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, variabel kemampuan kerja (X_1) diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b) Uji validitas variabel motivasi (X_2)

Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel motivasi (X_2)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,365	0,361	Valid
X2.2	0,541	0,361	Valid
X2.3	0,685	0,361	Valid
X2.4	0,472	0,361	Valid

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.5	0,990	0,361	Valid
X2.6	0,691	0,361	Valid
X2.7	0,691	0,361	Valid
X2.8	0,139	0,361	Valid
X2.9	0,430	0,361	Valid
X2.10	0,415	0,361	Valid
X2.11	0,663	0,361	Valid
X2.12	0,577	0,361	Valid
X2.13	0,449	0,361	Valid
X2.14	0,518	0,361	Valid
X2.15	0,651	0,361	Valid
X2.16	0,651	0,361	Valid
X2.17	0,518	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, variabel motivasi (X_2) diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

c) Uji validitas variabel komunikasi kerja (X_3)

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel komunikasi kerja (X_3)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,740	0,361	Valid
X3.2	0,740	0,361	Valid

X3.3	0,223	0,294	Valid
X3.4	0,585	0,361	Valid
X3.5	0,585	0,361	Valid
X3.6	0,602	0,361	Valid
X3.7	0,466	0,361	Valid
X3.8	0,643	0,361	Valid
X3.9	0,466	0,361	Valid
X3.10	0,643	0,361	Valid
X3.11	0,647	0,361	Valid
X3.12	0,647	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, variabel komunikasi kerja (X_3) diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

d) Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,266	0,361	Valid
Y2	0,241	0,361	Valid
Y3	0,0,772	0,361	Valid
Y4	0,772	0,361	Valid
Y5	0,772	0,361	Valid
Y6	0,266	0,361	Valid

Y7	0,672	0,361	Valid
Y8	0,772	0,361	Valid
Y9	0,321	0,361	Valid
Y10	0,321	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, variabel kinerja pegawai sekolah (Y) diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

2) Uji Reabilitas

Setelah ditemukan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reabilitasnya. Berikut hasil dari uji reabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang valid, berdasarkan variabel masing-masing.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Crombach Alpha</i>	<i>Crombach Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Kemampuan (X1)	0,673	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,708	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,708	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,597	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (2021)

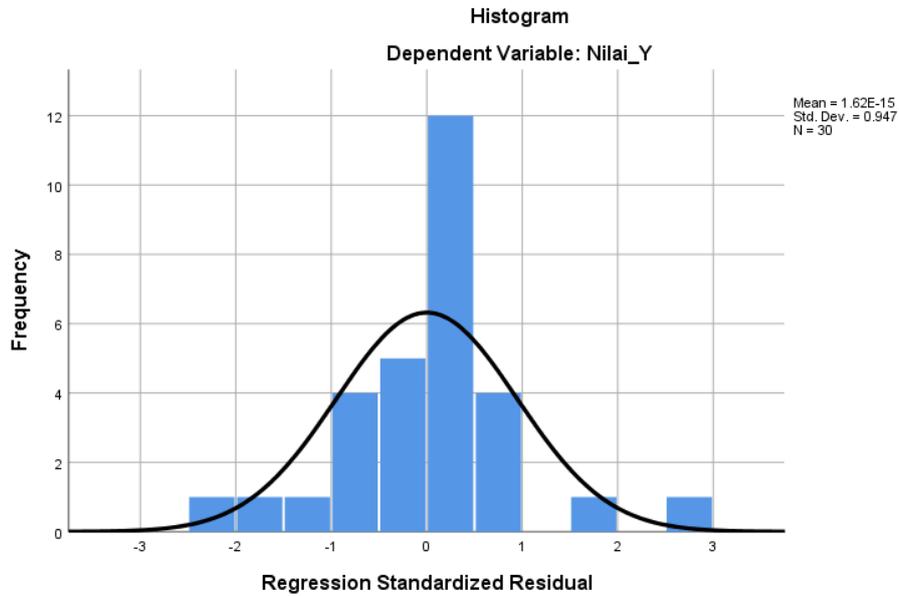
Berdasarkan tabel 4.11 di atas, uji reabilitas menggunakan *Crombach Alpha*, semua penelitian variabel riabel karena *Crombach Alpha* > 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reabilitas.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal P-P *plot*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisi grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitaran diagonal yakni distribusi data dengan berbentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak ke kiri dan ke kanan. Dan juga dapat dilihat jika data menyebar disekitar garis pada diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

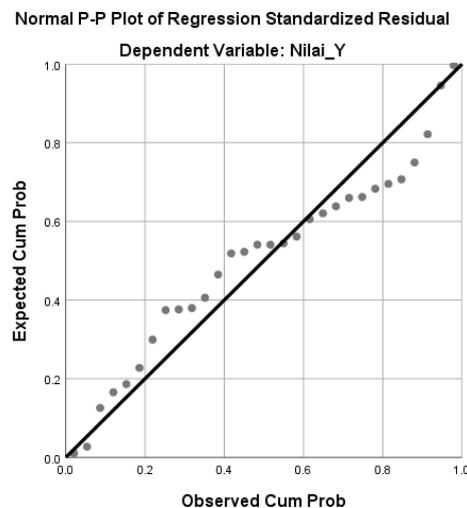
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pada grafik histogram, residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng tidak ke kiri dan tidak ke kanan.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, pada P-Ploy apabila (*plot*) dari keduanya berbentuk linier dapat didekati oleh garis lurus, maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung *plot* agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah menyebar secara normal. Dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonal, hal ini berarti data tersebut normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas.

Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dianggap bebas dari multikolonieritas jika variabel independen penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan	,966	1,035
Motivasi	,890	1,245
Komunikasi kerja	,397	1,241

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

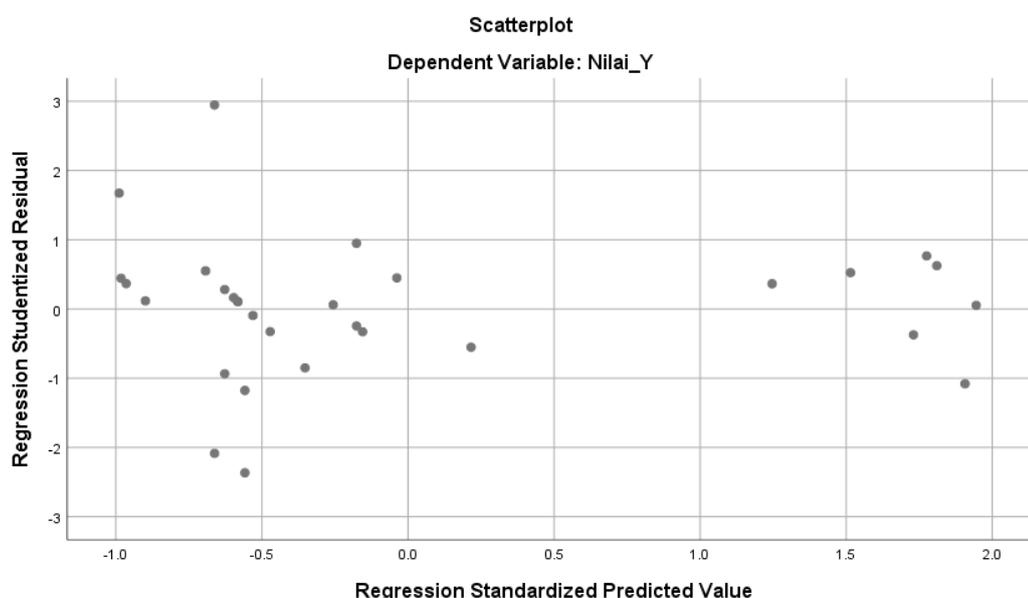
Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen atau terjadi multikolonieritas antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokesdastisitas untuk penelitian ini menggunakan uji (*scatterplot*) nilai prediksi variabel dependen (*zpred*) dengan (residual *sresid*)?

Uji *scatterplot* jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda ini, digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen yang terdiri dari kemampuan, motivasi dan komunikasi kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai yang dilaksanakan di Laboratorium Pramita Medan. Sikap positif terhadap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja Hasil uji Analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,318	3,465		1,535	,137
	Kemampuan	,1,294	,067	,962	19,416	,000
	Motivasi	,209	,130	,296	1,611	,09
	Komunikasi kerja	,276	,181	,279	1,520	,041

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5,318 + 1,294 + 0,209 + 0,2761X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 5,318, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Interpretasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi dan Interpretasi
Kemampuan	Nilai koefisien variabel kemampuan bernilai positif sebesar 1,294 atau 12,94%. Artinya jika variabel kemampuan meningkat 1%, maka kinerja pegawai meningkat akan meningkat sebesar 12,94 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
Motivasi	Nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,209 atau 20,9%. Artinya jika variabel motivasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat 20,9 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
komunikasi kerja	Nilai koefisien variabel kemampuan bernilai negatif sebesar 0,276 atau 27,6%. Artinya jika variabel komunikasi kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 27,6 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kemampuan kerja akan meningkat 12,94, motivasi juga akan meningkat 20,9, dan komunikasi kerja akan meningkat 27,6, ini membuktikan ketiga

variabel ini signifikan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu kemampuan, motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan, sebagai kontribusi dalam usaha terhadap kinerja pegawai secara simultan.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	294.038	3	98,013	131,845	,000 ^b
Residual	19.328	26	,743		
Total	313.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi kerja, Motivasi, Kemampuan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 131,845 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batasan pada $\alpha = 0,05$. Taraf nyata dari nilai F tabel ditentukan dari derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus $(df) = n - k$, jadi taraf nyata dari F table itu adalah $(df) = 45 - 4 = 41$ sehingga F tabel diperoleh sebesar 2,83. Oleh karena F hitung $131,845 > F$ tabel 1,697 dengan tingkat signifikannya dari $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa variabel kemampuan,

motivasi dan komunikasi kerja berpengaruh baik secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t secara Parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang sudah signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh dari ketiga variabel yaitu kemampuan, motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan, Data tersebut dapat diperhatikan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-5.318	3.465		-1.535	.137	
	Nilai_X1	1.894	.067	.962	19.416	.000	.966
	Nilai_X2	1.909	.030	.296	-1.611	.009	.890
	Nilai_X3	1.776	.081	.279	1.520	.041	.397

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas untuk menentukan nilai t tabel, terlebih dahulu dihitung nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus:

$$Df = n - k$$

Dimana :

$df = \text{degree of freedom}$ (derajat bebas)

$n = \text{jumlah sampel}$

k = banyak nya variabel

sehingga nilai derajat bebas dapat dihitung sebesar:

$df = 30 - 4 = 26$, nilai t tabel dengan derajat bebas 26 pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,706.

Berdasarkan data di atas diperoleh data sebagai berikut:

- a) Variabel kemampuan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,894 >$ nilai t tabel 1,706, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya adanya kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Variabel motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,130 >$ nilai t tabel 1,706, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya adanya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c) Variabel komunikasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $1,776 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,776 <$ nilai t tabel 1,706, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,938	,931	,862

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, Komunikasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,969 atau 96,9%, artinya seluruh variabel bebas kemampuan, motivasi dan komunikasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 96,9% dan sisanya 13,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian variabel kemampuan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,009 > 0,05$. Variabel komunikasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,041 > 0,05$.

Berdasarkan hasil uji F Dengan menggunakan batasan $\alpha = 0,05$. Taraf nyata dari nilai F tabel ditentukan dari derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus $(df) = n - k$, jadi taraf nyata dari F tabel adalah $(df) = 45 - 4 = 41$

sehingga F tabel diperoleh sebesar 2,83. Oleh karena F hitung $131,845 > F$ tabel 1,697 dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa variabel kemampuan, motivasi dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji korelasi komunikasi kerja determinasi R^2 terletak pada kolom R Square, diketahui nilai komunikasi kerja determinasi R^2 sebesar 0,969. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas kemampuan, motivasi dan efisiensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 96,9% dan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh kemampuan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara simultan (Uji F), menunjukkan bahwa:

Dengan menggunakan batasan $\alpha = 0,05$. Taraf nyata dari nilai F tabel ditentukan dari derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus $(df) = n - k$, jadi taraf nyata dari F tabel adalah $(df) = 45 - 4 = 41$ sehingga F tabel diperoleh sebesar 2,83. Oleh karena F hitung $131,845 > F$ tabel 1,697 dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak bahwa variabel kemampuan, motivasi dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan, motivasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Laboratorium Klinik Pramita Medan yaitu sebesar 0,969 (96,9%) dan sisanya sisanya 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t), menunjukkan bahwa:

Berdasarkan data diatas diperoleh data sebagai berikut:

- a. Variabel kemampuan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) . Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,894 >$ nilai t tabel 1,706, maka H_0

ditolak dan H_1 diterima artinya adanya kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Variabel motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,130 >$ nilai t tabel $1,706$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya adanya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Variabel komunikasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $1,776 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,776 <$ nilai t tabel $1,706$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya karyawan di laboratorium Pramita Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari aspek kemampuan kerja karyawan, memotivasi karyawan, dan aspek komunikasi terhadap karyawan.
2. Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan atau menggunakan variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini, dan sebagai bahan dalam membuat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Wahid Thahir. 2014, *Konsep Manusia Dalam Al-Quran*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja, Rosda Karya, Bandung.
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). *The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. Uncertain Supply Chain Management, 9(3), 595-602.*
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). *Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. Biotropia, 26(2), 272120.*
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. Tropical Conservation Science, 11, 1940082918813908.*
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. 2015, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung:Alfabeta,hal 93
- Emron Edison, Yohana Anwa, Imas Komariyah. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bandung:Alfabeta,hal190
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(09), 37-41.*
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). *Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan. Soumatara Law Review, 4(1), 93-103.*
- George R Terry. 2008, *Prinsip – Prinsip Mnajemen*, Edisi Kesembilan, Jakarta, hal.144.
- Hanifah,MA. 2013. *Hubungan Kararakteristik Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian di kota Bengkulu*, Tesis Program Pascasarjana Magiter Agribisnis Universitas Bengkulu.
- Henry Simamora. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEYKPN,2006),h.338<http://sulsel.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtnn1362081548.doc>.

- Husnaini Usman. 2014, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal 470
- Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangku Negara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Galia Indonesia, Bogor
- Rusdiani, 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis, Konsep dan Kasus Pendekatan excel dan SPSS*
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Sarjono, Haryadi, Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarworini, 2007. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja 82 Pegawai Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyer*. Jurnal Manajemen.
- Suhendra dan Murdiah Hayati. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press), h.100
- Suratno. 2013, *Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia*, artikel diakses pada 18 Nopember 2013 dari <http://sulut.kemenag.go.id/file/file/kepegawaian/aunw1341283316.pdf>.
- Suyadi Prawirosentono. 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta), H. 5
- Suyadi Prawirosentono. 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta), H.236
- Syaiful Sagala. 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*, (Jakarta: Nimas Multima).
- Wibowo. 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers), h. 94
- Winardi, J. 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Bandung: Kencana Prenada Media Group), h. 372
- Wirandi. 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi revisi, Kencana Prenada Media Group. Jakarta