

**PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

MUHAMMAD JANUAR RIZCKY
1802120081



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD JANUAR RIZCKY
NPM : 1802120081

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK : 19700408 199401 1 001

Anggota


Tuwisna., SE., MM
NIK : 19850710 201506 2 001

Sekretaris


Hj. Nadiva, SE, M.Si
NIK : 19590107 199201 2 001

Anggota


Nara Pristiwa., SE., MBA
NIK : 19810922 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD JANUAR RIZCKY
NPM : 1802120081

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001.

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si
NIK : 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna., SE., MM
NIK : 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si
NIK : 19700408 199401 1 001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumwr.wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yang tersayang Muslim, Ibunda tercinta Zuly Nurhayati, serta Adik tersayang Muhammad Fajar Fashilisan yang telah memberikadoa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Yang tercinta istri saya Suci Sarah, dan anak saya Muhammad Ashraf yang telah berpartisipasi dan memberikan dorongan dan semangat atau motivasi dalam penulisan Skripsi ini sampai dengan selesai.
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku dosen pembimbing I yang telah

memberikandorongandanarahandarimerencanakanhinggaselesainyapenelitian
ni.

4. IbuSuryaniMurad, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna SE, MM. SelakuKetuaLaboratoriumManajemenFakultas
Ekonomi Universitas Muhammadiyah AcehdanSelaku dosen pembimbing II
yang telah
memberikandorongandanarahandarimerencanakanhinggaselesainyapenelitian
ni.
6. Seluruhdosen, stafdankaryawanFakultasEkonomiUniversitasMuhammadiyah
Aceh yang telahbanyakmemberikanilmupengetahuankepadapenulis.

Penulismenyadaribahwaskripsiinimasihjauh dari kata sempurna,
olehkarenaitukritikdan saran yang
bersifatmembangundaripembacaakanpenulisterimadengansenanghati.

Penulisberharapsemogaskripsiinidapatbermanfaatbagikitasemua.Akhirnyakepada

Allah SWT kitaberserahdiri,
karenasegalasesuatutidakakanterjadijikabukanataskehendaknya

WassalamualaikumWr.Wb

Banda Aceh, Agustus 2021

Muhammad JanuarRizcky

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 7
2.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor dalam Kinerja	8
2.1.3 Manfaat Kinerja.....	9
2.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.2 Komunikasi Efektif	13
2.2.1 Manfaat Komunikasi Efektif	14
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi Efektif..	15
2.2.3 Penilaian Komunikasi Efektif	15
2.2.4 Indikator Komunikasi Efektif	16
2.3 Motivasi Kerja	16
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja	19
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	22
2.4 Disiplin Kerja	23
2.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	24
2.4.2 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	25
2.4.3 Indikator Disiplin Kerja	27

2.5	Penelitian Sebelumnya	28
2.6	Kerangka Pemikiran	30
2.7	Hipotesis	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1	Desain Penelitian	32
3.1.1	Tujuan Studi	32
3.1.2	Jenis Investigasi	32
3.1.3	Horizon Waktu	32
3.1.4	Unit Analisis	32
3.2	Populasi dan Sampel	33
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	35
3.5	Teknik Analisis Data	36
3.5.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	36
3.5.2	Regresi Linier Berganda	37
3.6	Pengujian Hipotesis	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh	41
4.2	Karakteristik Responden	42
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.3.1	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
4.3.2	Variabel Komunikasi efektif (X ₁)	46
4.3.3	Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	47
4.3.4	Variabel Disiplin kerja (X ₃)	48
4.4	Hasil Pengujian Data	50
4.4.1	Uji Validitas Instrumen	50
4.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen	51
4.4.3	Pengujian Asumsi Klasik	52
4.4.3.1	Uji Normalitas	52
4.4.3.2	Uji Multikolinearitas	53
4.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	54
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.5.1	Pengujian Hipotesis	55
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	58
4.5.3	Uji Simultan (Uji F)	59
4.6	Implikasi Penelitian	60

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....		63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	53
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	33
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	34
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan	44
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Efektif	46
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	47
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.13 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.14 Model Summary	57
Tabel 4.15 ANOVA	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	65
Lampiran 2 Tabulasi Data	69
Lampiran 3 Frequency Table	71
Lampiran 4 Correlations	76
Lampiran 5 Reliability	80
Lampiran 6 Regression	84
Lampiran 7 Tabel distribusi t student	88
Lampiran 8 Tabel distribusi F (Pada Signifikansi 0,05)	90
Lampiran 9 Tabel R	92

PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

MUHAMMAD JANUAR RIZCKY
1802120081

Pembimbing 1) : Drs. Tarmizi Gadeng SE., M.Si., MM
Pembimbing 2) : Tuwisna SE., MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi efektif, Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Objek yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yang berjumlah 52 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi efektif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Pengaruh Komunikasi efektif (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.8. nilai T_{hitung} sebesar $3,816 >$ lebih besar dari T_{tabel} 2,007, Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.8 nilai T_{hitung} sebesar $4,454 >$ lebih besar dari T_{tabel} 2,007, Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.8 nilai T_{hitung} sebesar $4,377 >$ lebih besar dari T_{tabel} 2,007. F_{hitung} $6,802 >$ F_{tabel} 2,783. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara serempak variabel Komunikasi efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Implikasi penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Ketiga variabel tersebut sangat dominan terhadap kinerja. Instansi harus lebih memperhatikan lagi mengenai komunikasi dan motivasi yang selama ini diberikan kepada pegawai. Seperti mengenai pemberian beban tanggung jawab serta *reward* yang di dapat oleh pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

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

***THE EFFECT OF EFFECTIVE COMMUNICATION, WORK
MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT MEURAXA PUSKESMAS, BANDA ACEH CITY***

MUHAMMAD JANUAR RIZCKY

1802120081

Pembimbing 1) : Drs. Tarmizi Gadeng SE., M.Si., MM

Pembimbing 2) : Tuwisna SE., MM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether effective communication, work motivation and work discipline affect the performance of Meuraxa Health Center employees, Banda Aceh City. The objects that were sampled in this study were employees at the Meuraxa Health Center, Banda Aceh City, which opened 52 people. The research method used is multiple linear regression. The results showed that effective communication, work motivation and job satisfaction partially and simultaneously affected the performance of the employees of the Meuraxa Health Center in Banda Aceh City. The effect of effective communication (X1) on the Employee Performance variable (Y) partially can be seen in table 4.8. Tcount value of 3.816 > greater than Ttable 2,007, The effect of work motivation (X2) on the Employee Performance variable (Y) partially can be seen in table 4.8 Tcount value of 4.454 > greater than Ttable 2,007, The effect of work discipline (X3) on the variable Employee performance (Y) partially can be seen in table 4.8 the value of Tcount is 4,377 > greater than Ttable 2,007. Fcount 6.802 > Ftable 2.783. The decision is that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that simultaneously the variables Effective communication (X1), work motivation (X2) and work discipline (X3) have a very real (high significant) effect on the Performance of Meuraxa Health Center Employees, Banda Aceh City. The implication of this research is that there is an influence between the variables of effective communication, work motivation and work discipline of employees at the Meuraxa Public Health Center, Banda Aceh City. These three variables are very dominant on performance. Agencies should pay more attention to the communication and motivation that has been given to employees. As regarding giving the burden of responsibility and rewards obtained by employees to improve employee discipline.

Keywords: *Effective Communication, Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting. Hal ini berhubungan dengan hasil produksi yang dihasilkan, sehingga terdapat hubungan saling timbal balik.

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu: (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggung jawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya yaitu komunikasi efektif.

Ada beberapa indikator yang membuat kinerja menjadi sempurna yaitu Kualitas, dimana tingkat hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kuantitas, tingkat suatu

aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Efektifitas juga mempengaruhi kinerja.

Komunikasi yang efektif di perlukan untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi atau organisasi. Pengertian komunikasi efektif memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami. Mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif itu meliputi membangun komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja yaitu keterlibatan informasi dari pimpinan, keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam menyajikan informasi serta kecukupan informasi.

Untuk membangun kerjasama yang harmonis dan bersinergi, maka manusia membutuhkan proses komunikasi yang baik di dalam organisasi agar tercipta suatu pemahaman dan persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi meliputi beberapa indikator yaitu keterlibatan informasi dari pimpinan, pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam penyajian informasi serta kecukupan informasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja sesuai indikator yaitu memiliki dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreatifitas Inisiatif, Rasa tanggung jawab.

Selain komunikasi efektif dan motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja

dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin didalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingga kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, karena itu perilaku disiplin didalamnya adalah disiplin kerja. Sangat diperlukan bagi setiap individu. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai pada instansi memiliki etos kerja yang baik, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja yang berbeda-beda.

Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh merupakan Puskesmas percontohan di Kota Banda Aceh. Pada tahun ini puskesmas Meuraxa akan melaksanakan re-akreditasi. Untuk menuju level penilaian akreditasi yang terbaik yaitu Paripurna, maka pegawai harus mengerahkan segala kinerjanya. Menurut hasil survei awal yang penulis lakukan, berdasarkan pengamatan dari beberapa responden, peneliti mendapatkan kurangnya motivasi pegawai dalam mempersiapkan laporan kinerjanya. Hal ini bisa terjadi dikarenakan puskesmas merupakan pusat layanan masyarakat berobat, mereka para pegawai telah melayani pasien mulai dari jam 8.00 wib hingga pukul 14.00 wib dengan hari kerja senin sampai dengan sabtu, sehingga untuk mengerjakan laporan mereka sudah merasa sangat lelah. Kurangnya disiplin dalam penyelesaian laporan yang menjadi fenomena kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa. Penelitian serupa mengenai komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah dilakukan sebelumnya oleh Sibarani (2018). Berdasarkan uraian ini, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi efektif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi efektif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian ini adalah:

1) Manfaat praktis:

1. Dapat menambah pengetahuan dan baik bagi penulis maupun pembaca tentang pengaruh komunikasi efektif, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
2. Dapat dijadikan masukan untuk Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh bahwa komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap berperan penting bagi kinerja pegawai

2) Manfaat teoritis:

1. Dapat memberikan tambahan literatur bagi akademik dalam ilmu akuntansi terutama berkaitan dengan Komunikasi efektif, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi objek penelitiannya, yaitu dibatasi hanya meneliti mengenai komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.”

Menurut Pasolong (2010:375), kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Kemudian Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai.

2.1.2 Faktor-faktor dalam Kinerja

Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Mangkunegara (2010:14) menyatakan bahwa kinerja mencakup variable-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), *output* dan *outcome* (nilai tambah/dampak). Kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan ada 2 Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Individu
 - a. Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
 - b. Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif
 - c. Faktor kemampuan (skill) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
 - d. Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya
 - e. Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan kerja.
2. Faktor Organisasi
 - a. Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah.
 - b. Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.
 - c. Faktor komunikasi organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.
 - d. Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan
 - e. Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11) :

1. Kompensasi individu
Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan
2. Keahlian
Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama
3. Kebutuhan
yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha
4. Tanggung jawab
yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya
5. Latar belakang
Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan
6. Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2.1.3 Manfaat Kinerja

Menurut Syafarudin yang dikutip oleh Umam (2010:191), mengemukakan bahwa:

1. Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.
2. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
4. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
5. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Menurut Umam (2010:101), kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

Agar seorang tenaga kerja dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat menjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan. Produktivitas dapat dilihat dari 4 ruang lingkup, yaitu Siagian (2013:84) :

1. Ruang lingkup rasional, memandang negara secara keseluruhan. Dalam hal ini memperhitungkan faktor-faktor, secara sederhana seperti pengaruh dari buruh, manajemen, bahan mentah dan sumber lainnya sebagai kekuatan yang mempengaruhi barang-barang ekonomi dan jasa.
2. Ruang lingkup industri, dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh dikelompokkan dalam kelompok industri yang sama, misalnya, industri penerbangan, industri minyak, industri baja, dan lain-lain.
3. Ruang lingkup perusahaan/organisasi. Dalam sebuah perusahaan/organisasi pengaruh antara faktor-faktor lebih memungkinkan

untuk diukur. Produk per jam dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau dibandingkan dengan perusahaan lain.

4. Ruang lingkup pekerjaan perorangan. Produktivitas perorangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan proses dan perlengkapan. Di sini timbul faktor baru yang tak dapat diukur yaitu motivasi. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kelompok kerja dimana si pekerja menjadi anggota dipengaruhi oleh kelompok dan sebab-sebab mengapa si pekerja dapat bekerja lebih produktif.

Pembebanan fisik yang dibenarkan adalah pembebanan yang melebihi 30-40 % dari kemampuan kerja maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam sehari dengan memperhatikan peraturan jam kerja yang berlaku. Pembebanan yang lebih berat diperkenankan dalam waktu yang lebih singkat dan ditambah dengan istirahat yang sesuai dengan bertambah beratnya beban. Menurut (Moehariato, 2012 : 95) ruang lingkup pengukuran kinerja meliputi :

1. Kebijakan (*Policy*): Untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasikan kebijakan.
2. Perencanaan dan penganggaran (*Planning and Budgeting*): Untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitoring perubahan terhadap rencana.
3. Kualitas (*Quality*): Untuk memejukan standirisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi.
4. Kehematan (*economy*): Untuk mereview pendistribusian dan keefektifan pengguna sumberdaya.
5. Kesamaan (*equity*): Untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.
6. Pertanggung Jawaban (*Eccuntabilty*): Untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

Kinerja dapat di ukur dan di kethui jika individu atu sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak

mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan Pengukurn atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moeharianto, 2012 : 95).

2.1.4 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Sedarmayanti (2011:265) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Komunikasi efektif

Pengertian komunikasi memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki referensi yang berbeda, atau di dalam komunikasi berjalan satu arah misalnya media massa, tentunya untuk membentuk persamaan ini akan mengalami banyak hambatan.

Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena setiap masyarakat manusia, baik yang primitif maupun yang modern, berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi. Kata komunikasi atau communication dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Adapun Pengertian komunikasi menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Carolina, (2015:4) mengemukakan bahwa komunikasi menyaranakan bahwa suatu pikiran, suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Menurut Rogers (2018) komunikasi adalah proses suatu ide yang di alihkan dari satu sumber kepada satu

atau banyak penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka Sementara itu Dito (2010:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau megubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

2.2.1 Manfaat Komunikasi Efektif

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (2016:5) yang telah diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka sebagai berikut:

1. Kendali Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi
2. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar
3. Pengungkapan emosional Bagi banyak pegawai, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka
4. Informasi Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi Efektif

Menurut Hutapea dan Nurianna (2018:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (*skills*) yang meliputi:
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*) yang meliputi:
 - a. Memilih kemampuan dalam kreativitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi
 - c. Memilih kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian

2.2.3 Penilaian Komunikasi Efektif

Menurut Robbins (2016:5) agar komunikasi menghasilkan komunikasi yang efektif, seseorang harus memahami prinsip-prinsip dalam berkomunikasi. Ada lima prinsip komunikasi efektif yang harus dipahami. Lima prinsip tersebut disingkat dengan REACH, yaitu :*Respect, Empathy, Audible, Care, dan Humble*. Lima prinsip komunikasi yang efektif itu adalah sebagai berikut :

1. *Respect* adalah sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang akan kita sampaikan
2. *Empathy* Komunikasi yang efektif akan dengan mudah tercipta jika komunikator memiliki sikap empati. Empathy artinya kemampuan seorang komunikator dalam memahami dan menempatkan dirinya pada situasi atau kondisi yang dihadapi orang lain.
3. *Audible* adalah pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima pesan melalui media atau delivery channel.

4. *Care* berarti komunikator memberikan perhatian kepada lawan komunikasinya. Komunikasi yang efektif akan terjalin jika audience lawan komunikasi personal merasa diperhatikan
5. *Humble* adalah sikap rendah hati untuk membangun rasa saling menghargai.

2.2.4 Indikator Komunikasi Efektif

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada Rogers (2018:20), yang menjabarkan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

1. Keterlibatan informasi dari pimpinan.
2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
3. Efisiensi media dalam penyajian informasi
4. Kecukupan informasi

2.3 Motivasi kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Wibowo (2010: 379) menyatakan “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Menurut Priansa (2014:171), menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, serta faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Rivai (2014:837), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang

invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Kadarisman (2012:278) menyatakan “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya”.

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dikemukakan oleh Hasibuan (2010: 143) Pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal
 - a. Kematangan Pribadi
 - b. Tingkat Pendidikan
 - c. Keinginan dan Harapan Pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan kebosanan
 - f. Kepuasan kerja
2. Faktor Eksternal
 - a. Kondisi Lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang Baik
 - d. Ada Jaminan Karier
 - e. Status dan Tanggung Jawab
 - f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah. Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi, yaitu kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan
3. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas

keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan

5. Tanggung Jawab, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya
6. Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaandengan baik pula.

2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Saydam dalam Kadarsiman (2012:19) tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan - kekurangannya. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi memiliki banyak tujuan dengan motif yang berbeda-beda, banyak pula para ahli yang mendeskripsikannya. Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Simanjuntak (2011:12) pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Menjadi salah satu tugas pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Oleh sebab itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan orang lain. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor *ratio* (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul tepat sasaran. Jadi, perubahan perilaku disini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

Tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena

itu, setiap perusahaan tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut baik.

Penerapan motivasi kerja ini penting dalam produktivitas kerja pegawai, oleh pendapat ahli dibidang manajemen. Hasibuan (2013:150) mengemukakan sebagai berikut:

1. Jenis dan sifat pekerjaan yang menantang
2. Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan
3. Adanya kesempatan berpartisipasi
4. Hubungan kerja yang harmonis
5. Penghargaan atas prestasi
6. Penerapan disiplin kerja yang tidak kaku
7. Tingkat kompetisi yang memadai

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2013:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)
Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
 Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :
 - a. Gaji (*salaries*)
 - b. Kondisi kerja (*work condition*)
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)
 - d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
 - e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

2. Faktor Motivasi (Motivation factors)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi :

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Pengakuan (*recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- d. Tanggung jawab (*responsibility*)
- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Priansa, 2014:173) :

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas Inisiatif
Diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Hasibuan (2017: 191) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.

Pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2018:29) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Sedangkan menurut Suyuti (2010:34) di dalam bukunya diungkapkan bahwa “Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.4.1 Jenis – jenis Disiplin Kerja

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya disiplin kerja itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Newstrom dalam Fathoni (2006:17) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Jasin (2009:37) ada jenis disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam

diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya.

Menurut Rivai (2008:444), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (Retributive Discipline) yaitu berusaha untuk menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (Corrective Discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

2.4.2 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Fathoni (2006:12) adalah :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun
Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
6. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.
7. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.
Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Husein (2006:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di instansi pemerintahan, dengan disiplin yang baik berarti pegawai bersedia

mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin, diharapkan hasil kerja akan semakin baik.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Pimpinan jangan mengharap kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

4. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

6. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

7. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

8. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

9. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

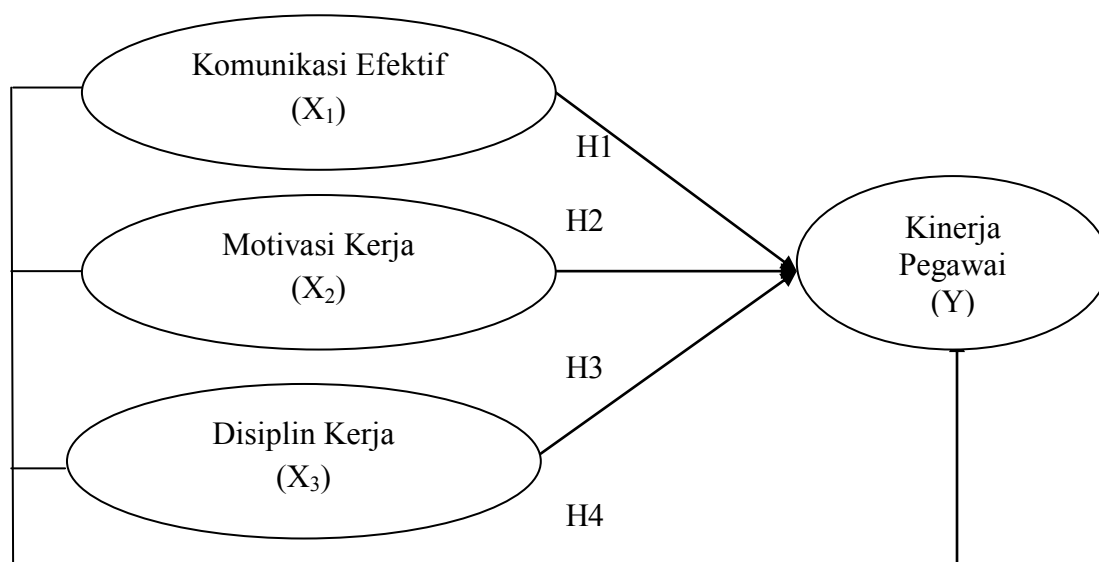
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Amrhy (2014)	Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang).	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Hal ini berarti apabila Komunikasi yang efektif	Sama-sama meneliti variabel dependen dan independen yang sama,	Literatur bacaan, populasi dan sampel penelitian

				dinaikkan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.		
2.	Lakoy (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado.	Regresi linier berganda	Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. manajemen Hotel Aryaduta Manado harus memperhatikan faktor komunikasi dan kerjasama kelompok untuk mendorong kinerja karyawan	Sama-sama meneliti variabel yang sama, yaitu motivasi terjadinya kinerja	Literatur bacaan, populasi dan sampel penelitian
3.	Rusmawati (2016)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra Di Surabaya.	Regresi linier berganda	Motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andalan Pacific Samudra	Sama-sama meneliti variabel yang sama, yaitu komunikasi efektif	Literatur bacaan, populasi dan sampel penelitian
4.	Rahman (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.	Regresi linier berganda	Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar	Sama-sama meneliti variabel yang sama, yaitu komunikasi efektif	Literatur bacaan, populasi dan sampel penelitian
5.	Sibarani (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru.	Regresi linier berganda	Motivasi Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru	Sama-sama meneliti variabel yang sama, yaitu komunikasi efektif	Literatur bacaan, populasi dan sampel penelitian

Sumber : Data diolah, 2021

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka pemikiran merupakan gambaran umum penelitian yang akan dilakukan. Dari kerangka konseptual yang ditulis telah tergambar prosedur dan apa yang akan dikaji didalam penelitian. Adapun kerangka pemikiran dapat di lihat pada Gambar 2.1.



Sumber: dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Amrhy dan Rusmawati, 2016)

Gambar 2.1.Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Komunikasi efektif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

H₂ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

H₃ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

H₄ : Komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Ace

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2017: 152) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Desain penelitian dapat meliputi tiga elemen yaitu:

3.1.1 Tujuan Studi

Tujuan studi ini adalah pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Investigasi

Penelitian ini bersifat kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen yaitu pengaruh komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja pegawai

3.1.3 Horizon Waktu

Dalam penelitian ini horizon waktu yang digunakan adalah *one shot*, yaitu horizon waktu yang mengumpulkan data penelitian hanya dalam sekali kumpul yaitu mulai Bulan Maret 2021 hingga selesai.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Sedangkan sampel adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Sampel juga diartikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti, suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Arikunto, 2013). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang. Sampel penelitian ini diambil dengan sampel total (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan dikarenakan jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188). Sehingga sampel penelitian ini sebanyak 52 orang. Seperti terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Bidang	Populasi
1	Pegawai Tetap	47
2	Pegawai Kontrak	5
Total		52

Sumber : UPTD Puskesmas Meuraxa, 2021

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini bersumber dari pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah dipersiapkan kepada seluruh responden yaitu 50 pegawai. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2014:127). Kuesioner terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Masing-masing variabel memuat sejumlah item pernyataan. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini

adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kuesioner tersebut selanjutnya disebarkan kepada seluruh responden.

Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Interval yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut katagori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnetude*) perbedaan preferensi antar individu. Dimana jawaban masing-masing responden akan diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) poin (Sekaran, 2017:129). Skala pengukuran dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Data diolah: 2021

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi dan operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dilapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas. Serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnitude*) perbedaan preferensi antar individu (Sekaran, 2017:117).

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Variabel : Dependen				
1.	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Tingkat Kemandirian (Sedarmayanti, 2011:265)	1 – 5
Variabel : Independen				
2.	Komunikasi efektif (X ₁)	Pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Gibson dan Ivan (2012: 84)	1. Keterlibatan informasi dari pimpinan 2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai 3. Efisiensi media dalam penyajian informasi 4. Kecukupan informasi	1 – 4
3.	Motivasi kerja (X ₂)	Kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, serta faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Priansa, 2014:171)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas Inisiatif 4. Rasa tanggung jawab (Priansa, 2014:173)	1 – 4
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	Suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan perusahaan dan ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Kedisiplinan pimpinan 4. Balas jasa 5. Keadilan 6. Waskat 7. Sanksi hukuman 8. Ketegasan 9. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2017:194)	1 - 9

		karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2017: 191)		
--	--	---	--	--

Sumber : Data diolah, 2021

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Person Product Movement Coefficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment* yang memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% (Sugiyono: 2014:103).

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* (α) yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner. Untuk mengukur reliabilitas digunakan *coeffisien cronbach alpha* dengan koefisien alphanya lebih besar dari 0,60 (Sekaran, 2013:182).

3.5.2 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data, metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berdampak signifikan dan positif terhadap variabel dependen.

Bentuk persamaan regresinya yaitu (Sugiyono, 2017:204) :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai
 A = Konstanta
 β_1 - β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Komunikasi efektif
 X_2 = Motivasi kerja
 X_3 = Disiplin kerja
 e = Error

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab ketiga rumusan masalah dalam penelitian. Rancangan tersebut dinyatakan dalam hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), yaitu :

Pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab ketiga rumusan masalah dalam penelitian. Rancangan tersebut dinyatakan dalam hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), yaitu :

1. Hipotesis Pertama

H_{01} : Komunikasi efektif tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas
 Meuraxa Kota Banda Aceh

H_{a1} : Komunikasi efektif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas
 Meuraxa Kota Banda Aceh

2. Hipotesis Kedua

H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

3. Hipotesis Ketiga

H_{03} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

4. Hipotesis Keempat

H_{04} : Komunikasi efektif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

H_{a4} : Komunikasi efektif, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Untuk menerima atau menolak keempat hipotesis dalam penelitian ini, maka dilihat hasil *output* SPSS versi 23,0. Kemudian *output* tersebut dimasukkan ke kriteria menerima atau menolak hipotesis. Kriteria ini berpedoman pada Gani (2015) dan Supranto (2009: 190). Paparan kriteria menerima atau menolak hipotesis akan diuraikan berikut ini:

1. Kriteria menerima atau menolak hipotesis pertama

- Jika koefesien beta (β_1) = 0, maka H_{01} diterima (H_{a1} ditolak). Artinya bahwa komunikasi efektif (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)
- Jika koefesien beta (β_1) $\neq$ 0, maka H_{01} ditolak (H_{a1} diterima). Artinya bahwa komunikasi efektif (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)

2. Kriteria menerima atau menolak hipotesis kedua

- Jika koefesien beta (β_2) = 0, maka H_{02} diterima (H_{a2} ditolak). Artinya bahwa motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)
- Jika koefesien beta (β_2) $\neq$ 0, maka H_{02} ditolak (H_{a2} diterima). Artinya bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)

3. Rancangan pengujian hipotesis ketiga

- Jika koefesien beta (β_3) = 0, maka H_{03} diterima (H_{a3} ditolak). Artinya bahwa disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)
- Jika koefesien beta (β_3) $\neq$ 0, maka H_{03} ditolak (H_{a3} diterima). Artinya bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)

4. Rancangan pengujian hipotesis keempat

- Jika salah satu koefesien beta (β_1 dan β_2) = 0, maka H_{01} diterima (H_{a1} ditolak). Artinya bahwa komunikasi efektif (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3)

secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)

- Jika salah satu koefesien beta (β_1 , β_2 dan β_3) $\neq 0$, maka H_{04} ditolak (H_{a4} diterima). Artinya bahwa komunikasi efektif (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Dasar hukum Jaminan Kesehatan, termaktub dalam Undang-Undang Tahun 1945 Pasal 28 H bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan serta pasal 34 ayat 4 yang menyatakan Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu.

Profil UPTD Puskesmas Meuraxa adalah gambaran situasi kesehatan di UPTD Puskesmas Meuraxa yang diterbitkan setiap satu tahun sekali. Profil ini memuat berbagai data tentang kesehatan, yang meliputi data derajat kesehatan, upaya kesehatan dan sumber daya kesehatan. Profil kesehatan juga menyajikan data pendukung lain yang berhubungan dengan kesehatan seperti data kependudukan, data sosial ekonomi, data lingkungan dan data lainnya. Data dianalisis dengan analisis sederhana dan ditampilkan dalam bentuk tabel dan grafik.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya

kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

UPTD Puskesmas Meuraxa terletak di Kecamatan Meuraxa, dibangun pada tahun 2016, dan mulai aktif melakukan pelayanan pada Januari 2017

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja dan motivasi kerja, yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase%
1.	Jenis Kelamin		
	a. Pria	2	3,8
	b. Wanita	50	96,2
	Jumlah	52	100.0

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 50 responden atau 96,2%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 2 responden atau 3,8%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Uraian	Frekuensi	Persentase%
1.	Umur		
	a. > 20 Tahun	-	

	b. 21 – 30 Tahun	-	
	c. 31 – 40 Tahun	39	75,0
	d. > 40 Tahun	13	25,0
Jumlah		52	100.0

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tidak ada pegawai Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh yang berusia antara 21 – 30 tahun. Sebanyak 39 responden atau 75% pegawai Puskesmas Meuraxa berusia 31 – 40 tahun dan dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 13 responden atau 25%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Uraian	Frekuensi	Persentase%
1.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	1	2,0
	b. Diploma III	11	21,1
	c. Sarjana	37	71,2
	d. Pasca Sarjana	3	5,8
Jumlah		52	100.0

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir SMA hanya 1 responden atau 2%, dengan pendidikan terakhir Diploma III sebanyak 37 responden atau 71%. Dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 11 responden (21%) dan responden dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana adalah sebanyak 3 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase%
1.	Lama Bekerja		
	a. 1 – 3 tahun	4	7,7
	b. 4 – 6 tahun	30	57,7
	c. 7 – 10 tahun	9	17,3

	d. > 10 tahun	9	17,3
	Jumlah	52	100.0

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 7% bekerja selama 1-3 tahun, rata-rata pegawai Puskesmas Meuraxa telah bekerja selama 4–6 tahun yaitu sebanyak 30 responden atau 57,7% dengan masa kerja antara 7–10 tahun dan 9 responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase%
1.	Gaji Perbulan		
	a. Rp. 2.000.000 – 3.000.000	3	5,8
	b. Rp. 3.100.000 – 4.000.000	12	23,1
	c. Rp. 4.100.000 – 5.000.000	28	53,8
	d. > Rp. 5.000.000	9	17,3
	Jumlah	52	100.0

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa untuk gaji pegawai perbulannya, 3 orang responden dengan gaji perbulan sebesar Rp. 2.000.000 – 3.000.000, 12 orang atau 23% berusia Rp.3.100.000 – 4.000.000. Rata-rata responden menjawab bahwa mereka menerima gaji sebesar Rp. 4.100.000 – 5.000.000 perbulan yaitu sebanyak 28 orang responden dan 9 orang mendapat gaji lebih dari 5 juta perbulan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Komunikasi efektif (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan juga memiliki satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel Kinerja Pegawai.

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel
Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja yang saya lakukan selama ini sudah sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan	0	0	0	0	0	0	19	36,5	33	63,5	4,635
2	Saya selalu memaksimalkan kuantitas kerja yang di hasilkan dengan baik	0	0	0	0	0	0	22	42,3	30	57,7	4,577
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu saya laporkan dengan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
4	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefektif mungkin	0	0	0	0	0	0	25	48,1	27	51,9	4,519
5	Saya dapat memecahkan persoalan pekerjaan dengan sendiri dengan maksimal	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
Rerata												4,569

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja pegawai rata-rata responden menjawab setuju bahwa kualitas kerja yang mereka lakukan selama ini sudah sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Variabel kinerja pegawai responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,569 artinya rata-rata

responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner variabel kinerja pegawai.

4.3.2 Variabel Komunikasi Efektif (X_1)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel komunikasi efektif dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel
Komunikasi Efektif

No	Item Pertanyaan	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan	0	0	0	0	0	0	28	53,8	24	46,2	4,462
2	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan sesama pegawai dan saling bertukar informasi	0	0	0	0	0	0	28	53,8	24	46,2	4,462
3	Bagi saya Efisiensi media dalam penyajian informasi sangat penting untuk menunjang kinerja karena dapat membantu dalam penyajian materi yang menarik	0	0	0	0	0	0	29	55,8	23	44,2	4,442
4	Informasi yang saya dapati selama ini tidak langsung saya terima begitu saja, tetapi saya telaah dulu keabsahan dan kebenarannya	0	0	0	0	0	0	29	55,8	23	44,2	4,442
Rerata												4,452

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa responden menjawab setuju jika mereka selalu menjaga komunikasi yang baik dengan sesama pegawai

dan saling bertukar informasi. Dari jawaban atas pernyataan yang di berikan kepada responden, diperoleh rerata sebesar 4,452.

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel motivasi kerjadapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
2	Bagi saya semangat kerja dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi	0	0	0	0	0	0	25	48,1	27	51,9	4,519
3	Saya selalu penuh energi untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
4	Saya selalu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secar tepat waktu	0	0	0	0	0	0	28	53,8	24	46,2	4,462
Rerata												4,524

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja rata-rata responden menjawab setuju bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,524 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuisioner untuk variabel Motivasi kerja.

4.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel
Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar mampu disiplin dalam mengerjakannya, sehingga tujuan instansi tercapai	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
2	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	0	0	0	0	0	0	28	53,8	24	46,2	4,462
3	Pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.	0	0	0	0	0	0	28	53,8	24	46,2	4,462
4	Balas jasa atau gaji serta kesejahteraan ikut	0	0	0	0	0	0	29	55,8	23	44,2	4,442

	mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi.											
5	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.	0	0	0	0	0	0	29	55,8	23	44,2	4,442
6	Atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
7	Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.	0	0	0	0	0	0	25	48,1	27	51,9	4,519
8	Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan.	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,558
9	Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik	0	0	0	0	0	0	28	53,8	24	46,2	4,462
Rerata												4,496

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja rata-rata responden menjawab setuju bahwa Pimpinan harus berani dan tegas

bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,496 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuisioner untuk variabel disiplin kerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5% sedangkan jika dilkaukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,266. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5%(N=52)	Keterangan
1	A1	Y	0,748	0,266	Valid
2	A2		0,716	0,266	Valid
3	A3		0,708	0,266	Valid
4	A4		0,336	0,266	Valid
5	A5		0,319	0,266	Valid
6	B1	X ₁	0,523	0,266	Valid
7	B2		0,712	0,266	Valid
8	B3		0,677	0,266	Valid
9	B4		0,551	0,266	Valid

10	C1	X ₂	0,345	0,266	Valid
11	C2		0,866	0,266	Valid
12	C3		0,840	0,266	Valid
13	C4		0,928	0,266	Valid
14	D1	X ₃	0,824	0,266	Valid
15	D2		0,881	0,266	Valid
16	D3		0,363	0,266	Valid
17	D4		0,300	0,266	Valid
18	D5		0,427	0,266	Valid
19	D6		0,362	0,266	Valid
20	D7		0,776	0,266	Valid
21	D8		0,824	0,266	Valid
22	D9		0,881	0,266	Valid

Sumber :Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Kehandalan
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,664	Handal
Komunikasi efektif (X ₁)	4	0,654	Handal
Motivasi kerja (X ₂)	4	0,733	Handal
Disiplin kerja (X ₃)	9	0,795	Handal

Sumber :Data diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik”.

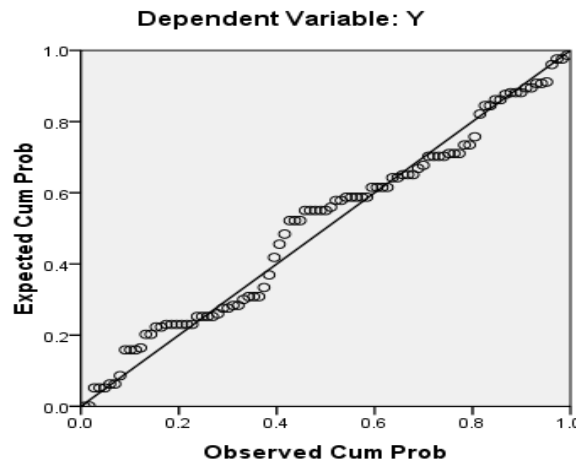
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Komunikasi efektif, Motivasi kerja dan Disiplin kerjaseluruhnya adalah reliabel karea melebihi dari 0,60.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1.
HASIL UJI NORMALITAS

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

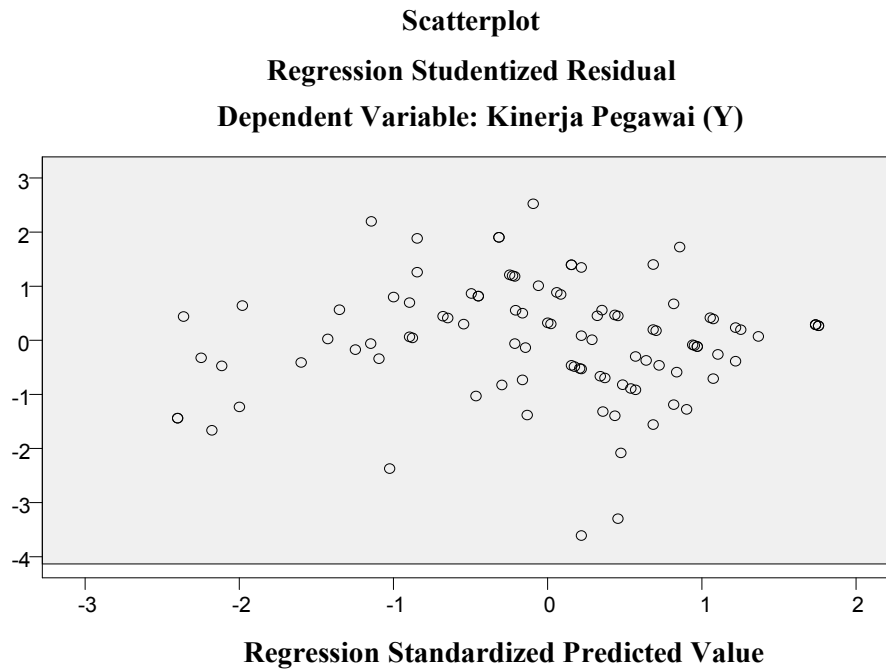
Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi efektif	0,168	5,967	Non Multikolinearitas
Motivasi kerja	0,168	5,967	Non Multikolinearitas
Disiplin kerja	0,168	5,967	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor-faktor komunikasi efektif (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Toleransi	VIF
1	(Constant)	19.043	2.904		6.558	.000		
	X1	.416	.109	.366	3.816	.006	0.168	5.967
	X2	.245	.055	.155	4.454	.020	0.168	5.967
	X3	.232	.053	.420	4.377	.000	0.168	5.967

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.13 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,043 + 0,416X_1 + 0,245X_2 + 0,232X_3$$

1. Koefisien regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar 19,043 artinya bila mana Komunikasi efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh adalah sebesar 19,043 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi Komunikasi efektif (X_1) sebesar 0,416 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Komunikasi efektif secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. sebesar 42% dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,245 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja

Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 25% dengan asumsi variabel Komunikasi efektif (X_1) dan Disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,232 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh sebesar 23% dengan asumsi variabel Komunikasi efektif (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,096	1.33661

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X_2), Komunikasi efektif (X_1)

Dari Tabel 4.14 diatas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,686 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 68,6%. Artinya faktor Komunikasi efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,471 artinya bahwa sebesar 47,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Komunikasi efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 52,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensidan pengembangan karir.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi efektif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh secara parsial digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai T_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai T_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Komunikasi efektif (X_1)

Pengaruh Komunikasi efektif(X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 nilai T_{hitung} sebesar $3,816 >$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,007$, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Komunikasi efektif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 nilai T_{hitung} sebesar $4,454 >$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,007$, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3)

Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 nilai T_{hitung} sebesar $4,377 >$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,007$, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi efektif dan Motivasi kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.016	5.005	6.802	.050 ^b
Residual	85.754	1.787		
Total	100.769			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,293 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,798. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 6,802 > F_{tabel} 2,798$. Keputusannya adalah H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima artinya secara bersamaan variabel Komunikasi efektif (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel komunikasi efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Ketiga variabel tersebut sangat dominan terhadap kinerja. Instansi harus lebih memperhatikan lagi mengenai komunikasi dan motivasi yang selam ini diberikan kepada pegawai. Seperti mengenai pemberian beban tanggung jawab serta *reward* yang di dapat oleh pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi efektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
4. Komunikasi efektif, Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Komunikasi efektif dan Motivasi kerja juga, melainkan variabel lainnya seperti Promosi Jabatan, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja.
2. Tidak hanya melakukan penelitian pada satu instansi saja agar hasil penelitian lebih representative.
3. Menambah literatur bacaan agar lebih memiliki teori yang kuat.

4. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang, maka pihak perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai, misalnya seperti memperhatikan dari segi pendapatan pegawai dan juga memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi agar dapat meningkatkan komunikasi kerja, motivasi kerja serta disiplin dalam kinerja pegawai yang nantinya akan menghasilkan pegawai yang professional dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrhy, Syaiful. Agus (2014). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Manajemen**. 541 Vol.3 No.2 Sept. 2014
- Arikunto, S. (2013). **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. Newstrom (2014). **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta: Laksana.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Edisi Ketujuh Halim, Abdul. 2014. Manajemen Keuangan Sektor Publik problematika penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Jakarta : Salemba Empat.
- Gomes, Faustino, (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi. Jakarta
- Hasibuan, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina. 2018, **Pengantar Manajemen (cara mudah memahami ilmu Manajemen)**, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, **Kepemimpinan Birokrasi**, Terjemahaan. Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Hubeis, Musa. 2012. **Manajemen Kreativitas dan Inovasi Dalam Bisnis**. Penerbit. PT. Hecca Mitra Utama. Jakarta.
- Kamisa, (2010) **Pengertian Minat. Psikologi Pendidikan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Lakoy, Carolina. Amanda (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. **Jurnal EMBA** 981 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 981-991
- Mahmudi. (2013). **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Panggabean, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia.

- Robins. (2016). **Sistem Pengendalian Manajemen**. Jilid 2. Tangerang: Karisma Publishing
- Rogers. (2018). **Communication Networks: Toward a. Page 3**. New Paradigm for Research.
- Rusmawati, Yunni. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. **Jurnalekbis/vol.xv/no.1/edisimaret2016**
- Santoso, Singgih. (2014). **Seri Solusi bisnis Berbasis TI Ekonomi**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma. (2017). **Research Methods for Business**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2011. **Manajemen Evaluasi Kinerja** .Edisi 3. Jakarta.
- Sugiyono, (2010). **Psikologi Abnormal**. Edisi Ke-9: Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sukarna. 2011. **Dasar-Dasar Manajemen**. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, *Edy*. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Kencana Prenada. Media Group.
- Wahjosumidjo, 1984. **Kepemimpinan dan Motivasi**. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

Penelitian Ini Semata-Mata Bersifat Ilmiah Untuk Mendapatkan Data Bagi Penulisan Skripsi Pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada diri saudara/i sendiri. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/i.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda

☐

Pria

☐

Wanita

2. Usia Anda:

☐

> 20 Tahun

☐

31 – 40 tahun

☐

21 – 30 tahun

☐

> 40 tahun

3. Jenjang Pendidikan Terakhir

☐

SMA

☐

Diploma III

☐

Sarjana

☐

Pasca Sarjana

4. Lama Bekerja

☐

1 – 3 tahun

☐

7 – 10 tahun

☐

4 – 6 tahun

☐

> 10 tahun

5. Gaji Perbulan

☐

< Rp. 2.000.000,

☐

Rp. 3.000.000 – 4.000.000,-

☐

Rp. 2.000.000 – 3.000.000,-

☐

>Rp. 4.000.000

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini, berilah tanda (✓) pada pilihan mengenai sejauh mana saudara/i setuju dengan pernyataan – pernyataan yang diberikan tersebut. Untuk lebih sistematis terhadap jawaban yang akan diberikan, maka disediakan alternatif jawaban yakni sebagai berikut :

Alternatif Pilihan :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) KurangSetuju (KS)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja yang saya lakukan selama ini sudah sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan					
2	Saya selalu memaksimalkan kuantitas kerja yang di hasilkan dengan baik					
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu saya laporkan dengan tepat waktu					
4	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefektif mungkin					
5	Saya dapat memecahkan persoalan pekerjaan dengan sendiri dengan maksimal					

Komunikasi Efektif (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan					
2	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan sesama pegawai dan saling bertukar informasi					
3	Bagi saya Efisiensi media dalam penyajian informasi sangat penting untuk menunjang kinerja karena dapat membantu <i>dalam penyajian</i> materi yang menarik					
4	Informasi yang saya dapati selama ini tidak langsung saya terima begitu saja, tetapi saya telaah dulu keabsahan dan kebenarannya					

Motivasi Kerja (X2)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sayamemiliki motivasi kerja yang tinggi serta dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal					
2	Bagisaya semangat kerja dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi					
3	Saya selalu penuh energi untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru					
4	Sayaselalu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secar tepat waktu					

Disiplin Kerja(X3)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar mampu disiplin dalam mengerjakannya, sehingga tujuan instansi tercapai					
2	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinanan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
3	Pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.					
4	Balas jasa atau gaji serta kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi.					
5	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting					

	dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.					
6.	Atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.					
7.	Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.					
8.	Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan.					
9.	Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik					

Lampiran 2

TABULASI DATA

NO	a1	a2	a3	a4	a5	b1	b2	b3	b4	c1	c2	c3	c4	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
10	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
23	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
24	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
27	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

30	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
31	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
32	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
33	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
37	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
42	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
50	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
51	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
52	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5

Lampiran 3

Frequency Table

a1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	19	36.5	36.5	36.5
	5.0	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

a2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	22	42.3	42.3	42.3
	5.0	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

a3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

a4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	25	48.1	48.1	48.1
	5.0	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

a5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

b1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	28	53.8	53.8	53.8
	5.0	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

b2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	28	53.8	53.8	53.8
	5.0	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

b3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	29	55.8	55.8	55.8
	5.0	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

b4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	29	55.8	55.8	55.8
	5.0	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

c1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

c2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	25	48.1	48.1	48.1
	5.0	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

c3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

c4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	28	53.8	53.8	53.8
	5.0	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	28	53.8	53.8	53.8
	5.0	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	28	53.8	53.8	53.8
	5.0	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	29	55.8	55.8	55.8
	5.0	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	29	55.8	55.8	55.8
	5.0	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	25	48.1	48.1	48.1
	5.0	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

d8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	23	44.2	44.2	44.2
	5.0	29	55.8	55.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

d9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	28	53.8	53.8	53.8
	5.0	24	46.2	46.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Lampiran 4

Correlations

		Correlations					
		a1	a2	a3	a4	a5	Y
a1	Pearson Correlation	1	.724**	.772**	-.171	-.193	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.227	.170	.000
	N	52	52	52	52	52	52
a2	Pearson Correlation	.724**	1	.883**	-.279*	-.292*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.045	.035	.000
	N	52	52	52	52	52	52
a3	Pearson Correlation	.772**	.883**	1	-.314*	-.325*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.019	.000
	N	52	52	52	52	52	52
a4	Pearson Correlation	-.171	-.279*	-.314*	1	.693**	.336*
	Sig. (2-tailed)	.227	.045	.023		.000	.015
	N	52	52	52	52	52	52
a5	Pearson Correlation	-.193	-.292*	-.325*	.693**	1	.319*
	Sig. (2-tailed)	.170	.035	.019	.000		.021
	N	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.748**	.716**	.708**	.336*	.319*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.021	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		Correlations				
		b1	b2	b3	b4	X1
b1	Pearson Correlation	1	.071	-.048	.263	.523**
	Sig. (2-tailed)		.615	.737	.060	.000
	N	52	52	52	52	52
b2	Pearson Correlation	.071	1	.651**	.030	.712**
	Sig. (2-tailed)	.615		.000	.833	.000
	N	52	52	52	52	52
b3	Pearson Correlation	-.048	.651**	1	.064	.677**
	Sig. (2-tailed)	.737	.000		.650	.000
	N	52	52	52	52	52
b4	Pearson Correlation	.263	.030	.064	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.060	.833	.650		.000
	N	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.523**	.712**	.677**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

Correlations

		Correlations				
		c1	c2	c3	c4	X2
c1	Pearson Correlation	1	-.004	-.013	.048	.345*
	Sig. (2-tailed)		.975	.924	.737	.012
	N	52	52	52	52	52
c2	Pearson Correlation	-.004	1	.693**	.891**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.975		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
c3	Pearson Correlation	-.013	.693**	1	.825**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.924	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
c4	Pearson Correlation	.048	.891**	.825**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.737	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.345*	.866**	.840**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		Correlations									
		d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	X3
d1	Pearson Correlation	1	.825**	-.030	.091	.169	-.013	.693**	1.000**	.825**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.833	.519	.230	.924	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d2	Pearson Correlation	.825**	1	.071	-.048	.263	.048	.891**	.825**	1.000**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.615	.737	.060	.737	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d3	Pearson Correlation	-.030	.071	1	.651*	.030	.125	.119	-.030	.071	.363**
	Sig. (2-tailed)	.833	.615		.000	.833	.375	.402	.833	.615	.008
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d4	Pearson Correlation	.091	-.048	.651**	1	.064	.013	-.151	.091	-.048	.300*
	Sig. (2-tailed)	.519	.737	.000		.650	.924	.287	.519	.737	.030
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d5	Pearson Correlation	.169	.263	.030	.064	1	.247	.159	.169	.263	.427**
	Sig. (2-tailed)	.230	.060	.833	.650		.077	.259	.230	.060	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d6	Pearson Correlation	-.013	.048	.125	.013	.247	1	-.004	-.013	.048	.262
	Sig. (2-tailed)	.924	.737	.375	.924	.077		.975	.924	.737	.061
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d7	Pearson Correlation	.693**	.891**	.119	-.151	.159	-.004	1	.693**	.891**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.402	.287	.259	.975		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d8	Pearson Correlation	1.000**	.825**	-.030	.091	.169	-.013	.693**	1	.825**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.833	.519	.230	.924	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
d9	Pearson Correlation	.825**	1.000**	.071	-.048	.263	.048	.891**	.825**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.615	.737	.060	.737	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.824**	.881**	.363**	.300*	.427**	.362	.776**	.824**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.030	.002	.061	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Lampiran 5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.664	.468	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.635	.4862	52
a2	4.577	.4989	52
a3	4.558	.5015	52
a4	4.519	.5045	52
a5	4.558	.5015	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	N of Items
Item Means	4.569	4.519	4.635	.115	1.026	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.846	1.976	1.4057	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.654	.454	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4.462	.5034	52
b2	4.462	.5034	52
b3	4.442	.5015	52
b4	4.442	.5015	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	N of Items
Item Means	4.452	4.442	4.462	.019	1.004	4

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.808	1.531	1.2373	4

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.732	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1	4.558	.5015	52
c2	4.519	.5045	52
c3	4.558	.5015	52
c4	4.462	.5034	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	N of Items
Item Means	4.524	4.462	4.558	.096	1.022	4

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.096	2.245	1.4985	4

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.795	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	4.558	.5015	52
d2	4.462	.5034	52
d3	4.462	.5034	52
d4	4.442	.5015	52
d5	4.442	.5015	52
d6	4.558	.5015	52
d7	4.519	.5045	52
d8	4.558	.5015	52
d9	4.462	.5034	52

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	N of Items
Item Means	4.496	4.442	4.558	.115	1.026	9

Lampiran 6

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.8462	1.40566	52
X1	17.8077	1.23730	52
X2	18.0962	1.49849	52
X3	40.4615	2.78273	52

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.050	.352	.269
	X1	.050	1.000	.518	.801
	X2	.352	.518	1.000	.920
	X3	.269	.801	.920	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.362	.005	.027
	X1	.362	.	.000	.000
	X2	.005	.000	.	.000
	X3	.027	.000	.000	.
N	Y	52	52	52	52
	X1	52	52	52	52
	X2	52	52	52	52
	X3	52	52	52	52

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.096	1.33661	1.993

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.016	3	5.005	6.802	.050 ^b
	Residual	85.754	48	1.787		
	Total	100.769	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Toleransi	VIF
1	(Constant)	19.043	2.904		6.558	.000		
	X1	.416	.109	.366	3.816	.006	0.168	5.967
	X2	.245	.055	.155	4.454	.020	0.168	5.967
	X3	.232	.053	.420	4.377	.000	0.168	5.967

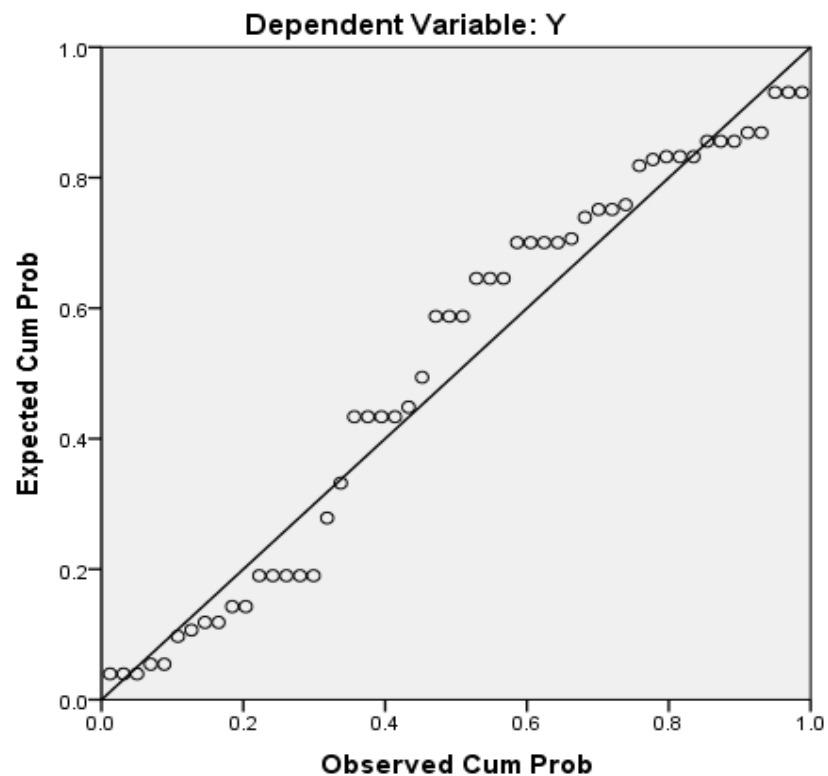
a. Dependent Variable: Y

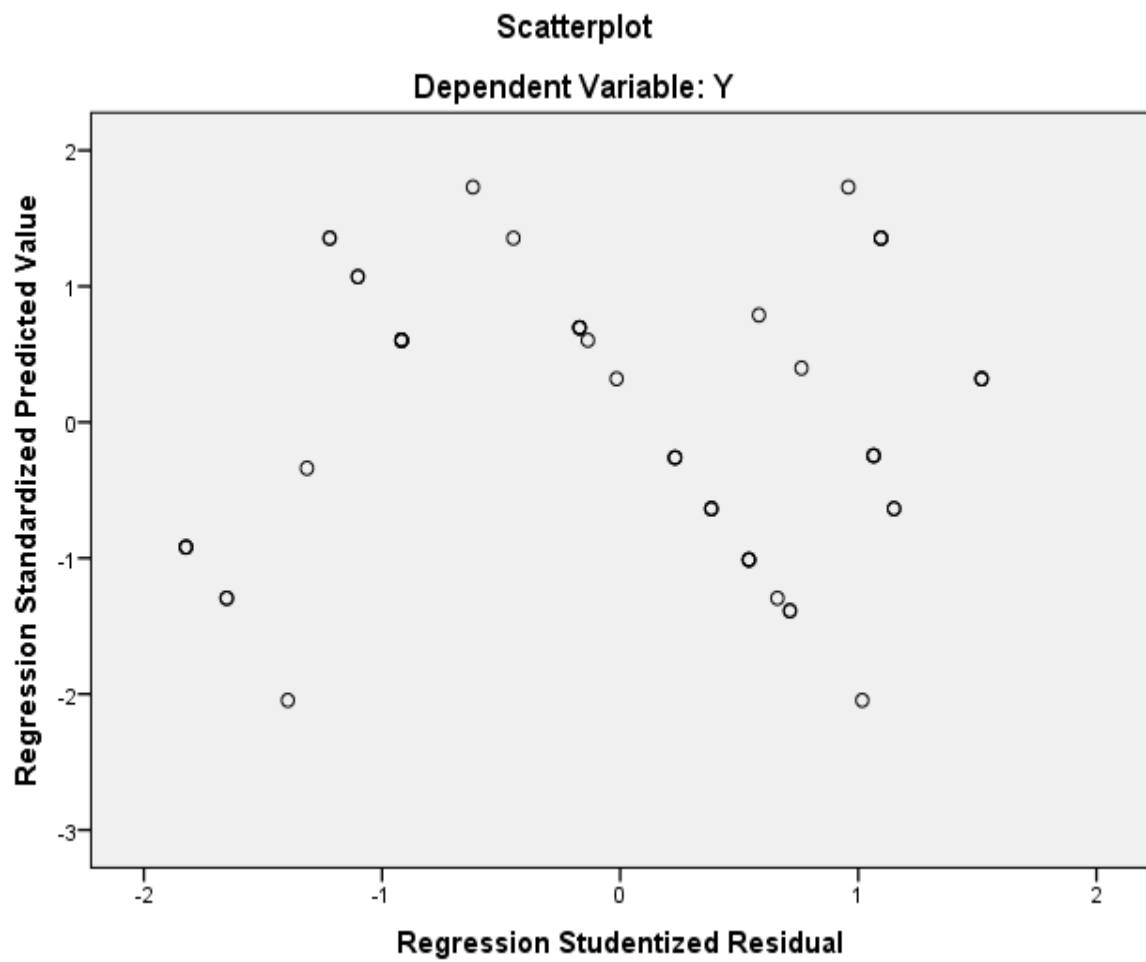
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.7360	23.7848	22.8462	.54261	52
Std. Predicted Value	-2.046	1.730	.000	1.000	52
Standard Error of Predicted Value	.255	.568	.362	.081	52
Adjusted Predicted Value	21.5398	23.8715	22.8397	.55648	52
Residual	-2.34734	1.98012	.00000	1.29670	52
Std. Residual	-1.756	1.481	.000	.970	52
Stud. Residual	-1.823	1.518	.002	1.011	52
Deleted Residual	-2.53044	2.07864	.00648	1.40839	52
Stud. Deleted Residual	-1.870	1.539	-.001	1.020	52
Mahal. Distance	.873	8.245	2.942	1.889	52
Cook's Distance	.000	.076	.022	.021	52
Centered Leverage Value	.017	.162	.058	.037	52

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 7

Tabel distribusi t student

df	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1	12,706	63,657
2	4,303	9,925
3	3,182	5,841
4	2,776	4,604
5	2,571	4,032
6	2,447	3,707
7	2,365	3,499
8	2,306	3,355
9	2,262	3,250
10	2,228	3,169
11	2,201	3,106
12	2,179	3,055
13	2,160	3,012
14	2,145	2,977
15	2,131	2,947
16	2,120	2,921
17	2,110	2,898
18	2,101	2,878
19	2,093	2,861
20	2,086	2,845
21	2,080	2,831
22	2,074	2,819
23	2,069	2,807
24	2,064	2,797
25	2,060	2,787
26	2,056	2,779
27	2,052	2,771
28	2,048	2,763
29	2,045	2,756
30	2,042	2,750
31	2,040	2,744
32	2,037	2,738
33	2,035	2,733
34	2,032	2,728
35	2,030	2,724

df	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
51	2,008	2,676
52	2,007	2,674
53	2,006	2,672
54	2,005	2,670
55	2,004	2,668
56	2,003	2,667
57	2,002	2,665
58	2,002	2,663
59	2,001	2,662
60	2,000	2,660
61	2,000	2,659
62	1,999	2,657
63	1,998	2,656
64	1,998	2,655
65	1,997	2,654
66	1,997	2,652
67	1,996	2,651
68	1,995	2,650
69	1,995	2,649
70	1,994	2,648
71	1,994	2,647
72	1,993	2,646
73	1,993	2,645
74	1,993	2,644
75	1,992	2,643
76	1,992	2,642
77	1,991	2,641
78	1,991	2,640
79	1,990	2,640
80	1,990	2,639
81	1,990	2,638
82	1,989	2,637
83	1,989	2,636
84	1,989	2,636
85	1,988	2,635

36	2,028	2,719
37	2,026	2,715
38	2,024	2,712
39	2,023	2,708
40	2,021	2,704
41	2,020	2,701
42	2,018	2,698
43	2,017	2,695
44	2,015	2,692
45	2,014	2,690
46	2,013	2,687
47	2,012	2,685
48	2,011	2,682
49	2,010	2,680
50	2,009	2,678

86	1,988	2,634
87	1,988	2,634
88	1,987	2,633
89	1,987	2,632
90	1,987	2,632
91	1,986	2,631
92	1,986	2,630
93	1,986	2,630
94	1,986	2,629
95	1,985	2,629
96	1,985	2,628
97	1,985	2,627
98	1,984	2,627
99	1,984	2,626
100	1,984	2,626

Lampiran 8

Tabel distribusi F (Pada Signifikansi 0,05)

df	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485

df	1	2	3	4	5
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337

36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449

76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329

Lampiran 9

Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,288
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono (1999). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta