

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPDIT CU PARDOMUAN PAKKAT

Elisabeth Simangunsong¹⁾, Mey Happy Kristina²⁾, Kristina Bangun³⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

³Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Email: elisabeth081966@gmail.com¹⁾, meybuaton05@gmail.com²⁾, kristinabgn@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of motivation, communication and work discipline on employee performance at CU Pardomuan Pakkat Cooperative. Data collection was carried out on a population of 50 employees and the number of research samples was 50 samples. The technique used was saturated sampling. Data analysis using SPSS version 25. The data analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. From the results of partial testing, each variable is, the t-value of motivation is (6.174) > t-table (1.679) with a significance level of 0.000 < 0.05, so that motivation has a significant effect on employee performance. The t-value of communication is (6.989) > t-table (1.679) with a significance level of 0.000 < 0.05, so that communication has a significant effect on employee performance. The t-value of work discipline of (12,890) > ttable (1.679) with a significance level of 0.000 < 0.05, so that work discipline has a significant effect on employee performance. The F test shows that motivation, communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at CU Pardomuan Pakkat Cooperative, with an Fcount value of 20.683 > Ftable of 3.20 and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the study formulated that the multiple linear regression equation is $KK = 7.176 + 0.268 M + 0.178 K + 0.732DK + e$. This means that motivation, communication and work discipline have a significant partial effect on employee performance at CU Pardomuan Pakkat Cooperative. The determination coefficient of 0.773 is equal to 77.3%, meaning that employee performance can be explained by the variables of motivation, communication and work discipline by 77.3% while the remaining 22.7% is explained by other factors such as work stress, training and others that were not included in this study.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan di perusahaan adalah motivasi. Menurut Edy (2018:28) Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Komunikasi berkaitan erat dengan keberhasilan kinerja, karyawan yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan tentunya akan memudahkan pekerjaannya terutama dalam memperoleh informasi. Menurut Daft (2003:133), komunikasi adalah proses dimana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Menurut Sutrisno (2013:89), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi yang harus dituruti oleh seluruh karyawan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah,

1. Arthawati, (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji t hitung $2,237 > t\text{-tabel } 2,028$ dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $2,146 > t\text{-tabel } 2,028$ dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,039 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t-hitung $2,422 > t\text{-tabel } 2,028$ dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$
2. Khongida, dkk., (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,935 dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$.
3. Leppa, R. H., dkk., (2021), dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Welcome Cafe and Resto Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar $0,122 > t\text{-tabel } 2,119$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,905 > 0,05$, disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai thitung sebesar 1,972 yang $< t\text{-tabel}$ yaitu sebesar 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,066 > 0,05$. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,465 $> t\text{-tabel } 2,119$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

KOPDIT CU Pardomuan Pakkat yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani, Pakkat Hauagong, Pakkat, Kabupaten Humbang Hasundutan, Sumatera Utara Aktivitas dari unit simpan pinjam adalah memberikan pinjaman atau kredit berupa pinjaman uang kepada anggota maupun calon anggota.

Ukuran kinerja pada Kopdit CU Pardomuan Pakkat diukur dengan jumlah kredit yang tertagih. Adapun target dan realisasi kredit tertagih pada Kopdit CU Pardomuan Pakkat dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Kinerja Karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat Tahun 2022-2024

Tahun	Kredit Yang Seharusnya Ditagih (Rp)	Realisasi Kredit Tertagih (Rp)
2022	3.609.618.123	2.607.057.955
2023	4.109.203.125	3.030.188.834
2024	4.562.736.821	3.389.625.167

Dari Tabel 1. dapat dilihat bahwa jumlah kredit yang tertagih selama tiga tahun terakhir tidak mencapai jumlah yang seharusnya ditagih.

Motivasi pada Kopdit CU Pardomuan Pakkat dilihat dari gaji yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 2. Gaji karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat tahun 2024

Nama	UMK (Rp/Bulan)	Gaji Karyawan (Rp/Bulan)
Panitia pendidikan	2.538.345	2.100.000
Panitia kredit	2.538.345	2.100.000
Pengawas (BAPEM)	2.538.345	2.000.000
Panitia BPKM	2.538.345	2.000.000
Manajemen	2.538.345	1.800.000
Teller	2.538.345	1.500.000

Sumber: KOPDIT CU Pardomuan Pakkat

Dari tabel 2. diatas terlihat bahwa gaji yang diberikan Kopdit CU Pardomuan Pakkat kepada karyawan lebih rendah dibandingkan Upah Minimum Kabupaten. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal .

Selanjutnya fenomena mengenai komunikasi yang ditemukan peneliti pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul adalah hubungan komunikasi antara sesama karyawan kurang baik. Dalam pelayanan nasabah, anggota yang akan meminjam mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada panitia kredit dengan pertimbangan dan persetujuan pengurus lingkungan. Tugas pengurus lingkungan disini adalah menginvestigasi calon nasabah apakah mampu membayar tagihan kredit atau tidak.

Apabila pengurus lingkungan setuju maka, panitia kredit akan memproses, melengkapi dan menganalisa sesuai dengan ART (peraturan pelaksanaan anggaran dasar) dan selanjutnya menyetujui untuk pencairan dana. Dalam hal ini di perlukan komunikasi yang baik antara panitia kredit dengan pengurus lingkungan. Berdasarkan observasi pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul komunikasi antara pengurus lingkungan dan panitia kredit belum efektif .Investigasi kredit yang dilakukan pengurus lingkungan dan panitia kredit belum akurat sehingga keputusan kredit juga tidak tepat yang pada akhirnya mengakibatkan anggota tidak mampu membayar anggsuran kredit sehingga realisasi kredit tidak sepenuhnya tertagih. Kedisiplinan kerja pada KOPDIT CU Pardomuan Pakkat dilihat dari kehadiran karyawan.

Tabel 3.Data kehadiran karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat Tahun 2024

Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Tidak Hadir /Terlambat (Orang)
Januari	50	6
Februari	50	5
Maret	50	8
April	50	7
Mei	50	6
Juni	50	9
Juli	50	10
Agustus	50	12
September	50	8
Oktober	50	5
November	50	7
Desember	50	6

Dari Tabel 3, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih rendah. Masih ada karyawan yang absen dan terlambat masuk kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Samsudin (2015:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:81) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, ataupun dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu:

- a. **Kematangan pribadi,**
Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun karyawan mau bekerja dengan tekun.
- b. **Tingkat Pendidikan**
Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena karyawan sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah
- c. **Keinginan dari harapan diri**
Seseorang yang bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- d. **Kebutuhan**
Makin besar kebutuhan seseorang untuk meminta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.
- e. **Kepuasan kerja**
Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja..

Indikator Motivasi

Menurut Zameer dkk indikator motivasi yaitu:

1. **Motivasi Moneter (*Monetary Motivational*)**

- a) **Gaji**
Pemberian gaji secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
- b) **Bonus**
Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Motivasi Nonmoneter (*Nonmonetary Motivational*)

- a) Jaminan Kesejahteraan Karyawan
Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak untuk mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- b) Perasaan Aman memiliki Pekerjaan
Hal-hal yang mendapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- c) Promosi
Merupakan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan untuk membuat karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun

Indikator motivasi menurut Wibowo (2011:162) yaitu:

Target kerja

Dalam bekerja dan berkarir salah satu cara memotivasi diri sebagai karyawan agar tetap bersemangat tinggi dalam menetapkan target karir yang harus dicapai.

Resiko

Konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. Menurut Mangkunegara (2004:148), komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Muhammad (2005:4-5), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara sipengirim dengan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Dari beberapa definisi komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2002:148) ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* ataupun disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

- a) Faktor dan pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender dan media saluran yang digunakan.
- b) Keterampilan komunikator
Komunikator sebagian pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan
- c) Sikap komunikator
Komunikator harus bersikap meyakinkan komunikan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
- d) Pengetahuan komunikator
Komunikator yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang

disampaikan akan dapat menginformasikan kepada komunikan secepat mungkin.

- e) Media saluran yang digunakan oleh komunikator
Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide informasi atau pesan kepada komunikan.
- Faktor dari pihak komunikan yaitu keterampilan komunikan, sikap komunikan pengetahuan komunikan, dan media saluran komunikasi
- a. Keterampilan Komunikan.
Keterampilan komunikandalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik,
 - b. Sikap Komunikan.
komunikan haruslah bersikap positif terhadap komunikator yang lebih rendah dibandingkan dengannya.
 - c. Pengetahuan komunikan
Komunikan yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atas pesan yang diterima dari komunikator .
 - d. Media saluran komunikasi
Media saluran komunikasi berupa alat indra yang ada pada komunikan sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi agar komunikasi menjadi efektif, menurut Suranto AW (2010:105) yaitu:

- a. Pemahaman
Pemahaman adalah kemampuan untuk memahami pesan secara akurat sebagaimana disampaikan oleh komunikator. .
- b. Suasana ke dua belah pihak
Komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak.
- c. Pengaruh pada sikap
Setelah menerima pesan, sikap komunikan dapat berubah sesuai dengan makna pesan tersebut.
- d. Hubungan yang makin baik
Proses komunikasi yang efektif dapat meningkatkan hubungan interpersonal.

Menurut Umam (2012:229-230) indikator untuk mengukur komunikasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Ketepatan : Bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat.
2. Konteks : Bahasa yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi yang benar
3. Alur : Keruntunan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif
4. Budaya : Aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama dan etika dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2004:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-

norma sosial yang berlaku

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014:194) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan .pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh- sungguh.
2. Balas jasa. Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan
3. Keadilan . Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan menciptakan disiplin yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan.
4. Waskat (pengawasan ketat). Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. .

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 194) ada 5 indikator disiplin kerja yaitu:

Kehadiran

1. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Sikap kedisiplinan dari bekerja etis dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada etika kerja, sikap etis dalam hubungan dengan sesama rekan kerja, sikap menghargai keberadaan pimpinan, serta sikap dan perilaku sopan pada setiap orang di perusahaan atau instansi.
6. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.

Menurut Saydam (2005:284), pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan . Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi
2. Ketepatan pada jam kerja. Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan.
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal. Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari (*job performance atau actual performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. suatu organisasi jika ingin maju dan berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2016:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

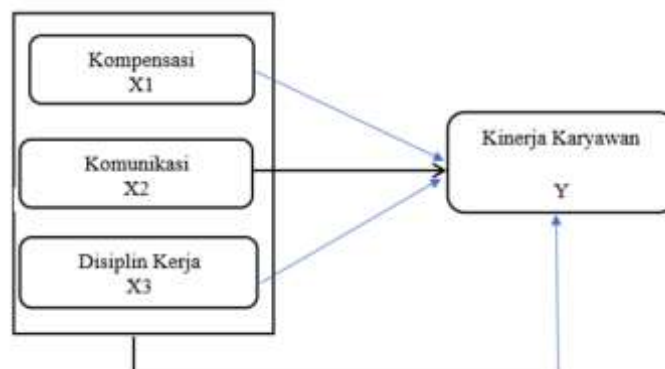
Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik dan optimal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai yang terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan).
2. Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
3. Efektifitas dan efisiensi. Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien.
4. Wewenang (otoritas). Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
5. Disiplin. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
6. Inisiatif. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Kerangka Berpikir .



Gambar 1. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir merupakan penjelasan secara teoritis berpautan antara variabel yang akan diteliti lainnya sehingga dapat memperjelas konsep berdasarkan teori-teori yang sudah ada. Sugiyono (2019:72) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah ditetapkan maka hipotesis penelitian ini adalah: Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Pandomuan Pakkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti atau diamati. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kopdit CU Pandomuan Pakkat sebanyak 50 orang.

Tabel 4. Populasi Karyawan pada Kopdit CU Pandomuan Pakkat

No	Nama	Jumlah (orang)
1.	Panitia Pendidikan	4
2.	Panitia kredit	4
3.	Pengawas (BAPEM)	4
4.	Panitia BPKM	4
5.	Manajemen	4
6.	Teller	3
7.	Pengurus lingkungan	27
	Jumlah	50

Sumber: Kopdit CU Pandomuan pakkat

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kopdit CU Pandomuan Pakkat yang berjumlah 50 orang.

Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional

1. Motivasi (X1) :adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, ataupun dorongan untuk mencapai suatu tujuan.
2. Komunikasi (X2) : adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud
3. Disiplin kerja: merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.
4. Kinerja karyawan: merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik dan optimal. Skala Pengukuran adalah skala Likert

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuisioner yang di bagikan kepada responden dan instrumen penelitian. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2008:197), " jumlah sampel yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 30 orang". Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka bandingkan t hitung dan t tabel dengan kaidah keputusan.

- a. jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,30 berarti instrument penelitian valid
- b. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,30 berarti instrument penelitian tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2010:64), pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, Pengujian reliabilitas instrument dengan teknik belah dua dari *Spearman Brown*. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- $\alpha \geq 0,5$ artinya instrumen reliabel
 $\alpha < 0,5$ artinya instrumen tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:275):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Kemudian, diimplementasikan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

- a = Konstanta
Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Motivasi
X₂ = Komunikasi
X₃ = Disiplin kerja
 β = Koefisien regresi
e_i = Error

Uji hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, Sugiyono (2018:281).

Kriteria pengambilan keputusan:

H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau nilai signifikan $> \alpha$ (0,05)

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau nilai signifikan $\leq \alpha$ (0,05)

Uji Simultan (uji F)

Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simulta, menurut Sugiyono (2018:257)

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017:184) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas mampu menjelaskan variabel terhadap variabel terikat (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 7,176 + 0,268M + 0,178K + 0,732DK + e$$

Dari rumus di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,176 artinya jika motivasi, komunikasi dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 7,176.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi 0,268, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai motivasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,268 dan apabila motivasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,268.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi 0,178, artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai komunikasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,178 dan apabila komunikasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,178.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja 0,732, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,732 dan apabila disiplin kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,732.
5. Dari keterangan 2,3 dan 4 di atas diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan karena memiliki koefisien regresi lebih besar dari motivasi dan komunikasi yaitu 0,732.

Pengujian Secara Parsial (Uji – t)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji - t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,176	,881		8,145	,000
X1	,268	,043	,354	6,174	,000
X2	,178	,025	,401	6,989	,000
X3	,732	,057	,754	12,890	,000

Maka berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} (6,174) > t_{tabel} (1,679) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat.
2. Nilai t_{hitung} (2,220) > t_{tabel} (6,989) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat
- 3.. Nilai t_{hitung} (12,890) > t_{tabel} (1,679) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat.

Pengujian Secara Simultan (Uji – F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,731	3	86,910	20,683	,000 ^b
	Residual	193,289	46	4,202		
	Total	454,020	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 20,683 > F_{tabel} sebesar 3,20 dan nilai signifikansinya $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan variabel motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat.

Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan output SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,773	,766	1,66739
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,879 sama dengan 87,9% berarti motivasi, komunikasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.
2. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,773 sama dengan 77,3% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan 22,7% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, pelatihan dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun hasil dari penelitian ini yang dapat disimpulkan adalah:

1. Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh fungsi persamaan dalam penelitian ini yaitu $KK = 7,176 + 0,268M + 0,178K + 0,732DK + e$.
2. Dari persamaan di atas diperoleh nilai beta konstan 7,176 artinya apabila variabel X (motivasi, komunikasi dan disiplin kerja) konstan, maka besarnya nilai variabel Y (kinerja karyawan) adalah 7,176. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,732

- artinya disiplin kerja merupakan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya adalah motivasi dengan nilai koefisien regresi 0,268, variabel komunikasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,178.
3. Nilai $t_{hitung} (6,174) > t_{tabel} (1,679)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat.
 4. Nilai $t_{hitung} (6,989) > t_{tabel} (1,679)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit CU Pardomuan Pakkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandy, A. (2004). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arni Muhammad. (2005). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daft, Richard L. (2003). *Manajemen, Edisi Kelima*. (Penerjemah: Hendra Gunawan). Jakarta: Erlangga
- Davis, K. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, M. (2016). *Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edy, Y. (2018). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Effendy, O. U. (2010). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, A. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Prawirosentono, S. (2012). *Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. (Penerjemah Drs. Benyamin Molan). Jakarta: Erlangga
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Media Pratama.
- Saydam, A. (2005). *Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sopiah. (2008). *Komunikasi dan Interaksi Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta..
- Suharnomo, S. (2009). *Kedisiplinan Kerja Karyawan Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Andi.
- Suranto AW. (2010). *Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, A. (2012). *Komunikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo, A. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.