

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, mengingat faktor tersebut memiliki pengaruh besar dalam pengembangan instansi atau lembaga. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari pencapaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh motivasi dan komunikasi yang terjalin antara komponen organisasi, utamanya dalam menjalin koordinasi. Dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara kota Medan mempunyai tugas membantu wali kota dalam memimpin, dalam mengendalikan dan mengkoordinasikan urusan pemerintah dan pelayanan umum yang menjadi kewenangan dinas pada bidang perdagangan, industri dan pengelolaan pasar. Dalam rangka mewujudkan system pemerintah yang berwibawa dan bersih (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM), apatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain PNS dalam mengerjakan tugas tentunya harus berdasarkan profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dayanya saja. Berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang di tetapkan. Menggerakkan manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama.

Dalam pencapaian kinerja organisasi motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja.

Menurut Tanjung (2017:28) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali di artikan sebagai faktor perilaku seseorang”. Selain motivasi, dalam organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu komunikasi satu sama lain. Menurut Bangun (2012:360) “komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyamapaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain”.

Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal dan tidak mencapai sasaran. Dengan adanya komunikasi yang baik organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Efektifitas organisasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia. Unsur penting dalam peningkatan kinerja adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada organisasi. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang di butuhkan tersebut. Organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mempunyai rencana strategis (RENSTRA) tahun 2013-2018 ini dimaksudkan untuk memberikan arah dan ketentuan pemanfaatan secara optimal sumber daya yang dimiliki, agar mampu mengantisipasi dinamika dunia usaha yang dewasa dipengaruhi oleh persaingan yang sangat tajam. Dengan adanya kebijakan dan ketentuan yang telah dirumuskan serta dukungan alokasi dana dan komitmen yang penuh dari jajaran Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara serta instansi dan lembaga terkait, diharapkan rencana strategis tersebut dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Sesuai dengan peraturan pemerintah No.8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi. Dan dinas perindustrian juga bertanggung jawab dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan kebijakan teknis dibidang perindustrian dan perdagangan seperti memberikan bimbingan dan pembinaan dalam melaksanakan kegiatan industry dan perdagangan, menyelenggarakan perlindungan konsumen, menyelenggarakan pemberian perizinan bidang perindustrian dan perdagangan, menyelenggarakan kerja sama dibidang industri dan perdagangan, melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala daerah.

Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan industri dan perdagangan. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara memiliki jumlah pegawai sebanyak 156 orang pegawai aktif. Dalam mendukung tugas dan tanggung jawabnya dalam mengembangkan perindustrian dan perdagangan di Sumatera Utara tentunya diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat pada waktunya dengan kondisi demikian maka akan meningkatkan prestasi pegawai. Untuk melihat motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara maka peneliti mengumpulkan data kehadiran pegawai dari Januari 2020 sampai Desember 2020.

Tabel 1.1

Data kehadiran kerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara (Januari 2021- Desember 2022).

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Pegawai yang terlambat	Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai yang Hadir
Januari	20	63	6	150
Febuari	19	57	26	130
Maret	21	49	11	145
April	21	77	16	140
Mei	15	45	6	150

Juni	21	59	1	155
Juli	21	52	16	140
Agustus	20	47	21	135
September	22	23	5	151
Oktpber	20	18	14	142
November	22	16	11	145
Desember	16	21	23	133

*Sumber:* Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 yang diperoleh dari dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara bulan januari 2021 bulan agustus 2021 dapat dilihat masih tingginya tingkat keterlambatan pegawai. Sebagai contoh pada bulan januari terdapat keterlambatan pegawai sebanyak 63 pegawai, pada february terdapat keterlambatan sebanyak 57 pegawai, pada maret terdapat keterlambatan sebanyak 49 pegawai. Selain tingkat keterlambatan yang tinggi, jumlah absensi juga menjadi perhatian. Pada bulan januari terdapat 6 pegawai yang absen, february terdapat 26 pegawai yang absen, dan maret terdapat 11 pegawai yang absen. Berdasarkan data kehadiran pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini menyebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai dengan pegawai lainnya dalam melakukan aktivitas kinerja secara langsung dalam mencapai hasil kinerja yang signifikan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau realisasi target kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi atau instansi. Sesuai dengan perturan pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai, yaitu penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan pada tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat hasil yang dicapai serta perilaku pegawai.

Setiap pegawai dituntut memberikan kinerja yang tinggi untuk pengembangan instansi tersebut, namun upaya menciptakan kinerja pegawai bukan hal yang mudah, karena pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi. Adapun data yang mengenai jumlah pegawai berdasarkan pencapaian target kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Jumlah pegawai berdasarkan pencapaian target kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara januari-juni 2020

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TARGET KINERJA (%)	KETERCAPAIAN TARGET	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1	Januari	86	100	81 Orang	5 Orang
2	Februari	82	100	80 Orang	2 Orang
3	Maret	83	100	80 Orang	3 Orang
4	April	87	100	83 Orang	4 Orang
5	Mei	95	100	91 Orang	4 Orang
6	Juni	155	100	145 Orang	10 Orang

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan pencapaian kinerja yang belum maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi selama januari-juni 2020.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Penulis akan membahasnya dalam tulisan skripsi yang berjudul: **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINEJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti  
Untuk memenuhi tugas akhir dan untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang motivasi dan komunikasi terhadap kinerja dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Instansi  
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca/Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan mengadakan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan sebagai tambahan literatur

Kepustakaan bidang penelitian pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja.

## **BAB II**

# **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Motivasi Kerja**

#### **2.1.1 Definisi Motivasi**

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Tanjung (2017:28) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali di artikan sebagai faktor perilaku seseorang”. Menurut Bilgah (2018) menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Kemudian Menurut Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Dari berbagai defenisi mengenai pendapat para ahli dan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan kontribusi untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain motivasi menjelaskan kenapa SDM dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya.

#### **2.1.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Zamer, et al (2014:297) motivasi merupakan keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab. Adapun beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji, adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada pegawainya yang dinyatakan dalam kontrak kerja.

2. Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang pegawai yang nilainya di atas gaji normalnya.
3. Jaminan kesejahteraan pegawai, adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
4. Perasaan aman memiliki pekerjaan, adalah perasaan aman karena memiliki penghasilan tetap untuk bertahan hidup.
5. Promosi, adalah pengharagaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).

## **2.2 Komunikasi Kerja**

### **2.2.1 Definisi Komunikasi**

Kusumawati (2016:2) menyatakan bahwa komunikasi berasal dari kata latin "*communis*" yang berarti sama atau "*communicare*" yang artinya "berpartisipasi". Komunikasi menyaranakan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Pendidikan dapat di artikan sebagai komunikasi yang prosesnya tersebut terlibat dua komponen yang terdiri dari manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerima berita tidak dalam distorsi. Pesan yang di sampaikan dalam proses komunikasi diwujudkan melalui lambang atau simbol pada umumnya berupa kata-kata, gambar dan tindakan isyarat seperti gerakan, anggukan, gerakan mata, mengangkat alis, dan lain sebagainya. Berikut pengetahuan komunikasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang pada hakekatnya pengertian tidak jauh beda antara pendapat satu ahli dengan yang lain. Menurut Usman (2013:470) "komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi tersebut disebut komunikator sedangkan orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan". Menurut Gibson, et all (2012:84) berpendapat bahwa "komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal dan non verbal". Berdasarkan pengertian komunikasi

oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses menyampaikan pesan, pertukaran informasi oleh satu orang kepada orang yang lainnya dan orang yang menerima pesan memberikan umpan balik atas pesan yang telah disampaikan.

### **2.2.2 Indikator Komunikasi Kerja**

Adapun indikator-indikator komunikasi menurut Miftahthoha (2014:191) adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*Openness*)  
Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*Empathy*)  
Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*Support*)  
Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif (*Positiveness*)  
Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
5. Kesamaan (*Equality*)  
Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan

dalam suatu periode tertentu”. Masram (2017:138) juga menyatakan “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode tertentu.

### **2.3.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat di tetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Menurut Wibowo (2014:86) indikator memiliki 4 elemen yaitu:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang atau individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang di miliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
3. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa dengan menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai, waktu penyelesaian, kualitas dan taat asas merupakan bagian terpenting dari kinerja.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Peneliti terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelien sebelumnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1  
 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Erwatiningsih (2019) Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai.	Dependen: 1. Motivasi 2. Komunikasi. Independen: 1. Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Dewi (2015) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	Dependen: 1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Stres kerja Independen: Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai
3	Sariyathi (2017) Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Dependen: 1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Disiplin kerja Independen: 1. Kinerja pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian. Kerangka berpikir ini digambarkan sebagai berikut:

### **2.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan dorongan yang ada untuk melaksanakan tugas bagi pegawai. Begitu juga sebaliknya, ketika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan memberikan imbas positif bagi organisasi, karena kinerja seorang pegawai mempengaruhi produktivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwatiningsih (2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2017), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.5.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

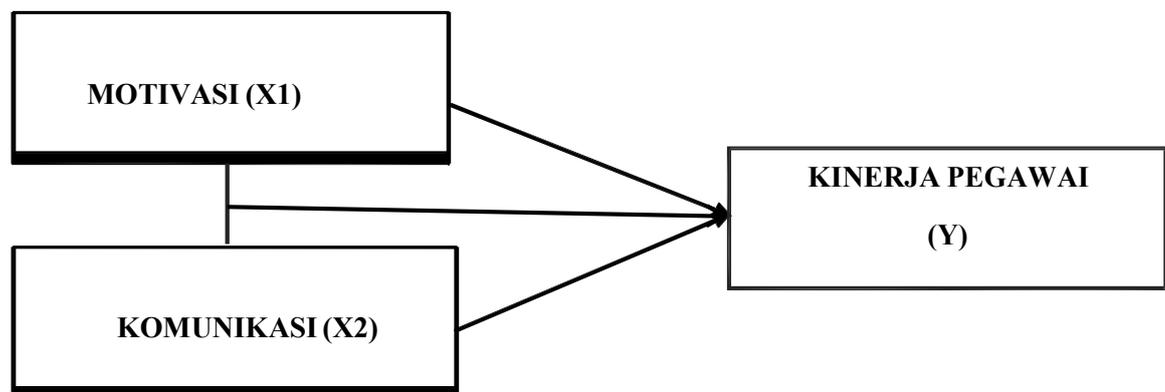
Komunikasi yang baik dapat menimbulkan kemampuan kerja sama diantara pegawai. Maka secara tidak langsung komunikasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada umumnya komunikasi yang baik apabila atasan mampu memberikan arahan kepada pegawai akan menimbulkan kerjasama yang baik dan nilai-nilai norma terhadap kinerja yang ada diorganisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Erwatiningsih (2019), bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2017), komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **2.5.3 Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan dorongan yang ada untuk melaksanakan tugas bagi pegawai. Begitu juga sebaliknya, ketika seseorang pegawai termotivasi dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan memberikan imbas positif bagi organisasi, karena kinerja seorang pegawai mempengaruhi

produktivitas organisasi. Sedangkan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan, pertukaran informasi oleh satu orang ke orang lainnya dan orang yang menerima pesan memberikan umpan balik atas pesan yang telah disampaikan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila jika motivasi dan komunikasi dikaitkan pada saat bekerja akan menciptakan loyalitas serta meningkatkan produktifitas, efektivitas pegawai ketika bekerja, yang dimana memberikan keuntungan bagi perusahaan dimana tempat dia bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Erwatiningih (2019), Motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2017), Motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari masing-masing variabel, maka dapat dibangun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi dan Komunikasi secara bersama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang di peroleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara di Jl. Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Waktu penelitian ini dimulai pada 23 April 2022 sampai Desember 2022.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 156 orang.

##### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N e^2}{n^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel  
 N = Ukuran Populasi  
 e = Simpangan Baku

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N e^2}{n^2}}$$

Sehingga:

$$n = \frac{156}{1 + \frac{156 e^2}{n^2}}$$

$$n = 60,93$$

$$n = 61$$

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 61 orang pegawai.

### 3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai karakteristik perkiraan (*estimate value*). Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, suatu pemahaman karakteristik subjek sampel akan memungkinkan untuk menggeneralisasikan karakteristik populasi. Dengan demikian metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Menurut Yusuf (2014:162) *Stratified Random Sampling* merupakan metode dimana jumlah sampel pada masing- masing strata sebanding dengan jumlah anggota populasi pada masing-masing stratum populasi. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Sampel Sub Kelompok} \times \frac{\text{Jumlah Anggota Sub Kelompok}}{\text{Jumlah Anggota Populasi}} = \text{Jumlah Sampel Sub Kelompok} \times \text{Besarnya Sub Kelompok} \times \text{Besarnya Populasi}$$

Dengan demikian jumlah sampel pada setiap kelompok tertera pada tabel 3.1

Tabel 3.1  
Daftar Golongan PNS

No.	Golongan PNS	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1.	Golongan IV	20	$20/156 \times 61 = 8$
2.	Golongan III	102	$102/156 \times 61 = 40$
3.	Golongan II	32	$32/156 \times 61 = 12$
4.	Golongan I	2	$2/156 \times 61 = 1$
Jumlah		156	61

*Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara (2021)*

### 3.4 Jenis Data Penelitian

Penelitian ini membutuhkan data yang di analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara. Oleh karena itu, penulis mengambil dua jenis data yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri dengan penelitian secara langsung melalui wawancara, observasi dan angket atau kuisisioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari peneliti sendiri melainkan dikumpul oleh orang lain, seperti dokumentasi suatu instansi, internet dan dari riset kepustakaan yang dimaksudkan untuk mendapat informasi penting lainnya.

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan data primer dan sekunder. Penulis menggunakan data primer dengan melakukan wawancara, kuisisioner dan dokumentasi kepada pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Selain data primer penulis menggunakan data sekunder dengan memperoleh dokumentasi dari instansi seperti absensi, data pendidikan pegawai, laporan pencapaian kinerja pegawai, dan struktur organisasi.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Adapun data yang dikumpulkan dari pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

b. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini. Adapun data yang dikumpulkan berdasarkan wawancara yaitu berupa motivasi yang ada pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan berdasarkan dokumentasi yaitu absensi dan struktur organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:146) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert. Adapun pengukuran variabel dengan skala likert tertera pada tabel

Tabel 3.2  
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi (X1)	Menurut Bilgah (2018) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan rasa memiliki</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Mengaktualisasikan diri</li> </ol>	Skala Likert
2.	Komunikasi (X2)	Menurut Usman (2013:470) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau penerimaan pesan dari satu pihak ke pihak lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Dukungan</li> <li>4. Rasa Positif</li> <li>5. Kesamaan</li> </ol>	Skala Likert
3.	Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Kompetensi</li> <li>3. Motif</li> <li>4. Alat atau Sarana</li> </ol>	Skala Likert

		tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.		
--	--	---	--	--

*Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)*

### 3.7 Skala Pengukur

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal sebagaimana yang dikemukakan Likert. Dengan menggunakan Skala likert dapat mengetahui jawaban responden dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam tabel 3.3.

Tabel 3.3

Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2016:133)*

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program spss dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perbandingan nilai rhitung dengan rtabel
  - a. Jika rhitung > rtabel maka variabel tersebut valid.
  - b. Jika rhitung < rtabel maka variabel tersebut tidak valid.

- c. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , namun bertanda negative maka  $H_0$  akan tetap ditolak.
2. Melihat nilai signifikant (sig).
- a. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka dinyatakan valid.
  - b. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid.

### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan uji normalitas, uji heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas yang melihat secara visual yaitu melalui normal P-Plots, ketentuan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal.

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan jika berbeda maka disebut heteroskesdesitas. Cara untuk mendeteksi ada dua atau

tidaknya heteroskedesitas dengan cara melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedesitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk satu pola literature (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedesitas.
2. Jika ada pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedesitas.

### **3.9.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan uji multikolinieritas yaitu:

1. Melihat nilai Tolerance: jika nilai tolerance lebih besar dari  $> 0,01$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Melihat nilai VIF: jika nilai VIF lebih kecil dari  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

### **3.10 Metode analisis data**

Dalam menganalisis data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah melalui aplikasi spss. Metode regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Metode regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengawasan kerja dan tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai. Dengan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

X1 = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Komunikasi

b1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Komunikasi

### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji persial-t merupajakn uji yang digunakan untuk menunjukkan ada atas tidaknya pengaruh variabel penjelas terhadap variabel terikat Ghozali (2016). Dalam peneletin ini menggunkan uji persial untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh signifikikan terhadap motivasi kinerja dan komunikasi kinerja. Untuk mengatuhui apakah variabel berpengaruh signifikan atau tidak menggunakan taraf alpa sebesar 5% dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut.

1.  $H_0: \beta_1 \leq 0$ : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.
2.  $H_1: \beta_1 > 0$ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.
3.  $H_0: \beta_2 \leq 0$ : Komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.
4.  $H_1: \beta_2 > 0$ : Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara.

Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima jika nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh signifikan motivas kerja dan komunikasi kerja secara persial terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara
2.  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak jika nilai sig > 0,05 atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan komunikasi keja secara persial

terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.

### **3.10.2 Uji simultan (Uji-f)**

Uji-f merupakan uji serentak atau mengetahui variabel bebas (motivasi dan komunikasi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H0 ditolak dan H1 diterima: bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau probabilitas signifikan (F-value) dari nilai  $t < \alpha = 0,05$ .
- 2) H0 diterima dan H1 ditolak: bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau probabilitas tidak signifikan (F-value) dari nilai  $t > \alpha = 0,05$ .

### **3.10.3 Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai). Jika R<sup>2</sup> semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang sangat kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.