



Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Samsat Medan Selatan

Nur Rizki¹, Sri Gustina Pane², M. Nelson Pinem³

^{1,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding author: nurritzkyyyy@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Komunikasi;
Motivasi;
Kinerja Pegawai

Keyword:

Communication;
Motivation;
Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Samsat Medan Selatan. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Samsat Medan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Motivasi UPT. Samsat Medan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Samsat Medan Selatan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan. Variabel Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan.

ABSTRACT

The study is titled The Influence of Communication and Motivation on Employee Performance at UPT. Samsat Medan Sekatan. The formulation of the problem in this study is how the influence of communication and motivation on the work of employees of UPT. Samsat Medan Selatan. This study aims to find out how Communication and Motivation Affect UPT. Samsat Medan Selatan. This study aims to determine the influence of communication and motivation on Employee Performance at UPT. Samsat Medan Selatan. The data analysis techniques in this study are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The sample in the study consisted of 59 employees. The analytical technique used is the quantitative method. The results of this study showed that communication variables had a positive and significant effect on the performance employees of UPT. Samsat Medan Selatan. Motivation variables have a positive and significant effect on the performance employees of UPT. Samsat Medan Selatan. Communication and Motivation variables have a positive and significant effect on the performance employees of UPT. Samsat Medan Selatan.

PENDAHULUAN

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) merupakan metode administrasi yang bertujuan untuk memperlancar pelayanan kepentingan umum, yang dilakukan dalam satu fasilitas. SAMSAT adalah sistem kerjasama terpadu antara Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Badan Pendapatan Indonesia, dan Badan Pendapatan Nasional Indonesia (BAMS) dalam pelayanan untuk menerbitkan surat Tanda Nomor Kendaraan yang terkait dengan pemasukan uang ke kas Negara, baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Ada tiga instansi di SAMSAT yang terlibat dalam penyelenggaraan di Negeri Republik Indonesia: Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Badan Pendapatan Indonesia, dan Badan Pendapatan Nasional Indonesia (BAMS). Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut dan kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan profesi, Hasibuan (2017:42). Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan peneliti melakukan prasurvei dengan melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha, dan dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sebagian besar pegawai pada prinsipnya sudah baik, akan tetapi masih ada pegawai yang belum optimal kinerjanya. Hal ini disebabkan tingkat pengetahuan pegawai terhadap bidang tugasnya belum sepenuhnya baik, masih ada pegawai yang datang terlambat, masih ada pegawai tidak berada di tempat dengan alasan yang tidak jelas, beban kerja yang diterima pegawai tidak merata dan pemberian insentif belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

KAJIAN LITERATUR

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan adalah komunikasi. Menurut (Mangkunegara, 2013:145), Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Ketika para pekerja mengkomunikasikan pekerjaan yang terkait dengan penyampaian keluhan, mengikuti deskripsi pekerjaan atau mematuhi kebijakan perusahaan, komunikasi melaksanakan fungsi pengendalian. Komunikasi membantu menjelaskan kepada pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, arahan dari atasan melalui komunikasi tersebut, seberapa baik mereka. Pembentukan tujuan, memberikan umpan balik atas kemajuan dan memberikan imbalan bagi perilaku yang diinginkan semuanya memerlukan komunikasi. Penelitian terdahulu yang menghubungkan komunikasi terhadap kinerja, Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian dari Badrianto (2020), Bukkhorri (2017), Arifin (2021), Ekhsan (2019). semua menarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai UPT. Samsat Medan Selatan adalah motivasi. Menurut (Mangkunegara, 2014:61), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (ettitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian dari Bukit (2017), Ayu (2016), Fahrezi (2020), Farisi (2020). Semua menarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Komunikasi Dan Motiavsi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Samsat Medan Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi merupakan jumlah penghuni, baik manusia maupun makhluk hidup lainnya disuatu satuan tempat atau lingkungan tertentu. Seringnya kita mengartikan populasi sebagai sekelompok orang yang menempati suatu wilayah. Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek yang dipelajari, teapi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiono, 2016:117). Menurut sugiyono (2018:130), mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPKPAD wilayah kota binjai yang berjumlah 87 orang.

Tabel 1. Kerangka Populasi Pegawai

| No | Keterangan | Jumlah (Orang) |
|---------------|-------------------------|----------------|
| 1 | KA. UPT | 1 |
| 2 | Kasubbang Tata Usaha | 1 |
| 3 | Teller Samsat | 4 |
| 4 | Bendahara Penerima | 2 |
| 5 | Bendahara Pengeluaran | 2 |
| 6 | Kepala Seksi | 2 |
| 7 | Pelaksanaan Kebersihan | 3 |
| 8 | Koordinator | 7 |
| 9 | Staf/Jabatan Fungsional | 30 |
| 10 | Pengurus Barang | 3 |
| 11 | Samsat Keliling | 2 |
| 12 | Loket Pendaftaran | 3 |
| Jumlah | | 60 |

Sumber: UPT. Samsat Medan Selatan

Menurut (Sugiyono, 2018:149), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Objek penelitian ini adalah pegawai UPT. Samsat Medan Selatan. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 59 orang pegawai. Menurut (Sugiyono, 2018:156) sampel jenuh atau sensus, adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikan (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Komunikasi)

| Variabel (X1) | r_hitung | r_tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| X1_1 | 0,851 | 0,256 | Valid |
| X1_2 | 0,873 | 0,256 | Valid |
| X1_3 | 0,727 | 0,256 | Valid |
| X1_4 | 0,807 | 0,256 | Valid |
| X1_5 | 0,836 | 0,256 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel. maka nilai r_tabel nya adalah 0,256, ini dihasilkan melalui tabel r product moment pearson dengan df (degree of freedom) = $n-2$, jadi $df=n-2 = 59-2= 57$ dan menggunakan signifikansi 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel (X1) Komunikasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi)

| Variabel (X1) | r_hitung | r_tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| X1_1 | 0,854 | 0,256 | Valid |
| X1_2 | 0,894 | 0,256 | Valid |
| X1_3 | 0,886 | 0,256 | Valid |
| X1_4 | 0,916 | 0,256 | Valid |
| X1_5 | 0,828 | 0,256 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel maka nilai r_{tabel} nya adalah 0,256, ini dihasilkan melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df=n-2 = 59-2= 57$ dan menggunakan signifikansi 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel (X2) Motivasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

| Variabel (Y) | r_hitung | r_tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,805 | 0,256 | Valid |
| Y2 | 0,869 | 0,256 | Valid |
| Y3 | 0,907 | 0,256 | Valid |
| Y4 | 0,880 | 0,256 | Valid |
| Y5 | 0,752 | 0,256 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai r_{tabel} nya adalah 0,256, ini dihasilkan melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df=n-2 = 59-2= 57$ dan menggunakan signifikansi 0,05. Jadi hasil uji validitas pada variabel (Y) Kinerja Pegawai dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau tingkat ketepatan adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tepat atau konsisten”. Teknik yang digunakan yaitu nilai koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria yaitu : Bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan reliabel. Bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, artinya variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Instrumen Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------------|------------|
| Komunikasi (X1) | 0,843 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,787 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,882 | Reliabel |

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 artinya variabel dapat dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach Alpha pada tabel diatas adalah untuk variabel (X1) 0,843 untuk variabel (X2) 0,787 dan untuk variabel (Y) 0,882, jadi hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut : Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1). ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan dengan menggunakan rumus $t = (sig/2 ; n-k) = (0.05;57)$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.002.

Tabel 6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 0.265 | 1.629 | | 0.163 | 0.871 |
| Komunikasi | 0.539 | 0.096 | 0.456 | 5.604 | 0.000 |

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel. diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 5.604. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.604 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel komunikasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut : Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan dengan menggunakan rumus $t = (sig/2 ; n-k) = (0.05;57)$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.002. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan dengan menggunakan rumus $t = (sig/2 ; n-k) = (0.05;57)$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.002.

Tabel 7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.265 | 1.629 | | 0.163 | 0.871 |
| | Motivasi | 0.463 | 0.072 | 0.520 | 6.389 | 0.000 |

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel. diketahui out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 6.389 Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.389 > 2.002$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Untuk melihat pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 8. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Model summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .868 ^a | 0.753 | 0.744 | 2.113 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel. diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0,753. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan sebesar 75.30%, sedangkan sisanya sebesar 24.70% ($100\% - 75.30\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Anova^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|

| | | | | | | |
|---|------------|---------|----|---------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 762.106 | 2 | 381.053 | 85.380 | 0.000 ^a |
| | Residual | 249.928 | 56 | 4.463 | | |
| | Total | 101.034 | 58 | | | |

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 85.380. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan dasar pengambilan keputusan $F_{tabel} = (k ; n-k) = (2 ; 59-2) = 2 ; 57$. Hasil dari $F_{tabel} = 3.16$. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85.380 > 3.16$) dan nilai signifikansi $0.000^a < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi lin pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|
| | | | | |
| 1 (Constant) | 0.265 | 1.629 | 0.163 | 0.871 |
| Komunikasi | 0.539 | 0.096 | 5.604 | 0.000 |
| Motivasi | 0.463 | 0.072 | 6.389 | 0.000 |

a Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan pada Tabel 11 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.265 + 0.539X_1 + 0.463X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas Nilai konstanta sebesar 0.265, hal ini menyatakan bahwa jika faktor komunikasi dan motivasi diabaikan maka nilai kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan sebesar 0.265%. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0.539, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan sebesar 0.539%. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.463, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi maka kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan akan meningkat sebesar 0.463%.

Evaluasi Data

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPT Samsat Medan Selatan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai UPT Samsat Medan Selatan dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hartono (2023). Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi dalam bekerja dapat dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Hasil penelitian terdahulu dari menurut Dwihastrianti (2020).

Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan.

Pengaruh Komunikasi Dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

Variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pegawai UPT Samsat Medan Selatan yaitu komunikasi dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Dengan komunikasi yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan komunikasi, karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan motivasi dalam berkerja sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan. Variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Samsat Medan Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2021). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance. 10, 236–242. <https://doi.org/10.5220/0010306702360242>
- Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. *Mirai Management*, 1(1), 286–300. <https://journal.stiemamkop.ac.id>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stiekusumanegara.ac.id>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,. Zahir Publishing. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.