

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**NURAENI
105721138718**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**



KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURAENI

NIM 105721138718

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2022

30/05/2022

1 cap
Smb. Alumnus

12/0361/UMM/22
NUR
P'



5001 2023

5001 2023

5001 2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan ku”

(Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta orang-orang yang saya sayang dan almamaterku





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : Nuraeni
No. Stambuk/NIM : 105721138718
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia
penguji seminar hasil starata (S1) pada tanggal 26 April 2022 di program studi
manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Mei 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muh. Najib Kasim, SE, M.Si

NIDK : 8823690019

Dr. Sulaeman Masnan, S.Pdi, M.Pdi

NIDN : 0917117402

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, SE., Msi

NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 1085576





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nuraeni, Nim 105721138718 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0015/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 13 Syawal 1443 H/14 Mei 2022 Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Syawal 1443 H
19 Mei 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse. M.Ag.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. A. Andi Jam'an. S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Samsul Rizal, SE., MM
2. Ismail Rasulong, SE., MM
3. Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., MM
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuraeni
Stambuk : 105721138718
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan,





Nuraeni

NIM: 105721138718

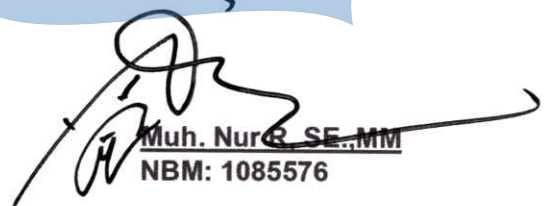
Diketahui Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Muh. Nur R. SE., MM
NBM: 1085576



ABSTRAK

Nuraeni, 2022. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Muh. Najib Kasim dan Pembimbing II Sulaeman Masnan.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. 3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 67 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

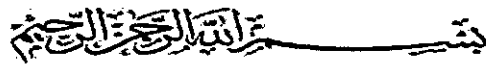
Nuraeni, 2022. *The Effect of Motivation and Communication on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I H. Muh. Najib Kasim and Advisor II Sulaeman Masnan.*

This study aims 1) to determine whether there is an influence of motivation on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. 2) to find out whether there is a communication effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. 3) to find out whether there is an influence of motivation and communication on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative with a sample of 67 respondents. Data collection techniques using a questionnaire technique. The data analysis technique used multiple linear regression test. The results show that motivation and communication have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of South Sulawesi Province.

Keywords: Motivation, Communication and Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih. Dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan Apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muhammad Nur Rasyid, SE., MM.,** selaku Ketua Program Studi



Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak **Dr. H. Muh.Najib Kasim, SE,M.Si** selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr. Sulaeman Masnan, S.Pdi., M.Pdi** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan serta pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin meneliti.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak sempurnaan yang akan di temukan, maka dari itu, diharap kepada semua pihak teruma para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah – mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata –



kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqu! Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 30 Maret 2022





DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Motivasi	6
2. Komunikasi	11
3. Kinerja Pegawai	15
B. Tinjauan Empiris	19



C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Metode Pengumpulan Data	29
F. Defenisi Operasional Variabel	29
G. Metode Analisis Data	31
H. Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Objek Penelitian	36
B. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian	44
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	19
Tabel 3.1 Skala Likert	31
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X1)	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Komunikasi (X2)	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.13 Hasil Uji t	56
Tabel 4.14 Hasil Uji F	57
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinan	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	53





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2. Hasil Olah Data SPSS	73
Lampiran 3. Surat Penelitian	78
Lampiran 4. Dokumentasi	82





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi yang kuat adalah rasa puas terhadap pekerjaan yang mengikat, komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/instansi pemerintah dan budaya kerja yang mendukung kinerja akan mampu menghasilkan kinerja instansi yang unggul. motivasi kerja adalah memberikan usaha yang maksimal dalam tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan usaha itu untuk memperoleh kebutuhan individu (Robbins dalam Suparyadi, 2015:416). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan/organisasi, mengingat faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu instansi atau lembaga. Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan kinerja yang diberikannya selama periode waktu tertentu. Apakah kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antar komponen organisasi, khususnya dalam menjalin koordinasi. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Femi (2014) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.



Suatu perusahaan atau instansi pemerintah dikatakan berhasil apabila kinerja pegawainya sesuai dengan persyaratan perusahaan/instansi pemerintah untuk mencapai tujuan dari perusahaan/instansi pemerintah tersebut. Pada suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan selalu dibutuhkan adanya karyawan yang terampil, mampu dan cakap sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga meningkatkan prestasi kerjanya. Tak terkecuali pada instansi pemerintahan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang dituntut untuk bisa menjalankan tugas yang sesuai dengan visi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yaitu berusaha mewujudkan masyarakat Sulawesi Selatan yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya, bukan hanya pada sistem, teknologi, proses atau sumber pendanaan. perannya dalam organisasi tergantung pada kemampuan orang-orang dalam organisasi itu untuk bergerak menuju tujuan yang ditetapkan. Orang yang bergerak perlu berinteraksi dengan orang lain agar kerjasama terjadi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi dan komunikasi.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi karyawan akan tercakup. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan



kinerja yang tinggi pula. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan tercipta komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi, karena tanpa komunikasi yang baik, segala aktivitas yang akan dilakukan akan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Kesalahan dalam komunikasi mengakibatkan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal serta tidak tercapainya tujuan. Dengan komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan dapat berjalan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan. Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Tidak penting untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas, etos kerja yang tinggi dan kemampuan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Untuk mendapatkan barang-barang yang dibutuhkan, organisasi membutuhkan koordinasi yang baik untuk setiap sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai sudah cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan motivasi ditemukan adanya rasa kurang percaya diri dalam diri pegawai sehingga mereka takut untuk menerima/memegang



suatu kegiatan. Pada sisi komunikasi, sering terjadinya kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan. Maka dari itu Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah khususnya pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan?



D. Manfaat Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam wawasan konsep motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan tingkat perguruan tinggi dan sebagai aplikatif dari ilmu yang telah diperoleh selama menjalani studi diperguruan tinggi.

- b. Bagi Instansi, diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya mampu dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melakukan pelaksanaan pemberian motivasi dan komunikasi guna meningkatkan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong atau dorongan yang dapat memancing rasa semangat dan juga dapat mengubah perilaku seseorang atau individu menjadi lebih baik.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Tubagus Achmad Darodjat (2015:198) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan, mendistribusikan, dan memelihara tingkah laku manusia. Suatu motivasi cenderung berkurang kekuatannya ketika kepuasan tercapai, pencapaian kepuasan terhambat, perbedaan kognitif, frustrasi atau karena kekuatan motivasi meningkat.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menggambarkan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi adalah segala daya penggerak di dalam diri karyawan/pegawai dan dorongan dari luar diri pegawai yang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam



membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan.

b. Teori – Teori Motivasi

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa parah ahli (Serdamayanti 2017:155) antara lain :

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada dasarnya didasarkan pada pendapat bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) seperti : lapar, haus, istirahat dan seks
- b) kebutuhan akan rasa aman (*safety need*) tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
- c) kebutuhan akan kasih sayang
- d) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) yang umumnya tersedia dalam berbagai simbol status.
- e) aktualisasi diri (*self actualization*) dalam arti memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan yang nyata.

2) Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh Mc Gregor menyatakan bahwa, pada dasarnya manusia itu terdiri dari dua tipe yaitu ada tipe manusia X dan tipe manusia Y yang masing-masing memiliki ciri-ciri tertentu.



Manusia tipe X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan sedapat mungkin, sedangkan manusia tipe Y menampilkan sifat suka bekerja yang diibaratkan bekerja seperti bermain. Jadi manusia tipe X tidak memiliki inisiatif dan suka langsung, sedangkan manusia tipe Y sebaliknya.

3) *Three needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a) *Need for achievement*, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.
- b) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk menjadi lebih kuat, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap orang lain.
- c) Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1) Faktor internal sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk hidup. Harapan hidup merupakan kebutuhan bagi setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini, orang ingin melakukan segalanya, baik pekerjaan itu baik atau buruk. Mata pencaharian diharapkan untuk memenuhi kebutuhan berikut :



mendapatkan upah yang layak, pekerjaan yang stabil meskipun pendapatan tidak mencukupi, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk memiliki. Keinginan untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
- c) Keinginan memperoleh penghargaan. Seseorang bekerja demi keinginan untuk diakui oleh orang lain.
- d) Pencapaian prestasi yang meliputi penghargaan atas prestasi, kerja yang serasi dan padu, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempatnya bekerja, oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk kekuasaan akan mendorong orang untuk bekerja.

2) Faktor eksternal sebagai berikut :

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana kerja disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mengganggu kinerja pegawai.
- b) Kompensasi yang mencukupi. Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri dan keluarganya.
- c) Pengawasan yang baik. Fungsi pengawasan dalam suatu profesi adalah arahan, dan mengarahkan pekerjaan pegawai agar dapat melaksanakan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang bekerja keras



mengorbankan apa yang ada dalam dirinya untuk perusahaan jika merasa ada jaminan karir yang jelas.

- e) Status dan tanggung jawab. Status dan jabatan pada jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.
- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh seluruh pegawai.

d. Indikator Motivasi

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal utama yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi



bersama – sama, seperti interaksi yang baik antar sesama.

4) **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.

5) **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pemimpin.

2. Komunikasi

a. **Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang berlangsung antar individu atau antar individu dan kelompok dalam bentuk penyampaian informasi secara lisan dan tertulis. Dalam organisasi diperlukan adanya komunikasi yang baik antara satu orang dengan orang lain, termasuk antara manajer dan karyawan. Dengan adanya komunikasi tersebut diharapkan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Sutrisno (2017:17) Komunikasi adalah konsep multi-makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses komunikasi pada makna ini dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang umumnya terfokus pada aktivitas manusia dan keterkaitan antara pesan dan perilaku.

Robbins (2016) menyebutkan bahwa komunikasi mendorong pengembangan Motivasi dengan memberi tahu karyawan apa yang



harus dilakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang buruk.

Jadi kesimpulannya komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan – kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Teori – Teori Komunikasi

1) Menurut Little John

Teori komunikasi adalah teori atau kombinasi pemikiran kolektif yang diperoleh dari satu sumber yang terpadu dengan memusatkan perhatian pada topik proses komunikasi.

2) Menurut Cragan and Shields

Teori adalah pengertian antara konsep-konsep teoritis yang mempunyai kemampuan untuk memberikan secara keseluruhan atau sebagian, penjelasan, informasi, perilaku, penjelasan atau tindakan berdasarkan orang yang berkomunikasi (berbicara, menulis, mendengar, melihat, menyaksikan) dan banyak lagi yang dapat digunakan untuk jangka waktu tertentu dengan perantara.

3) Menurut Borman

Teori komunikasi adalah suatu kata atau istilah yang mempunyai arti timbal balik untuk semua percakapan atau komunikasi



dengan penelitian yang dilakukan secara cermat, terstruktur, dan sadar tentang komunikasi.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sering terputus, sehingga proses komunikasi tidak berjalan sesuai harapan. Menurut Potte dan Perry dalam Tarigan (2015:1), proses komunikasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu latar belakang sosial budaya, emosi, jenis kelamin, pengetahuan, peran dan hubungan, lingkungan, jarak, dan kondisi fisik. Lebih lanjut Lunandi menyatakan dalam Rainer (2017) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Citra Diri (*Self Image*)

Setiap manusia adalah deskripsi spesifik tentang dirinya, status sosialnya, kekuatan dan kelemahannya. Dengan kata lain, citra diri menentukan ekspresi dan persepsi orang. Orang belajar untuk menciptakan citra diri melalui hubungan dengan orang lain, terutama orang lain yang mereka sayangi.

2) Lingkungan Fisik.

Perilaku manusia tidak sama dari satu tempat ke tempat lain, karena setiap tempat terdapat norma - norma sendiri yang harus dipatuhi.

3) Kondisi Fisik

Kondisi fisik juga berdampak pada komunikasi, yang bisa membuat Anda sakit jika tidak memilih kata dengan hati-hati. Dengan keadaan emosi yang kurang stabil, komunikasi juga



kurang stabil, karena komunikasi merupakan perpanjangan tangan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi pengirim, tetapi juga penerima.

4) Bahasa Tubuh.

Komunikasi tidak dikirim atau dikirim hanya melalui kata-kata yang diucapkan. Agensi juga merupakan media komunikasi yang sangat efektif dan terkadang tidak jelas. Namun, dalam hubungan antar manusia di lingkungan kerja, tubuh dapat digunakan sebagai bahasa atau secara umum.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10-11) beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu :

1) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan persis seperti yang dipahami oleh komunikator. Tujuan komunikator adalah timbulnya saling pengertian, dan untuk mencapai tujuan tersebut, komunikator dan komunikan harus saling memahami.

2) Kesenangan

Jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, dapat pula berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan merasa lebih nyaman berinteraksi dibandingkan dengan suasana tegang.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika



berkomunikasi dengan orang lain, maka terjadi perubahan perilaku, maka komunikasi yang terjalin efektif, dan jika tidak ada perubahan sikap seseorang, maka komunikasi tersebut menyenangkan dan efektif.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal. Jika orang sudah memiliki persepsi, karakter, kecocokan yang sama, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak terjadi setelah suatu tindakan terjadi.

3. **Kinerja Pegawai Pegawai**

a. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara umum merupakan perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, biasanya digunakan sebagai dasar atau penilaian pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja juga merupakan alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Rivai dkk (2015, p.447) Kinerja adalah keadaan lengkap suatu perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau pencapaian tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.



Kinerja adalah kinerja individu dalam memenuhi semua tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan pengalaman dan penyelesaian tepat waktu (Hasibuan dalam Lawasi 2017).

Kinerja karyawan dalam konteks sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang (Amir 2015).

b. Teori – Teori Kinerja Pegawai

1) Afandi (2018:83)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2) Amir 2015

Dalam kaitannya dengan tugas kerja diperusahaan, instansi pemerintahan atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri.

3) Mangkunegara dalam Lawasi 2017

Kinerja adalah hasil kerja terbaik secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai yang bertanggung jawab untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawiro Sentono dalam Riadi (2014) faktor-faktor yang



mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi.

Jika tujuan tertentu dapat dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi jika konsekuensinya tidak dicari menilai pentingnya hasil yang dicapai sehingga menghasilkan kepuasan meskipun tidak efisien. Disisi lain, jika hasil yang diinginkan tidak penting atau meremehkan aktivitas, itu efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Wewenang adalah cara komunikasi atau pemerintahan dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi tersebut dalam rangka melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya kepada anggota lainnya. Perintah memberitahu apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi.

3) Disiplin.

Disiplin adalah ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah aktivitas pegawai yang terkena dampak dalam mematuhi kontrak kerja dengan jabatan yang tidak berada.

4) Inisiatif

Inisiatif, yang mengacu pada daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Robbins dalam Riadi (2014) untuk mengukur kinerja pegawai



secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam hal keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Di sini kuantitas yang diproduksi dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan untuk mengoordinasikan keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan kinerja setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkatan pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi pekerjaan, suatu tingkat dimana pegawai memiliki komitmen untuk bekerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.



B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yuli Ermawati, Dheasey Amboningtiyas (2017)	Pengaruh Instrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada PT HIT Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas	Independen: Instrinsik, Komunikasi, Kompensasi Finansial Dependen: Kinerja Produktivitas	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda, teknik analisisnya menggunakan uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara serempak (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation PT HIT Polytron Kudus tahun 2015.
2.	Jalali Iqram, Samsul Rizal (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru	Independen: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Penelitian ini di analisis secara kuantitatif yang meliputi Uji Validitas, Reliabilitas dan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap



					kinerja pegawai.
3.	Nancy Tanzil, Khaerul Anwar, Freddy J Rumambi (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Modern Widya Technical	Independen: Kompensasi Motivasi Komunikasi Dependen: Kinerja Pegawai	Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis statistik deskriptif, anali sis regresi linear berganda, uji hipotesis	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi memiliki nilai korelasi sangat kuat positif serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Modern Widya Technical
4.	Harni Ningsih (2017)	pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pengurus BUMDes Timur Sejahtera Desa Ujungbatu Timur.	Independen: M otivasi Komunikasi Dependen: Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan analisis data secara kuantitatif meliputi uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi dan Komunikasi pada Pengurus BUMDes Timur Sejahtera Desa Ujungbatu Timur



				(R ²). dan secara kualitatif meliputi interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian.	
5.	Sukma Sekar Arumsari, Mustika Widowati (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan)	Independen: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Komunikasi, Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda, teknik analisisnya menggunakan uji F, uji koefisien determinasi (R ²) dan uji t.	Motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan
6.	Mutmainnah, Nurul (2018)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan	Independen: M otivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja	Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu	Berdasarkan hasil ujit tes menunjukk an bahwa variabel motivasi



		Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah KC Semarang)	Kompensasi, Dependensi: Kinerja Karyawan	kuesioner, analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji statistik, uji t, dan uji asumsi klasik.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan..
7.	Muftin Adisulistiyono (2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang)	Independen: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dependensi: Kinerja Karyawan	Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner, dengan teknik sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Nova Sitorus	Pengaruh	Independen:	Teknik	Hasil penelitian



	(2021)	Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Champion cafe Medan	Komunikasi, Motivasi, Disiplin, Dependensi: Kinerja Karyawan	pengumpulan data dengan kuesioner, teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda.	menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan
9.	Lydia Novi Yanti (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai (studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat)	Independen: Kompetensi Motivasi Komunikasi Dependen: Kinerja Pegawai	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
10.	Shofia Yuniarti (2020)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD. Aisyiyah Ponorogo	Independen: Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dependen: Kepuasan Kerja,	Metode pengambilan sampel dengan random sampling, Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas,	hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), variabel komunikasi (X2) tidak berpengaruh

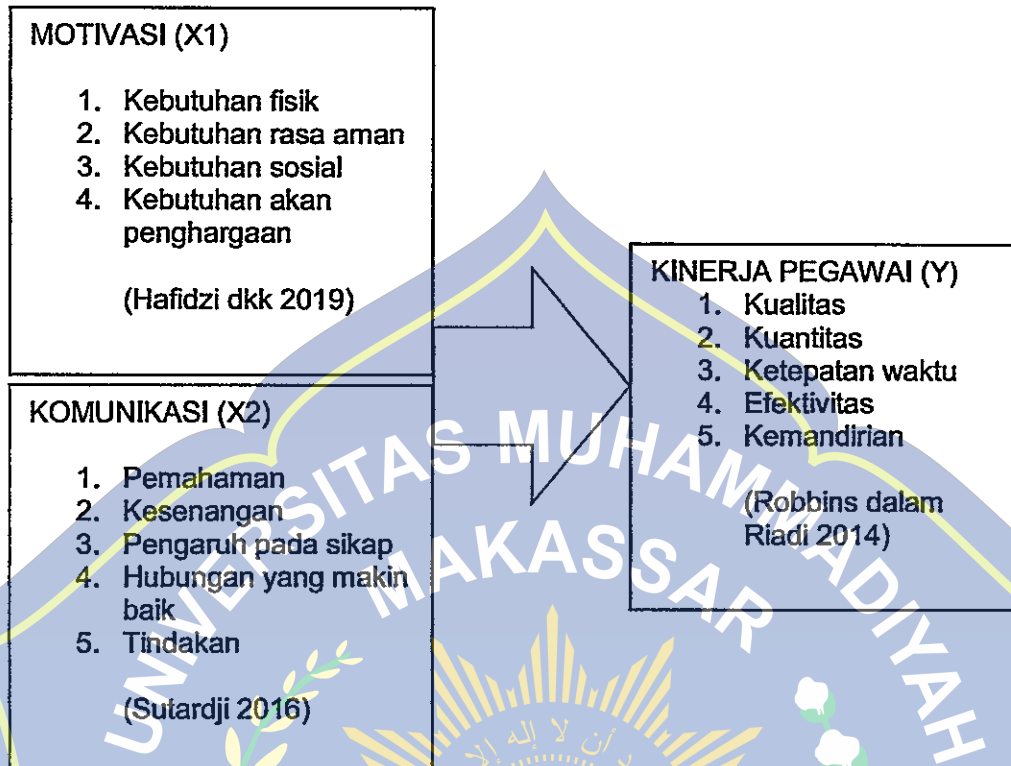


				analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y), dan variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel independen (motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	--	---	--

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumen kita dalam merumuskan hipotesis. Untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori. Hipotesis dirumuskan pada suatu kerangka yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diajukan, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian adalah penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan dalam meneliti sampel dan populasi, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan cara random atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan instrumen penelitian yang digunakan, analisis data bersifat kuantitatif/dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono 2015:14).

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu kurang lebih selama dua bulan yaitu dari 21 februari– 21 april 2022 yang meliputi persiapan dan pelaksanaan. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan di jalan Nuri nomor 53 Kota Makassar.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket yang diterjemahkan dengan menggunakan *skala Likert*.



2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka – angka yang sudah diolah dan ditabulasi oleh bagian personalia pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Serta data lainnya yang bersumber dari literatur – literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2018:131) menjelaskan bahwa sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.



Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dan/atau wakil dari jumlah dan karakteristik populasi yang diteliti.

Dengan cara ini dapat ditentukan jumlah sampel yang akan digunakan dari populasi sasaran sebanyak 200 orang. Karena populasi target atau populasi target cukup besar, maka setiap populasi dipilih secara acak untuk dijadikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = penyisihan untuk ketidakakuratan dan kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi dalam penelitian ini diasumsikan 10%.

Maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0.1)^2} = \frac{200}{1 + (200 \cdot 0.01)} = \frac{200}{1 + 2} = \frac{200}{3} = 66,6$$

Berdasarkan hasil perhitungan yakni 66,6 menggunakan rumus Slovin diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.



E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada di lapangan untuk keperluan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yakni :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan panca indra yang kemudian dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam.

2. Kuesioner

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian yang berupa sumber tertulis, film, dan gambar atau foto.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pedoman tentang bagaimana suatu variabel diukur dan diamati, sehingga dapat diketahui apakah pengukuran itu baik atau buruk. Definisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut :



1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*), dimana variabel bebas terdiri dari :

a. Motivasi (X1) merupakan dorongan dalam diri pegawai yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Komunikasi (X2) adalah penyampaian informasi oleh pihak kepada pihak lain baik itu secara lisan ataupun non lisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak dalam lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Variabel Terikat (*dependent Variabel*), dimana variabel terikat terdiri dari :

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil evaluasi kerja seorang pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh atasan/pimpinan dimana data yang diperoleh dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini, menggunakan instrument berupa kuesioner dengan menggunakan *skala likert* dan data kualitatif berupa pertanyaan dan nilai atau skor atas jawaban yang diberikan. Berikut adalah tabel operasional variabel :



Tabel 3.1 *Skala Likert*

Variabel Penelitian	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1) Hafidzi dkk (2019)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan	Menggunakan skala interval 1-5
Komunikasi (X2) Sutardji (2016)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik	Menggunakan skala interval 1-5
Kinerja Pegawai (Y) Robbins dalam Riadi 2014	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Menggunakan skala interval 1-5

Adapun nilai atau skor yaitu sebagai berikut :

- Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- Skor 4 untuk jawaban setuju
- Skor 3 untuk jawaban kurang setuju
- Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

G. Metode Analisis Data

Untuk mendukung dalam menunjukkan Hipotesis yang dikemukakan, data yang telah dikumpulkan dengan angket yang telah dibuat, maka



selanjutnya untuk melihat sejauh mana signifikan hipotesis yang dibuat dapat terbukti dengan kegiatan penelitian yang dilakukan. Adapun alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r table untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$ (Imam Ghazali, 2017)



$$\alpha = \frac{k r}{1+(k-1)r}$$

α = koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

k = jumlah item

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan. Varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2013).



c. Uji Multikolerinitas

Pengujian ada tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel bebas penelitian disebut uji multikolerinitas (Lind et al dalam ini Widya exsa marita 2015). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebasnya, dengan ketentuan jika nilai (VIF) lebih besar dari 10 maka dikatakan bahwa antar variabel bebas telah terjadi multikolerinitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono 2017:275) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja pegawai, sementara variabel independen adalah motivasi dan komunikasi. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Motivasi

b₂ = Koefisien Regresi Komunikasi

X₁ = Motivasi

X₂ = Komunikasi



H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Menurut Imam Ghozali (2017), apabila nilai t hitung $> t$ tabel dengan serta tingkat signifikansinya ($p\text{-value}$) $< 0,05$, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Wilayah Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah Kementerian yang menyelenggarakan pemerintahan di bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Pendidikan ini awalnya diajukan oleh Bpk. Muhammad Yamin di Sidang Umum Badan Penyelidikan Ekonomi (BPUPKI), 11 Juli 1945. Dalam rapat itu, Bpk. Muhammad Yamin mengusulkan perlunya kementerian khusus, yakni yang berkaitan dengan agama. Menurut Yamin, "Mahkamah Agung tidak cukup menjamin Islam, tetapi kita harus membiarkannya terjadi sesuai dengan kepentingan Islam itu sendiri.

Keputusan untuk tidak membentuk Kementerian Agama dalam kabinet Indonesia yang pertama, menurut B.J. Boland, telah meningkatkan kekecewaan orang-orang Islam yang sebelumnya telah dikecewakan oleh keputusan yang berkenaan dengan dasar negara, yaitu Pancasila, dan bukannya Islam atau Piagam Jakarta. Usulan pembentukan Departemen Agama kembali muncul dalam rapat paripurna Komite Nasional Pusat Indonesia (KNIP) pada 25-27 November 1945. Usulan pembentukan Kementerian Agama disampaikan oleh perwakilan Komite Nasional Indonesia Kabupaten Banyumas yaitu K.H. Abu Dardiri, KHM Saleh Suaidy dan M. Sukoso Wirjosaputro.

Kementerian Agama pada Kabinet Sjahrir II dibentuk dengan penunjukan Instansi Pemerintah No. 1/SD. pastinya. 3 Januari 1946 (29



Muharram 1365 H), yang berbunyi; Presiden Republik Indonesia memutuskan dengan mempertimbangkan: Usulan Perdana Menteri dan Badan Kerja Komite Nasional Pusat: Untuk membentuk Kementerian Agama. Kementerian Agama kala itu dipandang sebagai kompensasi atas sikap toleran para wakil pemimpin Islam dan menghapus tujuh kata dalam Piagam Jakarta, yaitu "Tuhan dengan kewajiban menjalankan syariah bagi umatnya". Tujuan yang ingin dicapai selain tuntutan sebagian besar masyarakat di tanah air yang merasa bahwa urusan agama tidak memerlukan pelayanan yang layak di zaman penjajahan, juga hal-hal yang berkaitan dengan urusan agama ditangani oleh kementerian khusus, sehingga tanggung jawab atas tanggung jawab, penghinaan dan taktik berada di tangan menteri.

2. VISI dan MISI Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

a. VISI

Terwujudnya masyarakat Sulawesi Selatan yang beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir lahir batin.

b. MISI

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran Agama di Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Mamantapkan Kerukunan Intra dan Antar Umat Beragama di Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan Beragama yang merata dan berkualitas di Sulawesi Selatan.



- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi Ekonomi Keagamaan di Sulawesi Selatan.
- 5) Mewujudkan Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah yang berkualitas dan akuntabel di Sulawesi Selatan.
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri Agama, pendidikan Agama pada satuan Pendidikan Umum, dan Pendidikan Keagamaan di Sulawesi Selatan.
- 7) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya di Sulawesi Selatan.

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan menteri agama republik Indonesia no 19 tahun 2019 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal Kementerian Agama, maka jabatan struktural pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

- 1) Kantor Wilayah Kementerian Agama
- 2) Bagian Tata Usaha
 - a) Sub bagian perencanaan, data, dan informasi
 - b) Sub bagian keuangan dan BMN
 - c) Sub bagian kepegawaian dan hukum
 - d) Sub bagian organisasi, tata laksana dan KUB
 - i. Pembimbing masyarakat Kristen
 - ii. Pembimbing masyarakat Katolik
 - iii. Pembimbing masyarakat Hindu
 - iv. Pembimbing masyarakat Budha
 - e) Sub bagian umum dan hubungan masyarakat



- 
- 3) Bidang Pendidikan Madrasah
- a) Seksi kurikulum dan evaluasi
 - b) Seksi sarana dan prasarana
 - c) Seksi kelembagaan dan sistem informasi
 - d) Seksi kesiswaan
 - e) Seksi guru dan tenaga kependidikan madrasah
- 4) Bidang Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren
- a) Seksi madrasah diniyah takmiliyah
 - b) Seksi pendidikan diniyah takmiliyah
 - c) Seksi pendidikan diniyah formal dan mahad aly
 - d) Seksi pendidikan pesantren dan kesetaraan
 - e) Seksi pendidikan Alquran
 - f) Seksi sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren
- 5) Bidang Pendidikan Agama Islam
- a) Pendidikan PAI dan PAUD dan TK
 - b) Seksi PAI pada SD/SDLB
 - c) Seksi PAI pada SMP/SMPLB
 - d) Seksi PAI pada SMALB/SMK
 - e) Seksi sistem informasi PAI
- 6) Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah
- a) Seksi pendaftaran dan dokumen haji reguler
 - b) Seksi bina haji reguler dan advokasi
 - c) Seksi bina penyelenggaraan umrah dan haji khusus
 - d) Seksi transportasi, perlengkapan dan akomodasi haji reguler
 - e) Seksi administrasi haji dan sistem informasi haji dan umrah



7) Bidang Urusan Agama Islam

- a) Seksi kemasjidan, hisab rukyah, dan bina syariah
- b) Seksi bina paham keagamaan dan kepustakaan islam
- c) Seksi kepenghuluhan dan fasilitasi keluarga sakinah
- d) Seksi bina lembaga dan sarana prasarana KUA dan sistem informasi

8) Bidang Penerangan Agama Islam Dan Pemberdayaan Zakat Dan Wakaf

- a) Seksi penerangan dan penyuluhan agama islam dan sistem informasi
- b) Seksi kemitraan umat, publikasi dakwah, dan hari besar islam
- c) Seksi seni budaya islam, musabaqoh Alquran dan Alhadits







4. Tugas Pokok

1) Tugas Dan Fungsi Kanwil Kementerian Agama

- a) Perumusan Visi, Misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Provinsi.
- b) Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, Pendidikan Agama dan keagamaan, Pondok Pesantren, Pendidikan Agama Islam, pada masyarakat dan pemberdayaa masjid serta urusan Agama, Pendidikan Agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Budha sesuai dengan peraturan perundang – undangan.
- c) Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi
- d) Pembinaan kerukunan umat beragama.

2) Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mengkoordinir pelaksanaan teknis, pelayanan, penunjang, dan pembinaan administrasi di lingkungan Kementerian Negara Agama berdasarkan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

3) Bidang Pendidikan Madrasah

Bidang Pendidikan Madrasah Bertanggung jawab atas penyiapan bahan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pelayanan, bimbingan teknis, bimbingan, pengelolaan sistem informasi dan penyusunan rencana dan pelaporan di bidang kurikulum, fasilitas, lembaga dan



siswa, serta guru dan tenaga kependidikan madrasah berdasarkan petunjuk teknis di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

4) Bidang Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren

Bidang Diniyah dan Pondok Pesantren telah memberikan pelayanan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren dengan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

5) Bidang Pendidikan Agama Islam

Bidang Pendidikan Agama Islam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan pedoman teknis, bimbingan teknis, bimbingan, pengelolaan sistem informasi dan rencana pengembangan, dan pelaporan di bidang pendidikan agama berdasarkan pedoman teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

6) Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah

Penyelenggaraan haji dan umrah melaksanakan pelaksanaan petunjuk teknis, pelayanan, bimbingan teknis, pengembangan dan perencanaan sistem informasi, dan pelaporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan pedoman daerah yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi.

7) Bidang Urusan Agama Islam

Departemen Agama Islam melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan, pengelolaan dan penyusunan, serta pelaporan di bidang agama berdasarkan kebijakan teknis yang oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.



8) Bidang Penerangan Agama Islam Dan Pemberdayaan Zakat Dan Wakaf

Penerangan Agama Islam dan Pemberdayaan Zakat dan Wakaf melakukan kegiatan teknis, konsultasi, pembinaan, pengelolaan dan perencanaan, dan pelaporan di bidang informasi dan pemberdayaan agama Islam dan Kanwakke Zakat berdasarkan spesifikasi teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi.

B. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Profil responden didapat dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penyajian data mengenai identitas responden digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang pegawai yang berstatus PNS. Berikut gambaran tentang profil responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa kerja. Untuk memperjelas profil responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki – Laki	40	59,70
Perempuan	27	40,30
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai negeri yang paling dominan adalah pegawai dengan jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 40 orang atau 59,70%. Berdasarkan data persentase jenis kelamin



diasas, maka diharapkan pegawai pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik karena didukung dengan tenaga pegawai jenis kelamin laki – laki yang umumnya lebih kuat bekerja dibandingkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan. Meskipun demikian, hal tersebut bukan menjadi jaminan mutlak terhadap peningkatan kinerja karena seleksi penerimaan PNS tidak dilihat dari jenis kelaminnya namun didasarkan pada kompetensi dan syarat – syarat tertentu yang telah ditentukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.2 Persentase responden berdasarkan umur responden

Range Umur	Jumlah Responden	Persentase%
20 – 30 tahun	1	1.49
31 – 40 tahun	15	22.39
41 – 50 tahun	32	47.77
51 – 60 tahun	19	28.35
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan rentang umur yang paling dominan adalah umur antara 41 – 50 tahun sebanyak tiga puluh dua orang atau sekitar 47,77%. Kemudian diikuti dengan rentang umur responden antara 51 – 60 tahun sebanyak 19 orang. Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang berusia antara empat puluh sampai dengan lima puluh tahun yang berarti pegawai ini sudah lama menjadi PNS dan masih bisa dikatakan berada di usia produktifnya. Dengan hal ini diharapkan pegawai mampu bekerja dengan kinerja yang baik karena rata – rata usia pegawai masih berada pada usia produktif.



Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase%
0 – 5 tahun	4	5.97
5 – 10 tahun	7	10.44
>10 tahun	56	83.59
Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah pegawai negeri yang paling dominan adalah pegawai dengan masa kerja diatas sepuluh tahun yakni sebanyak 56 orang dan diikuti pegawai dengan masa kerja lima sampai sepuluh tahun. Adapun jumlah yang kecil adalah pegawai dengan masa kerja nol sampai lima tahun. Dari persentase masa kerja diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan masa kerja diatas sepuluh tahun mampu bekerja dengan kinerja yang baik karena masa kerja diatas sepuluh tahun umumnya telah mempunyai pengalaman bekerja yang cukup banyak dan telah melaksanakan pekerjaan yang sama sebelumnya.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Selasa tanggal 28 Februari di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Nuri No.53 Kelurahan Tamarunang, kecamatan Mariso, Kota Makassar dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan menggunakan metode purposive sampling dalam penentuan sampel. Peneliti menetapkan skala pengukuran pada kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan rentang skor satu sampai lima. Penyebaran kuesioner ini dilakukan untuk memperoleh data mengenai pengaruh



motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

a. Frekuensi jawaban variabel motivasi (X1)

Frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi disajikan pada tabel 4.4 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel motivasi terdiri dari 8 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.6 dengan angka 4.25%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.8 dengan angka 3.99%.

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X1.1	0	0	0	0	14	20.9%	27	40.3%	26	38.8%	67	100.0%	4.18%
X1.2	0	0	1	1.5%	5	7.5%	46	68.7%	15	22.4%	67	100.0%	4.12%
X1.3	0	0	0	0	3	4.5%	46	68.7%	18	26.9%	67	100.0%	4.22%
X1.4	0	0	2	3.0%	4	6.0%	45	67.2%	16	23.9%	67	100.0%	4.12%
X1.5	0	0	0	0	13	19.4%	33	49.3%	21	31.3%	67	100.0%	4.12%
X1.6	0	0	0	0	2	3.0%	46	68.7%	19	28.4%	67	100.0%	4.25%
X1.7	0	0	3	4.5%	11	16.4%	32	47.8%	21	31.3%	67	100.0%	4.06%
X1.8	0	0	0	0	14	20.9%	40	59.7%	13	19.4%	67	100.0%	3.99%
Rata-rata													4.13%

Sumber : Data diolah, 2022

b. Frekuensi jawaban variabel komunikasi (X2)

Frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi disajikan pada tabel 4.5 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi komunikasi terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang



memiliki mean tertinggi yaitu X2.2 dengan angka 4.64%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.5 dengan angka 4.21%.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X2.1	0	0	0	0	9	13.4%	32	47.8%	26	38.8%	67	100.0%	4.25%
X2.2	0	0	0	0	0	0	24	35.8%	43	64.2%	67	100.0%	4.64%
X2.3	0	0	0	0	5	7.5%	29	43.3%	33	49.3%	67	100.0%	4.42%
X2.4	0	0	0	0	6	9.0%	19	28.4%	42	62.7%	67	100.0%	4.54%
X2.5	0	0	1	1.5%	9	13.4%	32	47.8%	25	37.3%	67	100.0%	4.21%
X2.6	0	0	0	0	13	19.4%	25	37.3%	29	43.3%	67	100.0%	4.24%
X2.7	0	0	2	3.0%	9	13.4%	19	28.4%	37	55.2%	67	100.0%	4.36%
X2.8	0	0	1	1.5%	8	11.9%	29	43.3%	29	43.3%	67	100.0%	4.28%
X2.9	0	0	0	0	3	4.5%	26	38.8%	38	56.7%	67	100.0%	4.52%
X2.10	0	0	0	0	8	11.9%	26	38.8%	33	49.3%	67	100.0%	4.37%
Rata-rata													4.38%

Sumber : Data diolah, 2022

c. Frekuensi jawaban variabel kinerja (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pada tabel 4.6 Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kinerja terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.1 dengan angka 4.52% dan Y.2 dengan angka 4.52%, sedangkan yang memiliki mena terendah Y.9 dengan angka 4.00%.



Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	0	0	6	9.0%	20	29.9%	41	61.2%	67	100.0%	4.52%
Y.2	0	0	0	0	0	0	32	47.8%	35	52.2%	67	100.0%	4.52%
Y.3	0	0	0	0	8	11.9%	31	46.3%	28	41.8%	67	100.0%	4.30%
Y.4	0	0	0	0	8	11.9%	32	47.8%	27	40.3%	67	100.0%	4.28%
Y.5	1	1.5%	0	0	7	10.4%	31	46.3%	28	41.8%	67	100.0%	4.27%
Y.6	2	3.0%	1	1.5%	6	9.0%	36	53.7%	22	32.8%	67	100.0%	4.12%
Y.7	2	3.0%	1	1.5%	5	7.5%	32	47.8%	27	40.3%	67	100.0%	4.21%
Y.8	2	3.0%	3	4.5%	6	9.0%	32	47.8%	24	35.8%	67	100.0%	4.09%
Y.9	5	7.5%	5	7.5%	5	7.5%	22	32.8%	30	44.8%	67	100.0%	4.00%
Y.10	7	10.4%	1	1.5%	9	13.4%	15	22.4%	35	52.2%	67	100.0%	4.04%
Rata-rata													4.23%

Sumber : Data diolah, 2022

3. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r-tabel* atau **df = (N-2) = 0.240**.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Motivasi (X ₁)	X1.1	0.872	0.240	Valid
	X1.2	0.751	0.240	Valid
	X1.3	0.856	0.240	Valid
	X1.4	0.755	0.240	Valid
	X1.5	0.955	0.240	Valid



Komunikasi (X ₂)	X1.6	0.766	0.240	Valid
	X1.7	0.822	0.240	Valid
	X1.8	0.764	0.240	Valid
	X2.1	0.533	0.240	Valid
	X2.2	0.308	0.240	Valid
	X2.3	0.275	0.240	Valid
	X2.4	0.286	0.240	Valid
	X2.5	0.613	0.240	Valid
	X2.6	0.607	0.240	Valid
	X2.7	0.499	0.240	Valid
Kinerja (Y)	X2.8	0.582	0.240	Valid
	X2.9	0.565	0.240	Valid
	X2.10	0.598	0.240	Valid
	Y.1	0.412	0.240	Valid
	Y.2	0.666	0.240	Valid
	Y.3	0.528	0.240	Valid
	Y.4	0.614	0.240	Valid
	Y.5	0.544	0.240	Valid
	Y.6	0.674	0.240	Valid
	Y.7	0.683	0.240	Valid
	Y.8	0.502	0.240	Valid
	Y.9	0.572	0.240	Valid
	Y.10	0.298	0.240	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat paa tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 8 pernyataan



memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.790**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	11

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 10 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.711**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	11

Sumber: Output SPSS, 2022

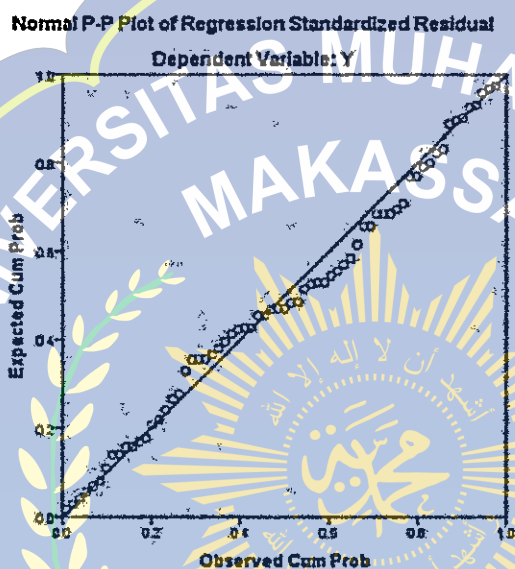
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 10 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.721**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

- 4. Teknik analisis data
 - a. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Model



regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS, 2022

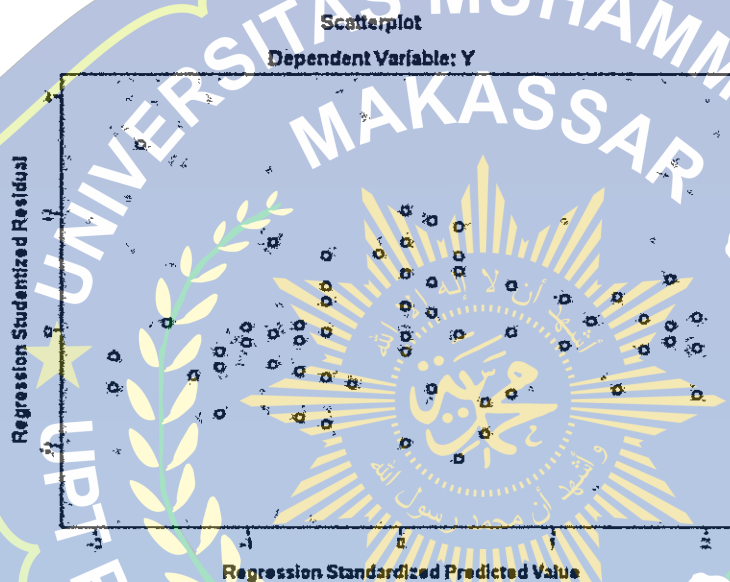
Berdasarkan gambar di atas, diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi dari residual atau pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah heteroskedastisitas dapat dicapai,



lakukan hal berikut: Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah Residual yang diprediksi adalah apabila terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 berdistribusi pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mneguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan



Keputusan didasarkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika tidak terdapat variabel bebas dengan $VIF < 10$ atau toleransi > 0.10 , maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.235	6.781		1.362	.178		
	X1	.431	.113	.404	3.832	.000	.987	1.013
	X2	.431	.139	.327	3.103	.003	.987	1.013

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji multikolineraritas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar $0.987 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.013 < 10$. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar $0.987 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.013 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya.

Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.235	6.781		1.362	.178
	X1	.431	.113	.404	3.832	.000
	X2	.431	.139	.327	3.103	.003

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.235 + 0.431 X_1 + 0.431 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut :

$\alpha = 9.235$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0 maka nilai dari kinerja adalah sebesar 9.235.

$\beta_1 = 0.431$ artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan apabila variabel kinerja meningkat satu satuan, maka motivasi akan meningkat sebesar 0.431 satuan.

$\beta_2 = 0.431$ artinya variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan apabila variabel kinerja meningkat satu satuan, maka komunikasi akan meningkat 0.431 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar 1.669. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.669$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Tabel 4.13 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.235	6.781		1.362
	X1	.431	.113	.404	3.832
	X2	.431	.139	.327	3.103

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1.669**) dan nilai sig **< 0.05** maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1) Motivasi (X₁)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel motivasi (X₁) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.832** > t_{tabel} **1.669** dan nilai sig. **0.000** < **0.05**. Hal ini berarti variabel motivasi (X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Komunikasi (X₂)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel komunikasi (X₂) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.103** > t_{tabel} **1.669** dan nilai sig. **0.003** < **0.05**. Hal ini berarti variabel komunikasi (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan)



terhadap variabel dependen. Diketahui F tabel sebesar **3.14**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df1 = k-1$ $df2 = n-k$.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.197	2	203.598	13.656	.000 ^b
	Residual	954.206	64	14.909		
	Total	1361.403	66			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X
Sumber: Output SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**3.14**) dan nilai sig. < **0.05**, maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil uji F dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar **13.656** sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0.05) adalah sebesar **3.14**. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**13.656 > 3.14**). Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai sig. **0.000** lebih kecil dari **0.05**, karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Koefisien Determinan (R2)

Tabel 4.15
Hasil Analisis koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.547 ^a	.299	.277	3.861	2.899



a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan koefisien determinasi = **0.277**, artinya variabel motivasi dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 27.7% sisanya sebesar 72.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel lain diluar dari penelitian ini.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Tubagus Achmad Darodjat (2015:198) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefenisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2017:17) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh



yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 67 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 40 orang responden laki-laki dan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.13%, yang tertinggi adalah pernyataan X1.6 yaitu sebesar 4.25%, dan yang terendah adalah item pernyataan X1.8 sebesar 3.99%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung $3.832 > t_{tabel} 1.669$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah, Nurul (2018) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BNI Syariah KC Semarang)". Berdasarkan hasil uji tes menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 67 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 40 orang responden laki-laki dan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.38%, yang tertinggi adalah pernyataan X2.2 yaitu sebesar 4.64%, dan yang terendah adalah item pernyataan X2.5 sebesar 4.21%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel komunikasi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung $3.103 > t_{tabel} 1.669$ dan nilai sig. $0.003 < 0.05$. Hal ini berarti variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalali Iqram dan Samsul Rizal dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara dominan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai.

c. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 67 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 40 orang responden laki-laki dan 27 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar



4.13%, yang tertinggi adalah pernyataan X1.6 yaitu sebesar 4.25%, dan yang terendah adalah item pernyataan X1.8 sebesar 3.99%.

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.38%, yang tertinggi adalah pernyataan X2.2 yaitu sebesar 4.64%, dan yang terendah adalah item pernyataan X2.5 sebesar 4.21%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.656 > 3.14$) serta nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05, karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan analisis data serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 3.832 > t_{tabel} 1.669 dan nilai sig. 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Kemudian variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 3.103 > t_{tabel} 1.669 dan nilai sig. 0.003 < 0.05. Hal ini berarti variabel komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Variabel motivasi dan komunikasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (3.14) dan nilai sig. < 0.05, maka dapat dikatakan variabel X



berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

B. Saran

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meberik tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang terkait dengan motivasi, komunikasi dan kinerja pegawai serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama proses perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan mengenai kinerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah cukup baik dan diharapkan perusahaan dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan motivasi dan komunikasi agar kedepannya perusahaan dapat terus berkembang.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah: Journal Science of Economic and Shariah Banking*, 9(1).

Ayuningtyas, Arindha. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo*. Skripsi.(Online). Jilid. 1, No. 1. (http://Proposal%20Penelitian/jurnal%20manajemen%20DAN%20bisnis/naskah_publicasi, diakses 27 Desember 2021).

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Pengertian Manajemen. (n.d.). Retrieved February 12, 2022, from <http://repository.unpas.ac.id/40901/5/6.%20BAB%20III.pdf>

Ermawati, Y., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Journal of Management*, 3(3).

Rizal, J. I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mutmainah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah KC Semarang (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Ningsih, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Fasilitator Pendamping Kecamatan terhadap Kinerja Pengurus Bumdes Timur Sejahtera Desa Ujungbatu Timur (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).

Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. (n.d.). BAB II. Retrieved February 12, 2022, from <http://repository.unpas.ac.id/32691/5/BAB%20II.pdf>

Riadi, Muchlisin. 2014. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*.

Rosmika-sihura_pengaruh-motivasi-dan-komunikasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-sekretariat-daerah-kabupaten-nias-selatan. - Penelusuran Google, (2018)



Suherman Ade. 2016. Komunikasi Kerja. (*Online*), Jilid 1, No. 1
(<http://adesuherman.blogspot.co.id/2011/03/komunikasi-kerja.html>,
diakses 27 Desember 2021)

Teori Komunikasi Menurut Para Ahli - Gramedia Literasi. Gramedia Literasi. Published November 17, 2021. Accessed January 16, 2022.
<https://www.gramedia.com/literasi/teori-komunikasi-menurut-paraahli/#:~:text=Menurut%20Borman,dan%20secara%20sadar%20mengenai%20komunikasi.>

Tanzil, N., Anwar, K., & Rumambi, F. J. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, komunikasi terhadap kinerja pegawai di pt modern widya technical. JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 41-46.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid II. Depok: PT Rajagrafindo Persada.





L

A

M

P

I

R

A

N





Lampiran 1.

KUESIONER I

Yth. Bapak/Ibu

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan". Data yang diisi Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor/Kode : (Diisi oleh Peneliti)

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan (Coret yang tidak perlu)

Masa Kerja :

Petunjuk : Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai. Kriteria jawaban 1 s/d 5

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

A. Pernyataan untuk Motivasi

Pernyataan berikut berkaitan dengan motivasi kerja pegawai. Berkenaan dengan hal tersebut Bapak/Ibu diminta untuk membaca setiap pernyataan dan tentukanlah seberapa jauh pernyataan – pernyataan tersebut sesuai dengan realita atau apa yang dirasakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.



Variabel Motivasi (X1)							
No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Kebutuhan Fisik	Terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada instansi.					
		Instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
2	Kebutuhan Rasa Aman	Adanya jaminan Instansi terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan).					
		Instansi memberikan wadah bagi pegawai untuk menanggapi keluhan pegawai.					
3	Kebutuhan Sosial	Instansi memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan.					
		Instansi mengadakan acara yang disponsori oleh instansi (ulang tahun).					
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Adanya pemberian tunjangan insentif dari pihak instansi kepada pegawai yang berprestasi.					
		Adanya promosi jabatan dari pihak Instansi, bagi pegawai yang berprestasi.					



B. Pernyataan untuk Komunikasi

Pernyataan berikut berkaitan dengan komunikasi antar pegawai. Berkenaan dengan hal tersebut Bapak/Ibu diminta untuk membaca setiap pernyataan dan tentukanlah seberapa jauh pernyataan – pernyataan tersebut sesuai dengan realita atau apa yang dirasakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Variabel Komunikasi (X2)							
No	Indikator	Pernyataan	ST	TS	KS	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Pemahaman	Saya mampu memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator					
		Saya memahami strategi/tata aturan kerja yang ditetapkan oleh Intansi					
2	Kesenangan	Saya senang melakukan kerja sama dengan semua rekan kerja di kantor.					
		Saya senang komunikasi yang terjadi dapat memupuk hubungan antar pegawai					
3	Pengaruh pada sikap	Saya melakukan komunikasi untuk mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif demi tercapainya tujuan bersama					
		Saya mampu berkoodinasi dengan sesama rekan kerja.					
4	Hubungan yang makin baik	Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan/membina hubungan baik antar sesame rekan kerja					
		saya mampu menyelesaikan masalah kesalah pahaman yang terjadi dengan					



		baik						
5	Tindakan	saya selalu menanggapi dengan jujur segala bentuk pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada saya						
		saya tidak berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku atau sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar						

Terima kasih atas partisipasi Bapak / Ibu





KUESIONER II

DIISI OLEH PIMPINAN

Jabatan :

Pegawai yang dinilai* :

Pernyataan berikut berkaitan dengan kinerja pegawai yang Bapak / Ibu pimpin. Berkenaan dengan hal tersebut Bapak / Ibu diminta untuk membaca setiap pernyataan dan temukanlah sejauh mana kinerja pegawai tersebut.

Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai.

Variabel Kinerja (Y)							
No	Indikator	Pernyataan	ST	TS	KS	S	SS
			S	2	3	4	5
1	Kualitas	Pegawai ini memiliki kemampuan, keterampilan, sehingga dapat mencapai kualitas pekerjaan dengan baik.					
		Pegawai ini bekerja dengan sepenuh hati untuk mewujudkan pelayanan prima.					
2	Kuantitas	Pegawai tersebut mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dalam jumlah yang banyak dengan hasil yang sangat baik.					
		Jumlah/hasil kerja atau tugas yang diselesaikan oleh pegawai tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan.					
3	Ketepatan waktu	Pegawai ini mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
		Pegawai ini datang dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					



4	Efektivitas	Pegawai ini mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dalam melaksanakan tugas.						
		Pegawai ini menggunakan sarana kantor dengan tepat.						
5	Kemandirian	Pegawai ini mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai dengan kantor.						
		Pegawai ini mampu menyelesaikan setiap kendala yang dialami dalam bekerja.						

Keterangan :

*Sesuai Kode Responden, diisi oleh peneliti

Terima kasih atas partisipasi Bapak / Ibu





Lampiran 2.
Hasil Olah Data SPSS
Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations				
		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.018	-.052	.112	-.045	.412**
	Sig. (2-tailed)	.886	.678	.367	.715	.001
	N	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.263*	.281*	.196	-.083	.666**
	Sig. (2-tailed)	.031	.021	.113	.505	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.200	.313*	.091	-.206	.528**
	Sig. (2-tailed)	.105	.010	.463	.094	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.335**	.150	.165	-.067	.614**
	Sig. (2-tailed)	.006	.225	.181	.589	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.229	.132	.240	-.027	.544**
	Sig. (2-tailed)	.062	.286	.051	.826	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	.506**	.061	.300*	-.005	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.625	.014	.969	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.7	Pearson Correlation	1	.431**	.336**	.218	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.077	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.8	Pearson Correlation	.431**	1	.220	.083	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000		.073	.505	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.9	Pearson Correlation	.336**	.220	1	.057	.572**
	Sig. (2-tailed)	.005	.073		.647	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.10	Pearson Correlation	.218	.083	.057	1	.298*
	Sig. (2-tailed)	.077	.505	.647		.014
	N	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.683**	.502**	.572**	.298*	1



Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	
N	67	67	67	67	67

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	11

Uji Validitas Motivasi (XI)

		Correlations		
		X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.621**	.757**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.457**	.366**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.616**	.514**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.451**	.301**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000
	N	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.829**	.808**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.592**	.436**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	1	.700**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000



	N	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.700**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.822**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9

Uji Validitas Komunikasi (X2)

		Correlations				
		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	-.083	.066	.232	.278*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.505	.596	.059	.023	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.060	.205	.243*	.043	.308*
	Sig. (2-tailed)	.627	.096	.048	.728	.011
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.260*	.002	-.148	-.085	.275*
	Sig. (2-tailed)	.034	.987	.231	.495	.024
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.058	-.007	-.071	.085	.286*
	Sig. (2-tailed)	.639	.958	.569	.493	.019
	N	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	-.025	.255*	.237	.473**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.838	.037	.054	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	.319**	.257*	.361**	.260*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.009	.036	.003	.034	.000



	N	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	1	.204	.295*	.186	.499**
	Sig. (2-tailed)		.098	.016	.132	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	.204	1	.460**	.384**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.098		.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	.295*	.460**	1	.221	.565**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.072	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson Correlation	.186	.384**	.221	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.132	.001	.072		.000
	N	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.499**	.582**	.565**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

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

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.711	11

Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	9.235	6.781		1.362	.178	
	X1	.431	.113	.404	3.832	.000	.987
	X2	.431	.139	.327	3.103	.003	.987



Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.197	2	203.598	13.656	.000 ^b
	Residual	954.206	64	14.909		
	Total	1361.403	66			





Lampiran 3. Surat Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 185/05/A-2-IE/IL/43/2022 Makassar, 16 Februari 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini.

Nama : Nuradha

Stambuk : 105721138718

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekran

Tembusan

1. Rektor Universitas Makassar

2. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866973 Fax. 0411-865588 Makassar 90271

Gedung Iqba Lantai 7 Kampus Tabasulung Makassar - Sulawesi Selatan





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 253 Telp. 866772 Fax 0411365588 Makassar 90221 E-mail: ap@unismuh@plaza.com



Nomor 414/05/C.4-VIII/II/43/2022

Lamp 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di –

Makassar

15 Rajab 1443 H

16 February 2022 M

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor 185/05/A.2-II/II/43/2022 tanggal 16 Februari 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama NURAEN
No. Stambuk 105721138718
Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan Manajemen
Pekerjaan Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Februari 2022 s.d. 21 April 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan jazakumullahu khaeran katranya.

Yatus LP3M,

Dr. H. Arubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 26957/S.01/PTSP/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Kantor Kementerian Agama Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LPM UNISMU Makassar Nomor : 414/05/C.4-VIII/II/43/2022 tanggal 16 Februari 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa peneliti dibawah ini:

Nama : **NURAENI**
Nomor Pokok : 105721138718
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sirajuddin No. 255, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 21 Februari s.d 21 April 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 17 Februari 2022

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu**

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19620624 199303 1 000

Tembusan Yth:
1. Ketua LPM UNISMU Makassar di Makassar;
2. Penitip

SIMP PTSP 17.02.2022



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://smap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Jalan Nurul No. 53 Makassar 90135
Telepon (0411) 872219, 872259 & Faksimile (0411) 873458
Website : www.kurim.makassar.go.id

Nomor : B-1748 /Kw.21.1/5/PP.00.10/02/2022

Makassar, 24 Februari 2022

Sifat : Biasa

Lamp. : -

Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Perencanaan Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Makassar

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Berdasarkan surat saudara Nomor : 26957/S/1/PPSP/2022 tanggal 17 Februari 2022 tentang izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi, maka kami menyetujui menerima mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	Nuraeni
Nomor Pokok	105721138718
Prodi	Manajemen
Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Makassar

Untuk melaksanakan penelitian mulai tanggal, 24 Februari s.d. 24 April 2022 pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Kepala Bagian Tata Usaha,

H. Fathurrahman

Tembusan
Kepala Kantor Wilayah Kemenag Prov. Sulawesi Selatan



Lampiran 4. Dokumentasi



Lampiran 5. Bukti Tes Plagiasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nuraeni
NIM : 105721138718
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 11 Mei 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah, S.Hum, M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unimuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unimuh.ac.id



BIOGRAFI PENULIS



NURAENI, lahir di Pacciro 7 Agustus 1999. Merupakan anak ke dua dari dua bersaudara dari pasangan Sulaeman dan Martan (Alm). Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri RALLA II pada tahun 2007 hingga kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Tanete Riaja dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 2 Barru dan menyelesaikan pendidikan selama tiga tahun dan lulus pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikan Program Strata I (S1) pada tahun 2018 di Universitas Muhammadiyah Makassar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia.

