



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**IIS HANIFAH  
NIM. 1640200004**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2020**



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**IIS HANIFAH  
NIM. 16 402 00004**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Dr. Darwis Harahap., M. Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**PEMBIMBING II**

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**  
NIP. 19830317 201801 2 001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2020**

Hal : Skripsi  
a.n IIS HANIFAH  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, September 2020  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidempuan

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n IIS HANIFAH yang berjudul: "**Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan**".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

**PEMBIMBING I**



**Dr. Darwis Harahap., M. Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**PEMBIMBING II**



**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**  
NIP. 19830317 201801 2 001

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini;

Nama : **IIS HANIFAH**  
NIM : 16 402 00004  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **"Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan"**.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 24 September 2020

Saya yang Menyatakan,

  
**IIS HANIFAH**  
16 402 00004

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iis Hanifah  
Nim : 16 402 00004  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan**". Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hakcipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal 24 September 2020  
Yang Menyatakan



**IIS HANIFAH**  
16 402 00004



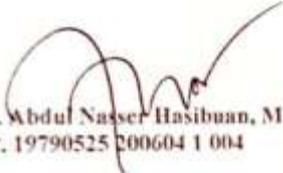
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang Padangsidimpuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

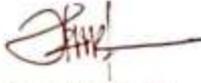
DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : IIS HANIFAH  
NIM : 16.402.00004  
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

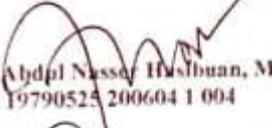
Ketua

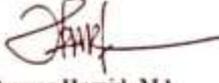
  
Drs. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si  
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris

  
Azwar Hamid, MA  
NIP. 19860311 201503 1 005

Anggota

  
Drs. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si  
NIP. 19790525 200604 1 004

  
Azwar Hamid, MA  
NIP. 19860311 201503 1 005

  
Dr. Rukiah, SE., M. Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

  
Nurul Izzah, M.Si  
NIP. 19900122 201801 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah  
Di : Padangsidimpuan  
Hari/Tanggal : Selasa/ 20 Oktober 2020  
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB  
Hasil/Nilai : Lulus/72,5 (B)  
Index Prestasi Kumulatif : 3,78



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H Tengku Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**PENGESAHAN**

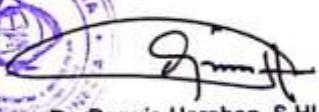
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : IIS HANIFAH  
NIM : 16 402 00004**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
dalam Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 30 November 2020  
Dekan,



  
**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

## ABSTRAK

**Nama : Iis Hanifah**  
**NIM : 16 402 00004**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.**

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi buruk maka akan berakibat terhadap tujuan yang suatu organisasi tersebut. Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan terlihat ada beberapa gejala yang kurang baik. Diantaranya, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, serta rendahnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Kegunaan dalam penelitian ini adalah bagi peneliti, peneliti selanjutnya dan Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen dan organisasi. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi dan kinerja pegawai. Teori yang di gunakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dalam pencapaian hasil tersebut maka diperlukan motivasi maupun komunikasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Uji yang digunakan, yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Parsial (Uji-t) dan Uji Simultan (Uji-F).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

**Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan tujuan dan waktu yang diharapkan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan”** penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan segala bantuan, motivasi, bimbingan dan saran dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini izinkanlah peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan penghormatan yang tinggi kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar Nasution, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution M.Pd., selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah serta ibu Nurul Izzah, M. Si selaku Plt Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
5. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.

6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Anni Latifah Lubis yang telah memberikan curahan kasih sayang yang tiada hentinya, dan memberikan dukungan moril dan materi demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi do'a yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya, serta kakak tersayang Nur Zakiyah Hasibuan, S.Sos., yang selalu memberi dukungan dan kasih sayang kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada sahabat saya Lidya Harnasari Siregar, Erni Hakim Hasibuan, Febryana Pane, Nur Mahdia Siregar, Anugrah Rifadli, Yani Chaniago dan sahabat-sahabat alumni SMA Negeri 6 Padangsidempuan yang selalu memberikan semangat dan dukungan/support kepada peneliti dan juga telah mendo'akan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan yang sama-sama dalam tahap penyusunan skripsi yaitu Ummi Alawiyah, Emmi Yulisnasari, Ananda Bagus Pribadi, Desi Anggi Rahmadani, Desi Nurliamin, Suryani Musanna, Ropikoh Rambe, lilah, Sri Rahayu, Annisa Harahap, Yenni Anggina, Siska Risma Sihombing, Khoiriyah Nasution, Ilfa Sinaga dan Ahsani Desi Maimunah dan teman-teman KKL yang selalu membantu memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan di asrama yaitu Syukriah Pulungan, S.E., Monalisa Harahap, S.E., Putri Aulia Hutasuhut, S.E., Riska

Dayanti, Nelly Sulvianna, Dinda Alawiyah, Riska Rumianti, Roron Khoiron Ansori, Sani Siregar, Aiman Rafarna Ghea, Masdawani Lubis, dan Masreni Harahap yang selalu memberikan semangat, do'a dan juga dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Terimakasih kepada teman-teman keluarga besar ES-4 angkatan 2016 kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita, Aamiin.
12. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Ungkapan terimakasih, peneliti hanya mampu berdo'a semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, diterima di sisi-Nya dan dijadikan-Nya amal saleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal, peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat memperbaiki.

Padangsidempuan, 2020

Peneliti,

Iis Hanifah  
NIM. 16 402 00004

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	šad	š	s (dengantitikdibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	..'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— //	Kasrah	I	I
— و	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
...ي	fathah danya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ..... اِ..... اِو.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dangaris atas
اِ.....	Kasrah dan ya	ī	I dangaris di bawah
اُ.....	ḍommah dan wau	ū	u dangaris di atas

### 3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua:

- Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

## 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ﺍﻝ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bilaham zahitu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## 7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan duacara: bias dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b>	
<b>Halaman Pengesahan Pembimbing</b>	
<b>Surat Pernyataan Pembimbing</b>	
<b>Surat Pengesahan Menyusun Skripsi Sendiri</b>	
<b>Halaman Persyaratan Persetujuan Publikasi</b>	
<b>Berita Acara Ujian Munaqosyah</b>	
<b>Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan Penelitian .....	9
G. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori.....	11
1. Kinerja .....	11
2. Motivasi.....	15
3. Komunikasi .....	24
4. Hubungan Motivasi dengan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Pikir .....	36
D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III Metodologi Penelitian</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
B. Jenis Penelitian .....	41
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	42
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	45
F. Analisis Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Kementerian Agama.....	53
1. Sejarah Kementerian Agama .....	53
2. Tugas Pokok dan Fungsi .....	55
3. Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.....	56
4. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan .....	57
B. Hasil Penelitian .....	60
1. Uji Validitas .....	60

2. Uji Reliabilitas .....	62
3. Uji Normalitas .....	63
4. Uji Linearitas.....	63
5. Uji Multikolinearitas .....	65
6. Uji Heteroskedastisitas .....	65
7. Analisis Regresi Berganda .....	66
8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
9. Uji Parsial (Uji-t).....	68
10. Uji Simultan (Uji-F).....	69
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
D. Keterbatasan Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran-Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Defenisi Operasional Variabel .....	7
Tabel 2.1	Faktor Pemuas dan Faktor Kesehatan.....	20
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner .....	43
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket Penelitian .....	44
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas pada Motivasi .....	60
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas pada Komunikasi .....	61
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas pada Kinerja.....	61
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi .....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas pada Komunikasi .....	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja.....	62
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai ....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4.12	Hasil Uji regresi Berganda .....	67
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.14	Uji parsial (Uji t).....	68
Tabel 4.15	Uji Simultan (Uji F).....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....</b>	<b>17</b>
<b>Gambar 2.2 Kerangka Pikir .....</b>	<b>39</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kemenag Kota Padangsidempuan....</b>	<b>58</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini suatu organisasi diminta untuk memberikan respons agar tetap bertahan dan berkembang dalam mencapai tujuan saat ini dan di waktu yang akan datang. Seorang pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai yang harus diperintah dengan baik oleh perusahaan agar memberikan kontribusi yang maksimal.

Dilihat dari ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat mendunia dan memanfaatkan kondisi ilmu pengetahuan yang teratur, mencakup norma-norma, teori-teori dan rancangan-rancangan yang cenderung benar dalam segala kondisi manajerial.<sup>1</sup> Jika pegawai merasa kecewa atas hasil pekerjaannya, pegawai harus berupaya menguasai dimana posisi permasalahan sebenarnya.

Sebagian individu tampaknya meminati profesi masing-masing, dan organisasi lokasi bekerja, tapi tidak dengan desain pekerjaan mereka. Seorang pegawai yang tidak mengevaluasi diri bisa saja berdampak terhadap kinerja yang dilakukan untuk organisasi tempat bekerja.

Pencapaian tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dari lembaga itu sendiri. Tidak terpenuhinya kepentingan, ambisi, harapan serta kawasan kerja yang kurang serius dapat meminimalkan kinerja pegawai. Hasil evaluasi kinerja terbilang dapat mendukung pemimpin agar memahami

---

<sup>1</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012), hlm. 6.

bahwa kinerja pegawai bisa berkembang dan berkarya dengan bersungguhsungguh demi kesuksesan organisasi yang terlibat.

Suatu organisasi dapat dikatakan sukses tidak semata-mata ditentukan dari kesuksesan dalam mengendalikan manajemen, ataupun dari laporan keuangan yang dibuat, namun demikian pula ditentukan dari kesuksesannya mengendalikan SDM. Organisasi adalah suatu bentuk perkumpulan formal, sistematis dan teratur dari sekelompok individu yang berkontribusi untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>2</sup> Apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi buruk maka akan berakibat terhadap tujuan yang sudah dibuat oleh suatu organisasi dan akan menyebabkan sistem operasional dalam organisasi kurang efektif.

Organisasi akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan terlaksana. Manajemen suatu keharusan dalam organisasi, sebab tanpa manajemen seluruh upaya akan gagal dan perolehan sasaran akan lebih sulit.<sup>3</sup> Tidak aneh jika SDM juga dilihat bagaimana substansi bernilai dalam suatu organisasi, dan memiliki kontribusi yang banyak dalam peningkatan tata kelola organisasi.

Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan adalah salah satu organisasi dalam negeri Indonesia dalam bidang kegiatan keagamaan. Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan diketuai oleh seorang Kepala Kantor Bapak Drs. Saripuddin Siregar. Kementerian Agama harus mampu memberikan pelayanan yang berbasis keagamaan. Berdasarkan pengamatan

---

<sup>2</sup> H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 120.

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 6.

peneliti saat mendatangi lokasi penelitian masih terdapat beberapa pegawai yang tidak ada di kantor pada saat jam kerja masih berlangsung, pekerjaan yang tertunda akan di kerjakan di penghujung waktu. Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan terlihat ada beberapa kenyataan yang kurang baik. Misalnya, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, serta rendahnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dikatakan bahwa keadaan kinerja pegawai masih rendah, keadaan ini dapat diperoleh dari hasil kinerja pegawai, yang mana diantaranya minim ketelitian dan keberhati-hatian dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.<sup>5</sup>

Kinerja merupakan hasil kontribusi sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai untuk memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya. Hasil kinerja memiliki kontribusi utama dalam pengembangan motivasi di lingkungan kerja. *performance appraisal* adalah aktivitas manajer untuk menilai karakter prestasi kerja pegawai serta menerapkan tanggung jawab selanjutnya.<sup>6</sup>

Menurut Handoko aspek-aspek yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi, desain pekerjaan, kepuasan kerja, sistem kompensasi, tingkat tekanan, komitmen terhadap organisasi dan perspektif

---

<sup>4</sup> Damri Batubara, "FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan)," *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2018): hlm. 55.

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, Mei 2019.

<sup>6</sup> H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 87.

ekonomis, profesional serta keperilakuan lainnya.<sup>7</sup> Adapun Sedarmayanti mengemukakan, salah satu faktor kinerja adalah spesialisasi yaitu susunan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam mengendalikan kewajiban yang diberikan kepadanya. Spesialisasi ini dapat berbentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan partisipasi.<sup>8</sup>

Motivasi dan komunikasi termasuk hal yang utama untuk diawasi oleh kelompok manajemen jika mengkehendaki setiap pegawai bisa menganjurkan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi akan memperoleh antusiasme yang maksimum dalam melakukan kewajiban yang diberikan kepadanya. Komunikasi akan membantu pegawai untuk mengutarakan atau untuk menghasilkan kerjasama dengan pegawai lainnya. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat menyelesaikan kewajibannya sesuai standar apalagi melebihi standar karena apa yang menjadi konsep dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti mengenai motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai dilakukan cukup sering. Salah satu contoh motivasi yang diberikan adalah mewajibkan pegawai untuk membaca Al-Qur'an di setiap memulai aktivitas di pagi hari. Kegiatan tersebut dapat membuat pegawai menjadi lebih terbiasa dan memulai aktivitas dengan baik.<sup>9</sup>

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, masih ada beberapa pegawai yang berada diluar kantor pada jam kerja kantor yang menjelaskan

---

<sup>7</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 193.

<sup>8</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 377.

<sup>9</sup> Hasil Wawancara dengan Anni Kholilah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memotivasi diri untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan selalu menunda mengerjakan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Komunikasi adalah metode dimana individu berupaya menyampaikan pengertian atau amanat kepada orang lain melalui perintah simbolis. Komunikasi dapat dilaksanakan secara langsung ataupun tidak langsung, dengan memanfaatkan beberapa instrumen komunikasi.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti komunikasi yang dilakukan oleh pegawai sudah baik. Pegawai tersebut juga mengatakan bahwa diantara pegawai memiliki grup chat yang membuktikan komunikasi yang dilakukan lancar.<sup>11</sup>

Fenomena yang terjadi pada motivasi dan komunikasi pada Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan tersebut menimbulkan banyak pertanyaan-pertanyaan dalam pemikiran peneliti. Maka peneliti tertarik melihat pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja. Sebelumnya penelitian yang membahas pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja, sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya:

Imam Ghozali dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.<sup>12</sup> SL. Triyaningsih dalam

---

<sup>10</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 295.

<sup>11</sup> Hasil Wawancara dengan Anni Kholilah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

<sup>12</sup> Imam Ghozali, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN

penelitiannya mengatakan bahwa: motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penghulu.<sup>13</sup>

Dimas Okta Ardiansyah dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif kontan terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Setia Kawan Sejahtera Tulungagung.<sup>14</sup> Agrona Brajahadi dalam penelitiannya mengemukakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.<sup>15</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai motivasi dan komunikasi. Dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang diterapkan sifat kepatuhan oleh pegawai, seperti kurangnya disiplin terhadap waktu.

---

AGAMA KABUPATEN BANJAR,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (12 Maret 2017): hlm. 136, <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>.

<sup>13</sup> SL Triyaningsih & Wiharso, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGHULU,” *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 2, no. 1 (7 Agustus 2012): hlm. 52, <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/79>.

<sup>14</sup> Dimas Okta Ardiansyah, “PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). | Ardiansyah | Jurnal Bisnis dan Manajemen,” hlm. 25, diakses 9 November 2020, <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70>.

<sup>15</sup> Agrona Brajahadi Nuswantoro, “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi,” *Jurnal Ekonomi*, 25, No. 2 (Februari 2013): hlm. 224.

2. Masih terbatas kepekaan pegawai untuk menyelesaikan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya, sehingga banyak tugas yang tidak siap tepat pada waktunya.
3. Masih ada sebagian pegawai yang kurang memperhatikan fungsi dari komunikasi tersebut.
4. Masih ada sebagian pegawai yang tidak menerapkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan kurang memotivasi diri untuk melakukan pekerjaan.

#### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tidak akan membahas semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi yakni untuk mengetahui pengaruh yang diakibatkan oleh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja seorang pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjauhi pelanggaran pada penelitian ini, terdapat sebutan yang digunakan dalam sebuah penelitian. Sehingga dibuatlah definisi operasional variabel untuk menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator/kisi-kisi</b>	<b>Skala</b>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu atau bagian	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran/Waktu	Ordinal

	organisasi dalam melakukan tugas wajib dan fungsi yang berdasarkan pada norma, standar operasional norma, patokan dan skala yang telah dialokasikan atau yang bertindak dalam organisasi. <sup>16</sup>	kerja 4. Kemampuan bekerja sama	
Motivasi (X1)	Motivasi adalah sesuatu yang memajukan individu melakukan sesuatu. Suatu motivasi dapat bangkit dari internal maupun eksternal individu. <sup>17</sup> Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi instrinsik dan ekstrinsik.	1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup/Kebutuhan Fisiologikal 2. Kebutuhan Keselamatan 3. Kebutuhan sosial/Kebutuhan Berkelompok 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri	Ordinal
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah metode dimana individu berupaya menyampaikan maksud atau amanat kepada orang lain melalui pesan simbolis. <sup>18</sup> Komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi secara horizontal dan komunikasi diagonal.	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	Ordinal

<sup>16</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* (Bandung: Allfabeta, 2014), hlm. 74.

<sup>17</sup> Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), hlm. 222.

<sup>18</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, hlm. 295.

#### E. Rumusan Masalah

Mengetahui latar belakang yang sudah di uraikan diatas, peneliti hendak lebih memahami pengaruh dari motivasi dan komunikasi tersebut.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan ?

#### F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang berkaitan dengan proposal ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

#### G. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai latihan dan memperluas pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti

2. Bagi Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

Sebagai tambahan informasi bagi pihak Kementerian Agama dalam hal pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sehingga bisa menjadi masukan bagi pihak Kementerian Agama untuk melakukan perbaikan dalam rangka mengembangkan tujuan organisasi.

3. Bagi Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

Penelitian ini bisa bermanfaat untuk memperbanyak pengetahuan dan untuk peneliti yang lain bisa dipakai sebagai materi perbandingan atau petunjuk untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk mengkaji tentang pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

Dalam suatu penelitian dibutuhkan adanya filosofi-filosofi yang mendasari asas spekulatif dan menjadi prinsip dalam melakukan penelitian. Sesudah masalah penelitian dinyatakan maka tindakan berikutnya adalah menumbuhkan teori-teori, asas-asas, dan persepsi yang dapat diambil sebagai asas spekulatif untuk melakukan penelitian.<sup>19</sup> Dengan demikian diharapkan dapat penjelasan dari pembahasan yang diteliti dalam penelitian ini, teori yang akan dibahas dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti performa kerja atau performa sesungguhnya yang diraih oleh individu. Kinerja adalah kualitas implementasi tugas yang dapat diraih individu, unit, atau bagian dengan memanfaatkan keterampilan yang ada dan batasan-batasan yang telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan organisasi.<sup>20</sup> Kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu atau bagian organisasi dalam melakukan tugas wajib dan fungsi yang berdasarkan pada norma, standar

---

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 55.

<sup>20</sup> Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 159.

operasional norma, patokan dan skala yang telah dialokasikan atau yang bertindak dalam organisasi.<sup>21</sup>

Kinerja adalah kontribusi yang dapat diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kekuasaan dan kewajiban tiap-tiap individu ataupun sekelompok orang, dalam bentuk upaya meraih visi dan misi organisasi berhubungan secara legal, tidak melanggar asas dan sinkron dengan adab dan etika.<sup>22</sup> Sedangkan pendapat Malayu S.P. Hasibuan kinerja adalah suatu kontribusi yang dicapai individu dalam melakukan kewajiban yang diberikan kepadanya yang dilandaskan atas kemampuan, profesionalisme dan intensitas waktu.<sup>23</sup>

Dari sejumlah pendapat pakar dapat diperoleh bahwa kinerja pegawai adalah hasil kontribusi yang dilaksanakan oleh individu dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan membatasi kerugian serta berupaya menghasilkan pegawai yang bijak yang mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai kewajiban yang diberikan.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Handoko mengemukakan motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan, sistem kompensasi, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis

---

<sup>21</sup>Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 74.

<sup>22</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

<sup>23</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117.

serta berperilaku lainnya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.<sup>24</sup> Tiffin dan Mc. Cornick menyatakan ada dua macam aspek yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1) Faktor Individual

Yaitu aspek yang terdiri dari perilaku, karakter, fisik, kegemaran dan motivasi, profesionalisme, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta aspek individual lainnya.

2) Faktor Situasional

- a) Faktor fisik pekerjaan, terdiri dari: desain kerja, keadaan dan bentuk instrumen kerja, penetapan ruang, dan situasi fisik (penyinaran, suhu dan aliran udara)
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kaidah organisasi, jenis bimbingan dan inspeksi, sistem gaji dan situasi sosial.

Teori-teori yang diutarakan merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang berhubungan satu sama lainnya, kinerja tidak akan memperoleh tujuan yang bagus sementara hanya dipusatkan ke satu aspek, dalam faktor ini lah yang mendorong segala bagian dalam kinerja karyawan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah bentuk etiket untuk membandingkan dan menilai kinerja kewajiban individu atau satuan kerja. Penilaian

---

<sup>24</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012), hlm. 193.

kinerja merupakan salah satu aspek penting untuk memajukan manajemen kinerja.

Dijelaskan penilaian kinerja adalah metode oleh organisasi untuk menilai atau membandingkan prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tertata maka dapat mendukung memajukan motivasi kerja dan ketaatan dari pegawai. Hal ini tentu saja akan bermanfaat bagi organisasi ataupun perusahaan.<sup>25</sup>

Kebanyakan metode penilaian kinerja masih digunakan sebagai instrumen untuk mengarahkan kepribadian karyawan, menghasilkan ketetapan-ketetapan yang berhubungan dengan peningkatan gaji, memberikan komisi, kenaikan pangkat dan penempatan pegawai yang bersangkutan.

#### d. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson mengemukakan Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

##### 1) Kuantitas

Kuantitas adalah besaran yang diciptakan dalam sebutan seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dikerjakan. Kuantitas yang diukur dari pengertian pegawai terhadap jumlah kegiatan yang diberikan beserta hasilnya.

---

<sup>25</sup> Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 159.

<sup>26</sup> Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002).

## 2) Kualitas

Kualitas adalah kepatuhan dalam metode, ketertiban, kontribusi. Tingkat dimana hasil kegiatan yang diinginkan telah ideal dalam arti mencocokkan beberapa cara ideal dari kinerja kegiatan, maupun melengkapi sasaran yang diinginkan dari suatu kegiatan.

## 3) Kehadiran

Kehadiran adalah kepercayaan akan memasuki kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 4) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah keahlian individu ataupun kelompok untuk berkontribusi dengan orang lain dalam mengatasi suatu kewajiban dan pekerjaan yang telah diatur sehingga mencukupi efektivitas dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah bagian utama dalam memajukan kualitas sumber daya manusia, hal ini didukung dengan kualitas SDM pada organisasi yang bagus akan sangat mendukung dalam aktivitas organisasi. Motivasi diambil dari bahasa latin *movere*, yang artinya bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move*. Menurut Schunk, "Motivasi adalah metode melalui aktivitas pencapaian tujuan yang telah memajukan dan konstan".

Motivasi adalah sesuatu yang memajukan individu melakukan sesuatu. Suatu motivasi dapat bangkit dari internal maupun eksternal individu.<sup>27</sup> Motivasi adalah objek yang memajukan individu untuk memperlihatkan integritas tertentu.<sup>28</sup>

b. Manfaat Teori Motivasi

Motivasi merupakan hal yang berharga bagi manajer untuk memajukan kinerja (*performance*) anggotanya karena kinerja terkait dari motivasi, keahlian dan kondisinya. Rumusnya:

$$\textbf{Kinerja (K) = Fungsi dari motivasi (m). kemampuan (k). dan lingkungan (I)}$$

1) Teori Motivasi

Teori motivasi mengandung isi (*content*) dan prosedur. Teori motivasi isi (*content*) berpusat pada aspek-aspek dalam diri individu yang memajukan, mengeluarkan, melindungi dan menghentikan kepribadian.<sup>29</sup> Teori isi yang dibahas berpusat terpenting pada kepentingan dan dorongan yang membawa dampak kepribadian. Fokus mereka terpenting bersamaan dengan kejadian khusus yang memotivasi individu. Teori proses dari motivasi bersamaan dengan menjawab persoalan bagaimana

---

<sup>27</sup> Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), hlm. 222.

<sup>28</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 235.

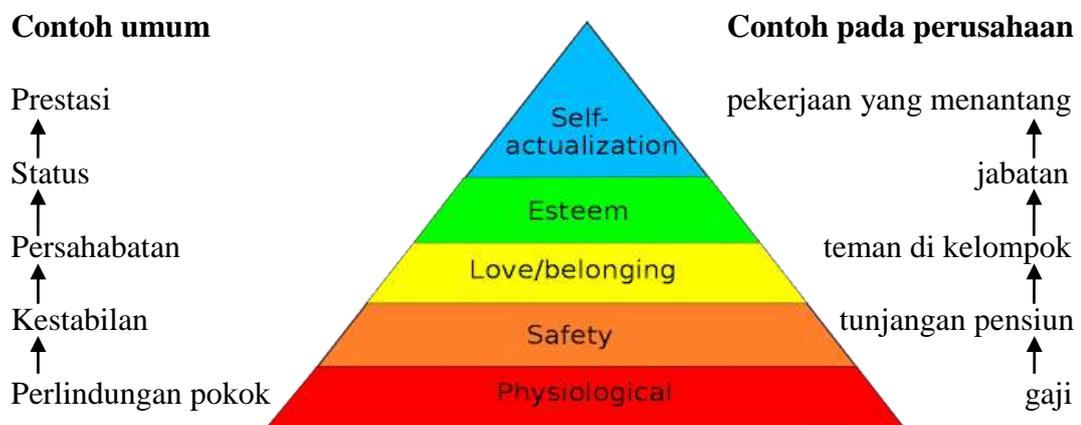
<sup>29</sup> John M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 148.

perilaku individu dimajukan, mendidik, menanggung dan dihentikan.<sup>30</sup>

Ada tiga teori motivasi yang akan dibahas, dan masing-masing teori ini memiliki dampak terhadap praktik manajerial:

a) Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengemukakan Menurut teori hierarki kebutuhan terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Rangkaian motivasi yang minimum sampai ke motivasi yang maksimum. Hierarki kebutuhan Maslow:



**Gambar 2.1**  
**Hierarki Kebutuhan Maslow**

<sup>30</sup> John M. Ivancevich, dkk, hlm. 156.

(1) **Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*)**<sup>31</sup>

Kebutuhan fisiologikal merupakan kepentingan dasar atau kepentingan yang paling rendah dari manusia. Sebelum individu menginginkan kepentingan di atasnya, kepentingan ini harus diwujudkan terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

(2) **Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)**

Sesudah kebutuhan fisiologikal terlaksana maka terbentuk kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Misalnya menabung, mendapat tunjangan pensiun, dan memiliki asuransi.

(3) **Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, Love Needs, Belonging Needs*)**

Kebutuhan selanjutnya adalah keinginan hidup berkelompok, berbaur, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Misalnya berkeluarga, bersahabat, bergaul, menikah dan mempunyai anak.

(4) **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs, Egoistic Needs*)**

Kebutuhan yang berikutnya, yaitu keinginan akan penghargaan. Contohnya ingin memperoleh tuturan terima

---

<sup>31</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, hlm. 240-241.

kasih, ucapan selamat, memperlihatkan rasa segan, mendapat simbol kompensasi (hadiah), memperoleh ijazah sekolah, dan sebagainya.

(5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs, Self-realization Needs, Self-fulfillment Needs, Self-expression Needs*)

Sesudah kebutuhan penghargaan tercapai maka timbul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu keinginan akan aktualisasi diri atau penyempurnaan kesenangan atau keinginan untuk menjadi orang yang didambakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

Banyak pengamat mengemukakan bahwa teori yang dikembangkan Maslow adalah tidak ilmiah karena tidak disimpulkan berdasarkan penelitian atau kajian riset ilmiah sehingga dipertanyakan mengenai keakuratannya.<sup>32</sup>

b) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dibuat oleh Herzberg bersama Mausner dan Snyderman. Keduanya melaksanakan penelitian dengan cara memberikan pertanyaan pada subjek penelitian berkenaan kapan subjek merasa paling bangga terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari asal mula mereka merasa puas. Faktor kesehatan (ekstrinsik) adalah aspek lingkungan yang memicu

---

<sup>32</sup> Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 194.

ketidaksenangan. Penelitian merumuskan terdapat dua faktor, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Faktor Pemuas dan Faktor Kesehatan**

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1. Prestasi ( <i>achievement</i> )	1. Supervisi
2. Penghargaan ( <i>recognition</i> )	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Hubungan interpersonal
4. Tanggung jawab	4. Bayaran dan keamanan
5. Pertumbuhan dan perkembangan	5. Kebijakan perusahaan

Teori dua faktor Herzberg terbilang memperoleh kritikan, yakni metodologinya memaksa orang memandang pada dirinya sendiri pada masa lalu.<sup>33</sup>

c) Teori Alderfer

Alderfer menyebut bahwa individu itu memperoleh kepentingan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Alderfer mengungkapkan individu pada dasarnya ingin disegani dan menyetujui eksistensinya, ingin diajak, dan berperan serta. Individu selaku makhluk sosial ingin bersosialisasi atau berbaur dengan individu lainnya. Individu juga gemar meningkatkan taraf hidupnya menuju kesempurnaan (ingin selalu berkembang). Pada dasarnya teori Alderfer mengacu pada teori Maslow, namun Alderfer menambahkan bagaimana manusia juga membutuhkan suatu

<sup>33</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, hlm. 240-245.

hal yang dapat mengembangkan dirinya meliputi kemampuan dan pemikirannya.<sup>34</sup>

c. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan mampu melakukan kewajibannya secara efektif dan efisien. Motivasi juga diharapkan mampu menjaga dan memajukan etiket, antusiasme dan dorongan kerja.

1) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menafsirkan potensi yang ada di dalam individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang dioperasikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

2) Motivasi Internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang disebut dengan motivasi internal. Akibat motivasi terhadap kinerja pegawai terbentuk jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berkedudukan utama dalam membuat prestasi kerja yang klimaks dan terus menerus.<sup>35</sup>

d. Motivasi Menurut Pandangan Islam

Motivasi itu sendiri adalah sebutan lebih global dipakai untuk mewakili “motif” atau dalam bahasa inggris disebut dengan *motive* yang berasal dari kata *motion*, yang artinya gerakan atau

---

<sup>34</sup> Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 194.

<sup>35</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 150.

sesuatu yang bergerak. Motivasi sendiri lebih bermakna menunjuk pada seluruh metode gerakan diatas, termasuk situasi yang memajukan, dan dorongan yang timbul dari internal. Serta tujuan akhir dan gerakan atau perbuatan yang menimbulkan terjadinya tingkah laku.<sup>36</sup>

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ  
 مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا  
 مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ  
 وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “(bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia)” (Q.S Ar-Rad ayat 11).<sup>37</sup>

Melalui ayat diatas kita bisa memetik kesimpulan bahwa motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakan-tindakannya.

<sup>36</sup> Ramayulis, *Psikologi Agama* (Jakarta: Kalam Mulia), hlm. 102.

<sup>37</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Sahifa, 2014), hlm. 250.

Ayat lain yang menjelaskan mengenai motivasi yaitu Q.S

Al-An'am ayat 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ  
 الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا  
 أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Artinya; “Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam, tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (Q.S Al-An'am : 162-163).

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (pegawai) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi, lurus nya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya dihadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah SWT dalam

pekerjaan. Rasulullah SAW sendiri bekerja keras untuk bertahan hidup. Beliau mengembala kambing dan ikut berdagang dengan pamannya. Dengan begitu beliau sudah memberikan contoh kepada umatnya untuk bekerja demi mempertahankan hidup selain menggunakan waktunya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

### 3. Komunikasi

#### a. Pengertian komunikasi

Penguraian atau perolehan perintah dari individu yang satu kepada individu yang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara lisan, tulisan maupun bahasa *nonverbal* disebut dengan komunikasi. Orang yang komunikatif adalah orang yang bisa menyampaikan suatu informasi atau perintah kepada orang lain, bisa secara langsung maupun tidak langsung sehingga seseorang bisa merespon informasi sesuai dengan keinginan si pemberi informasi. Sebaliknya si penerima informasi mampu merespon informasi atau

pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung.<sup>38</sup>

Komunikasi administrasi dapat di pandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat beberapa komponen. Komponen yang dimaksud adalah komunikator, warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi).<sup>39</sup>

Komunikasi merupakan metode dalam sistematika organisasi untuk menjaga agar manajemen dan pegawai mengetahui tentang berbagai macam hal yang signifikan. Haryani mengungkapkan bahwa komunikasi adalah suatu metode dimana seseorang (komunikator) mengirimkan dorongan (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari seseorang (komunikan).

Sesuai gagasan diatas dapat diputuskan bahwa komunikasi merupakan prosedur penyampaian informasi, instruksi, perintah, atau pendapat. Penyampaian tersebut dapat berasal dari individu kepada individu yang lain atau dari komunikator kepada komunikan.

---

<sup>38</sup> Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 470.

<sup>39</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 85.

b. Indikator-indikator komunikasi<sup>40</sup>

1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang bagus dari individu dapat timbul apabila memperoleh ketenangan dalam mendapatkan informasi dalam suatu komunikasi maka tercipta kemahiran dalam pengalihan ide, pendapat maupun pengertian dari individu ke individu yang lain.

2) Intensitas komunikasi

Semakin banyak terjadi percakapan yang bagus, maka komunikasi menjadi semakin lancar. Kesungguhan dalam komunikasi sangat dibutuhkan agar dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi berjalan dengan baik.

3) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi merupakan komunikasi yang bersifat arus langsung, maksudnya sistem komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya sistem tatap muka untuk melancarkan individu mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4) Tingkat pemahaman pesan

Individu mampu menguasai apa yang hendak diteruskan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tahap interpretasi individu. Dengan komunikasi yang mudah dan

---

<sup>40</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, vol. Cetakan ke-8 (Bandung: Rosdakarya, 2008).

lancar dapat mempermudah individu atau penerima memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Setelah individu mengetahui pesan yang diteruskan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan muncul transformasi tindakan yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

c. Bentuk-bentuk komunikasi

Semua perintah yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal disebut dengan komunikasi internal. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:<sup>41</sup>

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berbentuk komunikasi dari pemimpin ke karyawan maupun dari karyawan ke pemimpin. Komunikasi dari pemimpin ke karyawan di maksudkan untuk membagikan pengertian atau kekuasaan kepada karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dalam jabatan sebagai anggota perusahaan. Komunikasi karyawan kepada pemimpin dapat berbentuk informasi, saran-saran, keluhan, serta ide dan pendapat.

2) Komunikasi Horizontal

---

<sup>41</sup> Afifudin, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: Allfabeta, 2013), hlm.121.

Komunikasi horizontal dilakukan oleh sesama karyawan. Komunikasi horizontal biasanya bersifat pemberian informasi yang berkaitan dengan implementasi kebijaksanaan pemimpin sehingga tidak tercantum unsur perintah.

### 3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pemimpin departemen dengan karyawan departemen lain.

#### d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

- 1) Menaikkan keterampilan manajerial dan ikatan sosial
- 2) Memberikan atau menerima informasi
- 3) Memberikan dan membalas pertanyaan
- 4) Mengganti bentuk sosial
- 5) Sarana untuk memberikan perintah, bimbingan, pengaturan, pengkoordinasian, pemulihan, kesepakatan, dan pemberitahuan.

#### 4. Hubungan Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Pegawai dengan motivasi yang tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Beberapa pegawai bekerja dengan menanamkan bermacam-macam motivasi, seperti motivasi mendapatkan gaji bulanan, mencapai sasaran karier, berkarya, dan mencari pengalaman. Salah satu

---

<sup>42</sup> Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, hlm. 470.

motivasi untuk mencapai sasaran karier berarti pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi tinggi yang ingin dicapai. Selain itu, pegawai juga akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang akan mendukung kinerja yang bagus, seperti keterampilan, berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran dan memimpin.<sup>43</sup>

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus mereka lakukan, bagaimana pegawai bekerja dengan baik dan apa yang harus dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Saat seluruh anggota organisasi dapat berkomunikasi secara efektif satu sama lain dan dengan orang-orang diluar organisasi, maka organisasi tersebut cenderung akan lebih berkinerja tinggi dan memperoleh keunggulan kompetitif.<sup>44</sup> Dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peran penting. Banyak organisasi yang memiliki komunikasi yang tidak efektif. Hal ini dapat menurunkan kinerja organisasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan.<sup>45</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang signifikan dan menjadi penunjuk bagi landasan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>43</sup> Drs. Bintoro dan Drs. Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), hlm.88-90.

<sup>44</sup> John Suprianto, *Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), hlm. 109.

<sup>45</sup> John Suprianto, hlm. 106.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1	Agrona Brajahadi (Jurnal Ekonomi, UNISRI Surakarta) <sup>46</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi.	2013	Didalam penelitian ini Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
2	Dimas Okta Ardiansyah (Jurnal Bisnis dan Manajemen, Universitas Brawijaya) <sup>47</sup>	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)	2016	Didalam penelitian ini dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Setia Kawan Sejahtera Tulungagung.
3	Damri Batubara (Jurnal At-Tijaroh, IAIN Padangsidimpuan) <sup>48</sup>	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan)	2018	Sistem informasi manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian

<sup>46</sup> Agrona Brajahadi Nuswantoro, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ekonomi*, 25, No. 2 (Februari 2013): hlm. 224.

<sup>47</sup> Dimas Okta Ardiansyah, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). | Ardiansyah | Jurnal Bisnis dan Manajemen," hlm. 25, diakses 9 November 2020, <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70>.

<sup>48</sup> Damri Batubara, "FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan)," *At-tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2018): hlm. 55.

				agama sebesar 37,6% dan 62,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti motivasi, stress kerja dan faktor lainnya.
4	Imam Ghozali (JIEB atau Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar) <sup>49</sup>	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	2017	dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar.
5	Irdayani Siregar (Skripsi IAIN Padangsidimpuan) <sup>50</sup>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru	2018	Pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kecamatan muara batang toru, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,941 > 3,19).

<sup>49</sup> Imam Ghozali, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (12 Maret 2017): hlm. 136, <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>.

<sup>50</sup> Nofinawati Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung, dan Irdayani Siregar, "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU," *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman* 5, no. 1 (27 Mei 2017): hlm. 73, <https://doi.org/10.24952/masharif.v5i1.1409>.

6	Zackharia Rialmi (Jurnal JENIUS) <sup>51</sup>	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi	2020	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Metal Abadi
7	Abdi Putra Hanafiah (Skripsi IAIN Padangsidimpuan) <sup>52</sup>	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan	2019	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada madina market panyabungan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
8	Syamsu Alam (Jurnal Katologis) <sup>53</sup>	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan.	2019	Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berdasarkan tabel 2.2 antara lain:

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agrona Brajahadi yaitu sama-sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja

<sup>51</sup> Zackharia Rialmi dan Morsen Morsen, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 2 (4 Januari 2020): hlm. 5, <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>.

<sup>52</sup> Abdi Putra Hanafiah, "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan" (skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2019), hlm. 62, <http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id/2065/>.

<sup>53</sup> Syamsu Alam, "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN," *Katalogis* 2, no. 1 (6 Oktober 2016): hlm. 136, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6896>.

sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel motivasi sebagai variabel bebas agar lebih mencakup keseluruhan dari kinerja pegawai. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Agrona Brajahadi melakukan penelitian di CV. Sarana Karya Sukoharjo sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah yaitu sama-sama menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel motivasi sebagai variabel bebas agar lebih mencakup keseluruhan dari kinerja pegawai. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah melakukan penelitian di PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Damri Batubara yaitu sama-sama menggunakan

kinerja sebagai variabel terikatnya. Persamaan lainnya adalah penelitian ini sama-sama dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel motivasi dan komunikasi sebagai variabel bebas sedangkan Damri Batubara menggunakan sistem informasi manajemen. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Imam Ghozali yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel komunikasi sebagai variabel bebas agar lebih mencakup keseluruhan dari kinerja pegawai. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Imam Ghozali melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Irdayani Siregar yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel

komunikasi sebagai variabel bebas agar lebih mencakup keseluruhan dari kinerja pegawai. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Irdayani Siregar melakukan penelitian di Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jupri Ati Harahap yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel komunikasi sebagai variabel bebas agar lebih mencakup keseluruhan dari kinerja pegawai. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Jupri Ati Harahap melakukan penelitian di PT. POS Indonesia (PERSERO) Padangsidempuan sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Abdi Putra Hanafiah yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja

sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel komunikasi sebagai variabel bebas agar lebih mencakup keseluruhan dari kinerja pegawai. Perbedaan lainnya juga terdapat pada lokasi penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Abdi Putra Hanafiah melakukan penelitian di Madina Market Panyabungan sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Selain itu perbedaan juga terlihat dari tahun penelitian yaitu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2020.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir berperan untuk menampilkan permasalahan yang akan dibicarakan dalam penyusunan prasaran penelitian. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka akan diuji bagaimana motivasi (X1) dan komunikasi (X2) sebagai variabel bebas berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

#### 1. Pengaruh Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti performa kerja atau performa sesungguhnya yang diraih oleh individu. Kinerja adalah kualitas implementasi tugas yang dapat diraih individu, unit, atau bagian dengan memanfaatkan keterampilan yang ada dan batasan-batasan yang telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kontribusi yang dilaksanakan oleh individu dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan membatasi kerugian serta berupaya menghasilkan pegawai yang bijak yang mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai kewajiban yang diberikan.

## 2. Pengaruh Motivasi

Motivasi adalah bagian utama dalam memajukan kualitas sumber daya manusia, hal ini didukung dengan kualitas SDM pada organisasi yang bagus akan sangat mendukung dalam aktivitas organisasi. Motivasi diambil dari bahasa latin *movere*, yang artinya bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move*. Motivasi adalah sesuatu yang memajukan individu melakukan sesuatu. Suatu motivasi dapat bangkit dari internal maupun eksternal individu.

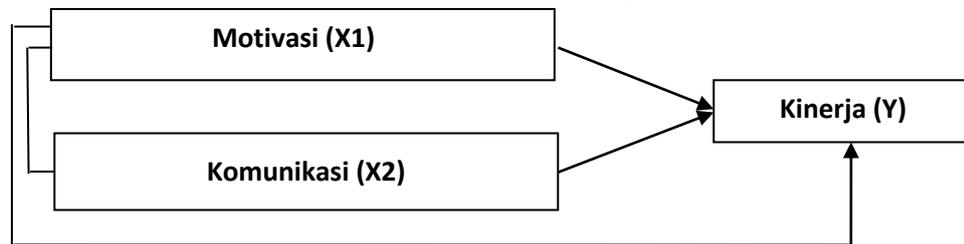
Pegawai dengan motivasi yang tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. motivasi untuk mencapai sasaran karier berarti pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi tinggi yang ingin dicapai. Selain itu, pegawai juga akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang akan mendukung kinerja yang bagus, seperti keterampilan, berkomunikasi, mengelola waktu, mengelola anggaran dan memimpin.

### 3. Pengaruh Komunikasi

Komunikasi merupakan metode dalam sistematika organisasi untuk menjaga agar manajemen dan pegawai mengetahui tentang berbagai macam hal yang signifikan. Haryani mengungkapkan bahwa komunikasi adalah suatu metode dimana seseorang (komunikator) mengirimkan dorongan (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari seseorang (komunikan). Komunikasi merupakan prosedur penyampaian informasi, instruksi, perintah, atau pendapat. Penyampaian tersebut dapat berasal dari individu kepada individu yang lain atau dari komunikator kepada komunikan.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus mereka lakukan, bagaimana pegawai bekerja dengan baik dan apa yang harus dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Saat seluruh anggota organisasi dapat berkomunikasi secara efektif satu sama lain dan dengan orang-orang diluar organisasi, maka organisasi tersebut cenderung akan lebih berkinerja tinggi dan memperoleh keunggulan kompetitif. Dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peran penting. Banyak organisasi yang memiliki komunikasi yang tidak efektif. Hal ini dapat menurunkan kinerja organisasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan.

**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang di kemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis akan diakui jika data yang diberikan membenarkan pernyataan. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

H<sub>0</sub><sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

H<sub>a</sub><sub>3</sub> : Terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan peneliti di kantor kementerian agama kota padangsidempuan, yang beralamat di Jln. Jend. Besar A Haris Nasution, Palopat PK, Padangsidempuan Batunadua, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara 22733. Waktu penelitian di perkirakan peneliti akan melakukan penelitian di bulan Mei 2019 – September 2020. Waktu yang ditetapkan ini digunakan untuk dipergunakan untuk pengambilan data, pengolahan data, dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang akan dicantumkan pada laporan hasil penelitian.

#### B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan agar mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memakai analisis data yang berupa numerik/angka.<sup>54</sup> Penelitian ini akan mampu menciptakan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan.

#### C. Populasi dan Sampel

Sugiyono mengungkapkan pengertian populasi adalah daerah penyamaraan yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan keistimewaan tertentu yang diatur oleh peneliti untuk ditelaah dan kemudian

---

<sup>54</sup> Suryani & Hendryani, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 109.

diambil kesimpulannya.<sup>55</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama di Kota Padangsidempuan yang berjumlah 48 orang.

Sampel Penelitian merupakan persentase dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>56</sup> Untuk sampel peneliti berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto, jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil 10-25%, bila kurang dari 100 maka sampelnya keseluruhan subjeknya.<sup>57</sup> Maka sampelnya keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan sebanyak 48 orang.

.. *Sampling* Jenuh adalah metode penentuan sampel apabila seluruh bagian populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh memiliki istilah lain yaitu sensus, dimana semua anggota populasi akan menjadi sampel.<sup>58</sup> Jadi pengambilan sampel yang berjumlah 48 orang menggunakan *sampling* jenuh.

#### D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yaitu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Alat penelitian yang digunakan adalah:

##### a. Angket

Angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 61.

<sup>56</sup> Sugiyono, hlm. 62.

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 134.

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, hlm. 122-123.

responden untuk dijawab.<sup>59</sup> Menurut Burhan Bungin, angket langsung dan tertutup merupakan angket yang dipersiapkan sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternative jawaban yang harus di jawab oleh responden telah tertera dalam angket tersebut. Dalam penelitian ini angket disebarkan kepada pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

Pembuatan instrumen harus diawali dengan mengetahui serta menetapkan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel X1 (pengaruh motivasi), variabel X2 (pengaruh komunikasi), dan untuk variabel Y (kinerja pegawai).

Angket dalam penelitian ini yaitu angket tentang motivasi dan komunikasi yang disebarkan kepada responden. Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner**

Kategori Jawaban	Skor	
	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

---

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 199.

Angket yang dibuat dalam penelitian ini yaitu angket tentang kinerja pegawai, motivasi dan komunikasi yang akan disebarakan pada responden. Adapun indikator angketnya sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kisi-Kisi Angket Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran/Waktu kerja 4. Kemampuan bekerja sama	1, 2 4, 5 6 9, 10	3 7, 8
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup/Kebutuhan Fisiologikal 2. Kebutuhan Keselamatan 3. Kebutuhan sosial/Kebutuhan Berkelompok 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri	1, 2 3 5, 6 8 9	4 7 10
Komunikasi (X2)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	1,2 3, 4 5, 6 7 9	8 10

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode tanya jawab dalam penelitian yang berjalan secara lisan dimana langsung bertatap muka dan mendengarkan secara langsung. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara terstruktur. Dan wawancara yang dilaksanakan adalah pada pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan penjelasan data peristiwa masa lalu. Data bisa berbentuk tulisan (sejarah hidup, catatan harian, biografi, cerita, kebijakan, dan peraturan), gambar (foto, gambar dan sketsa) dan karya seni (lukisan, film, dan patung)<sup>60</sup>.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

1. Uji Validitas

Uji validitas dirancang untuk menentukan seberapa baik suatu instrument menimbang rencana yang harus ditimbang. Instrumen yang valid bermakna instrument tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang hendak diukurnya secara tepat dan benar. Instrumen penelitian yang dipakai mempunyai validitas yang tinggi, jadi hasil penelitian sanggup menafsirkan masalah penelitiannya sesuai dengan peristiwa atau kejadian yang sebenarnya. Suatu instrumen dikatakan valid, bila koefisien korelasi

---

<sup>60</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 299.

*product moment* > r tabel. Adapun dasar pengambilannya yaitu:<sup>61</sup>

- a. Jika  $r_{hitung}$  positif, serta  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir atau item pertanyaan tersebut valid. Namun jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , tetapi bertanda negatif, maka butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dirancang untuk memperlihatkan sejauh mana instrumen dapat mempersembahkan hasil yang stabil. Jadi, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan sasaran memahami kestabilan dari instrumen sebagai alat ukur, kemudian hasil pengukuran dapat di percaya. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal.<sup>62</sup> Adapun dasar pengambilannya yaitu:

- a. Apabila *cronbach alpha* > 0,60, maka variabel dikatakan reliabel.
- b. Apabila *cronbach alpha* < 0,60, maka variabel dikatakan tidak reliabel.<sup>63</sup>

## F. Analisis Data

Metode mencari dan menata secara terstruktur data yang didapatkan dari hasil wawancara, angket, dan dokumentasi dengan cara mengatur data ke dalam golongan, menguraikan ke dalam bagian-bagian, melaksanakan

---

<sup>61</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: PT. Andi Offset, 2014), hlm. 117.

<sup>62</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, hlm. 354.

<sup>63</sup> Nur Aswani & Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 171.

sintesa, menata ke dalam model, menetapkan mana yang lebih utama dan yang akan ditekuni, dan menarik kesimpulan agar mudah dimengerti oleh diri sendiri ataupun orang lain adalah pengertian dari analisis data.<sup>64</sup> Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis antara lain:

## 1. Uji Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas

Uji normalita merupakan uji yang digunakan untuk mengamati apakah nilai residual tersalurkan normal atau tidak. Bentuk regresi yang bagus adalah mempunyai nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas tidak dilakukan pada tiap-tiap variabel namun pada nilai residualnya. Dalam uji normalitas ini memakai metode *Test Kolmogorov-Smirnov*. Maka kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan nilai residual tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan nilai residual berdistribusi normal.<sup>65</sup>

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dipakai untuk memahami linearitas data, yaitu apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya dipakai sebagai ketentuan dalam analisis korelasi atau

---

<sup>64</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, hlm. 195.

<sup>65</sup> Duwi Priyanto, hlm. 69.

regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.<sup>66</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah salah satu anggapan dalam pemakaian analisis regresi. Cara untuk memahami ada atau tidaknya fenomena multikolinearitas antara lain dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Untuk melihat adanya multikolinearitas dapat dilihat dari:

- 1) Dengan membandingkan nilai VIF, yaitu:
  - a) Jika nilai VIF  $>10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
  - b) Jika nilai VIF  $<10$  maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Dengan membandingkan nilai *Tolerance*, yaitu:
  - a) Jika nilai *tolerance*  $>0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
  - b) Jika nilai *tolerance*  $<0,1$  maka terjadi multikolinearitas.<sup>67</sup>

### b. Uji Heteroskedastisitas

---

<sup>66</sup> Duwi Priyanto, hlm. 79.

<sup>67</sup> Nur Aswani & Masyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, hlm. 176.

Pengujian heteroskedastisitas memakai teknik *Spearman rho*, yaitu mengorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>68</sup>

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan hubungan secara linear antara dua variabel independen ( $X_1$ , motivasi dan  $X_2$ , komunikasi) dan variabel dependen ( $Y$ , kinerja karyawan). Analisis regresi berganda adalah kelanjutan analisis setelah uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja karyawan

$a$  = Koefisien Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = motivasi

$X_2$  = komunikasi

$e$  = Error/*Standar error tern*

Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>68</sup> Nur Aswani & Masyuri, hlm. 178.

$$KP = a + b_1 \text{Motivasi} + b_2 \text{Komunikasi} + e$$

#### 4. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama memberi penjelasan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mendekati, artinya kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.<sup>69</sup>

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai  $0 \leq R^2 \leq 1$  dapat diartikan sebagai berikut:

- a.  $R^2 = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- b.  $R^2 = 1$ , berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

**Tabel 3.3**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi<sup>70</sup>**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,50-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

#### 5. Uji Hipotesis

<sup>69</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, hal. 142.

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Allfabeta, 2016), hln. 184.

Untuk menunjukkan hipotesis dalam penelitian apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji-t dan uji-f.

a. Uji-t

Uji statistik t pada dasarnya dipakai untuk memahami apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terdapat variabel dependen. Dengan kriteria pengujiannya adalah:

1) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2) Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.<sup>71</sup>

$H_{01}$  = Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_{a1}$  = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_{02}$  = Tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_{a2}$  = Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

b. Uji-F

---

<sup>71</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, hlm. 161.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara sama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.<sup>72</sup>

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

---

<sup>72</sup> Duwi Priyanto, hlm. 158.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Kementerian Agama

##### 1. Sejarah Kementerian Agama

Pemerintahan Negara Republik Indonesia pada tanggal 19 Agustus 1945 dibicarakan jumlah kementerian yang akan dibentuk dan juga tugas masing-masing kementerian. Tanggal 11 juli 1945 Mr. Muhammad Yamin memberi usulan bahwa diperlukannya kementerian khusus, yaitu kementerian yang mengurus segala hal yang bersangkutan dengan agama yakni Kementerian Islamiyah yang memberikan jaminan kepada umat islam yang ada di indonesia dapat dilihat maupun dirasakan dengan kesungguhan hati.<sup>73</sup>

Tapi usulan yang diberikan oleh Mr. Muhammad Yamin tidak mendapat perhalian dan sambutan. Pada tanggal 19 agustus 1945 saat sidang PPKI berlangsung yang membahas pembentukan kementean ataupun departemen, usulan yang diberikan oleh Mr. Muhammad Yamin tentang Kementerian Agama tidak disepakati oleh pihak PPKI.

Dari 27 anggota PPKI hanya 6 orang saja yang setuju untuk mendirikan Kementerian Agama dan anggota lain menolaknya, salah satunya adalah Johannes Latuharhary yang mengatakan bahwa masalah agama dapat diurus oleh Kementerian Pendidikan. Johannes Latuharhary juga mengaku keberatan apabila Kementeria Agama dibentuk dan siapa

---

<sup>73</sup> “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan,” 2020.

yang akan memimpin Kementerian Agama dan harus bisa diterima oleh semua pihak.<sup>74</sup>

Kementerian Agama Kota Padangsidempuan sebelumnya merupakan bagian dari Kementerian Agama Tapanuli Selatan, dan dengan berdirinya dan disahkannya Kota Padangsidempuan maka dibuatlah Kementerian Agama Kota Padangsidempuan pada tahun 2002 yang memiliki tugas mengurus bidang keagamaan yang ada di Kota Padangsidempuan. Pemimpin pertama Kementerian Agama Kota Padangsidempuan adalah Drs. Zainal Arifin Tampubolon.

Berdasarkan peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 tahun 2010 terjadi perubahan nama dari Departemen Agama Kota Padangsidempuan menjadi Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dan juga mengubah atribut seperti logo, kop surat, papan nama, stempel, *badge* dan lain-lain.

Berdasarkan pengamatan peneliti saat mendatangi lokasi penelitian masih terdapat beberapa pegawai yang tidak ada di kantor pada saat jam kerja masih berlangsung, pekerjaan yang tertunda akan di kerjakan di penghujung waktu. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh bapak Damri Batubara, Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan terlihat ada beberapa kenyataan yang kurang baik. Misalnya, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, serta rendahnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

---

<sup>74</sup> “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.”

Komunikasi yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama adalah Komunikasi Vertikal, Horizontal dan Diagonal. Komunikasi vertikal dapat berbentuk komunikasi dari pemimpin ke karyawan maupun dari karyawan ke pemimpin. Komunikasi horizontal dilakukan oleh sesama karyawan. Komunikasi horizontal biasanya bersifat pemberian informasi yang berkaitan dengan implementasi kebijaksanaan pemimpin sehingga tidak tercantum unsur perintah. Dan Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pemimpin departemen dengan karyawan departemen lain.

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dari Kementerian Agama Republik Indonesia adalah mendukung pemerintah dalam hal kewajiban global, urusan agama dan juga pendirian di bidang keagamaan. Serta tugas pokok Kantor Kementerian Agama yang ada di Kabupaten/Kota berada di bawah dan merupakan tanggung jawab Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama. Kantor Kementerian Agama memiliki tugas melakukan kewajiban dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama dan ketentuan perundang-undangan.

Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan dan penetapan Visi, Misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada seluruh masyarakat di Kota Padangsidempuan.
- b. Pelayanan, pembinaan dan bimbingan di bidang haji dan umrah.
- c. Pembinaan dalam kerukunan umat beragama.
- d. Pengawasan, pengendalian dan evaluasi yang berkenaan dengan keagamaan.

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Terwujudnya masyarakat Kota Padangsidempuan yang taat beragama, rukun, maju, cerdas, mandiri, sejahtera lahir batin, saling menghormati di dalam beragama dan membantu dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah NKRI.<sup>75</sup> Untuk dapat mewujudkan Visi tersebut, Satuan Kerja Kementrian Agama Kota Padangsidempuan harus mampu melaksanakan Program Pokok Kementerian Agama RI sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup kerjanya sesuai pula dengan tugas dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

#### b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
- 2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama

---

<sup>75</sup> “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.”

- 3) Meningkatkan kualitas Raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, dan pendidikan keagamaan
  - 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
  - 5) Meningkatkan koordinasi dengan Pemenrintah Daerah, Instansi terkait dan Lembaga Sosial Kemasyarakatan.
  - 6) Memperdayakan masyarakat beragama dan lembaga-lembaga keagamaan dalam NKRI.<sup>76</sup>
4. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan

Struktur organisasi adalah hubungan ataupun susunan antar bagian komponen dan posisi dalam suatu organisasi. Seorang pegawai yang baik haruslah mampu melakukan pekerjaan dengan benar, melakukan pekerjaan dengan baik maka pegawai akan mengetahui hambatan-hambatan yang akan mereka dapatkan dalam suatu organisasi dan bagaimana cara mengatasinya.

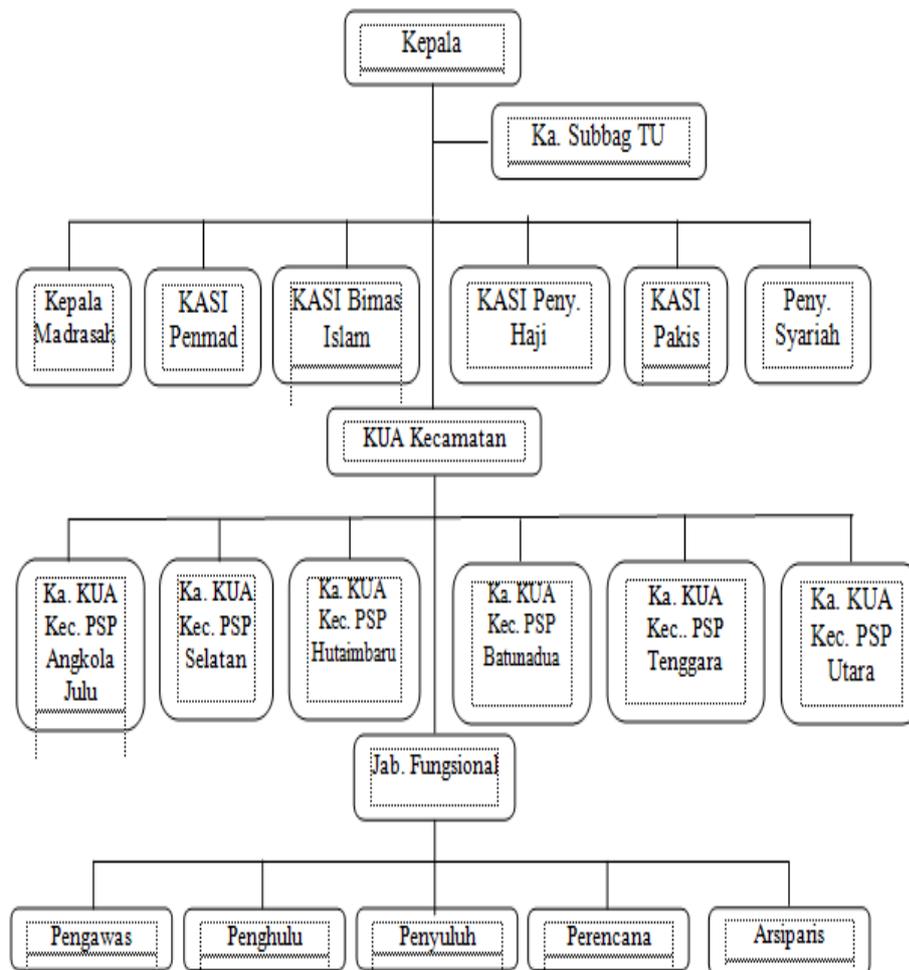
Maka dari itu, struktur organisasi Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan secara umum dapat digambarkan sebagai berikut.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.”

<sup>77</sup> “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.”

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan**



Struktur organisasi ataupun susunan kerja Kantor Kementerian Agama yang didasarkan pada PMA No. 13 Tahun 2002 yang membahas organisasi dan susunan kerja instansi vertikal Kementerian Agama, sebagai berikut:<sup>78</sup>

- a. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan 1 orang

<sup>78</sup> “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.”

- b. Subbag Tata Usaha memiliki tugas untuk melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pembinaan maupun pelayanan administrasi, keuangan dan barang yang dimiliki oleh negara yang ada di Kantor Kementerian Agama
- c. Seksi Pendidikan madrasah memiliki tugas untuk melakukan pelayanan, pembinaan, bimbingan teknis, dan juga pengelolaan data ataupun informasi di bidang RA, MI, MTs, MA dan MAK
- d. Seksi Pendidikan Agama Islam memiliki tugas untuk melakukan bimbingan, pelayanan, pembinaan dan pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan madrasah, pendidikan keagamaan islam dan pendidikan agama islam.
- e. Seksi Penyelenggaraan haji dan Umrah memiliki tugas melaksanakan latihan keterampilan, pembinaan, pelayanan dan pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.
- f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam memiliki tugas untuk membimbing teknis masyarakat, pembinaan masyarakat, pelayanan dan pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat islam.
- g. Penyelenggaraan Syari'ah mempunyai tugas melakukan pelayanan, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pembinaan syariah.

- h. Penyelenggaraan kristen memiliki tugas yang sama dengan penyelenggaraan syariah, hanya saja penyelenggaraan kristen melakukan pembinaan dibidang bimbingan masyarakat kristen.
- i. Pegawai Jabatan fungsional.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen mengukur konsep yang harus diukur dengan baik. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item maka akan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi. Berikut uji validitas item pernyataan variabel motivasi.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Motivasi (X1)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,645	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (48-2) = 46 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,291	Valid
2	0,595		Valid
3	0,520		Valid
4	0,645		Valid
5	0,520		Valid
6	0,549		Valid
7	0,807		Valid
8	0,807		Valid
9	0,666		Valid
10	0,575		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji validitas item pernyataan pada variabel motivasi pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kesimpulan yang diperoleh, seluruh item pernyataan valid. Berikut uji validitas item pernyataan variabel komunikasi:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Komunikasi (X2)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,687	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (48-2) = 46 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,291	Valid
2	0,737		Valid
3	0,350		Valid
4	0,589		Valid
5	0,759		Valid
6	0,429		Valid
7	0,636		Valid
8	0,648		Valid
9	0,690		Valid
10	0,621		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji validitas item pernyataan pada variabel komunikasi pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa kesimpulan yang diperoleh, seluruh item pernyataan valid. Berikut uji validitas item pernyataan variabel kinerja:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Kinerja (Y)**

No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,533	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (48-2) = 46 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,291	Valid
2	0,582		Valid
3	0,665		Valid
4	0,474		Valid
5	0,517		Valid
6	0,524		Valid
7	0,545		Valid
8	0,595		Valid
9	0,543		Valid
10	0,637		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil dari uji validitas item pernyataan pada variabel kinerja pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa kesimpulan yang diperoleh, seluruh item pernyataan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dibuat untuk dapat menunjukkan sejauh mana hasil yang diberikan oleh suatu instrumen, dapatkah instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4 diperoleh nilai *Cronbach alpha* (0,825) > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Berikut uji reliabilitas untuk variabel komunikasi:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas variabel Komunikasi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.5 diperoleh nilai *Cronbach alpha* (0,800) > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas variabel kinerja:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.6 diperoleh nilai *Cronbach alpha* (0,723) > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual valid ataupun tidak valid. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode *Test Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56529372
	Absolute	,114
Most Extreme Differences	Positive	,114
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,787
Asymp. Sig. (2-tailed)		,566

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (0,566) > 0,05. Disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

### 4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Berikut hasil uji linearitas variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		369.143	9	41.016	14.417	.000
Kinerja * Motivasi	Between Groups	218.897	1	218.897	76.943	.000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	150.246	8	18.781	6.601	.000
Within Groups		108.107	38	2.845		
Total		477.250	47			

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji linearitas motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8 bahwa signifikan *Linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan linear lebih kecil dari 0,05. Maka antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear. Berikut hasil uji linearitas variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linearitas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		405.212	10	40.521	20.812	.000
Kinerja * Komunikasi	Between Groups	342.652	1	342.652	175.992	.000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	62.560	9	6.951	3.570	.003
Within Groups		72.038	37	1.947		
Total		477.250	47			

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji linearitas komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 bahwa signifikan *Linearity* sebesar 0,000. Nilai

signifikan linear lebih kecil dari 0,05. Maka antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

#### 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Berikut hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.390	3.770		.899	.373		
Motivasi	.339	.123	.255	2.756	.008	.627	1.595
Komunikasi	.622	.083	.692	7.480	.000	.627	1.595

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 diperoleh nilai VIF dari variabel motivasi adalah 1,595 dan variabel komunikasi adalah 1,595. Disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel  $< 10$ .

Nilai *Tolerance* variabel motivasi adalah 0,627 dan untuk komunikasi adalah 0,627. Nilai *tolerance* dari kedua variabel  $> 0,1$ . Hasil uji multikolinearitas bahwa nilai VIF dan *Tolerance* dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

#### 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

		Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	ABS_RES
Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.612	.061
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.683
	N	48	48	48
Spearman's rho	Komunikasi	.612**	1.000	.016
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.911
	N	48	48	48
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.061	.016	1.000
	Sig. (2-tailed)	.683	.911	.
	N	48	48	48

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil dari uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode *spearman's rho*, dapat dilihat pada Tabel 4.11 nilai korelasi antara variabel motivasi dan komunikasi dengan *Unstandardized Residual* memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yaitu signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,683 dan untuk variabel komunikasi adalah 0,911. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan oleh peneliti untuk melihat bagaimana keadaan variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.390	3.770		.899	.373
Motivasi	.339	.123	.255	2.756	.008
Komunikasi	.622	.083	.692	7.480	.000

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KP = 3,390 + 0,339\text{Motivasi} + 0,622\text{Komunikasi} + 3,77$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan:

- a. Jika konstanta sebesar 3,390 artinya apabila variabel motivasi dan komunikasi dianggap konstanta atau 0 maka kinerja pegawai sebesar 3,390 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,339 artinya apabila variabel motivasi ditambah 1 satuan. Maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,339 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel komunikasi adalah 0,622 artinya apabila variabel komunikasi ditambah 1 satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,622 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja pegawai.

### 8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengambilan keputusan dari koefisien determinasi yaitu : apabila nilai  $R^2$  semakin besar atau mendekati 1, maka ketepatannya dikategorikan semakin baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 <sup>a</sup>	,759	,748	1,600

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.13 nilai R sebesar 0,871 artinya korelasi antara variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai berada pada interpestasi hubungan kuat. Hasil untuk R *Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,759. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 0,759 dan sisa 0,241 dipengaruhi faktor lain.

### 9. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan agar mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (Uji-t) sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.390	3.770		.899	.373
Motivasi	.339	.123	.255	2.756	.008

Komunikasi	.622	.083	.692	7.480	.000
------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan cara sebagai berikut:  $t_{\text{tabel}} = df = (n-k-1)$ , dengan  $\alpha$  (tingkat kepercayaan) adalah 0,05,  $n$  (jumlah responden) adalah 48,  $k$  (jumlah variabel X) adalah 2 yaitu motivasi dan komunikasi.  $t_{\text{tabel}} = df = (48-2-1)$ ,  $t_{\text{tabel}} = df = (45) = 2,0141$ .

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa  $t_{\text{hitung}}$  untuk motivasi adalah  $2,756 > 2,0141$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Berikut  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel komunikasi adalah  $7,480 > 2,0141$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Padangsidempuan.

#### 10. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dapat menyatakan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (uji-F) sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.093	2	181.047	70.748	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.157	45	2.559		
	Total	477.250	47			

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2020)

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan nilai cara sebagai berikut:  $F_{\text{tabel}} = F(n-k)$ ,  $n$  adalah jumlah responden yaitu sebanyak 48 dan  $k$  adalah jumlah variabel  $X$  ada 2, yaitu motivasi dan komunikasi.  $F_{\text{tabel}} = F(48-2)$ ,  $F_{\text{tabel}} = F(46)$ .

Hasil uji simultan ( $F$ ) diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} 70,748 > F_{\text{tabel}} 3,20$ . Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

Hasil uji parsial menyatakan  $t_{\text{hitung}}$  untuk motivasi adalah  $2,756 > 2,0141$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move*. Menurut Schunk, " Motivasi merupakan metode melalui aktivitas perolehan tujuan yang telah

memajukan dan berkelanjutan”. Motivasi adalah objek yang memajukan individu untuk berbuat sesuatu. Motivasi dapat muncul dari internal ataupun dari eksternal individu.<sup>79</sup>

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Pandji Anoraga dalam buku yang berjudul *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*, di mengungkapkan Motivasi merupakan objek yang memajukan individu untuk berbuat sesuatu. Motivasi dapat muncul dari internal ataupun eksternal individu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Imam Ghozali yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. Penelitian Imam Ghozali menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Irdayani Siregar yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru*. Penelitian Irdayani Siregar menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Muara Batang Toru.

---

<sup>79</sup> Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*, hlm. 222.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Abdi Putra Hanafiah yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Madina *Market* Panyabungan. Penelitian Abdi Putra Hanafiah menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Madina *Market* Panyabungan.

Kesimpulan dari penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kota Padangsidimpuan. Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar diri sendiri yang bisa didapatkan dari orang lain sedangkan motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri atau seseorang dapat memotivasi diri sendiri dari kejadian yang sudah lewat.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidimpuan.

Hasil uji parsial (uji t) menyatakan  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi adalah  $7,480 > 2,0141$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Padangsidimpuan.

Komunikasi administrasi dapat di pandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat beberapa elemen, yaitu: komunikator, yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada

komunikasikan untuk mempengaruhi perilaku komunikasi yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Dimas Okta Ardiansyah yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Penelitian Dimas Okta Ardiansyah menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Kertas Setia Kawan Sejahtera Tulungagung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Agrona Brajahadi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian Agrona Brajahadi menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan. Komunikasi dapat membantu pegawai untuk mengutarakan pendapat dan juga dapat menjalin kerjasama dengan pegawai lain.

3. Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

Dalam penelitian ini hasil uji simultan (F) diperoleh nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $F_{\text{hitung}} 70,748 > F_{\text{tabel}} 3,20$ . Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

Hal ini sesuai dengan ungkapan Syamsir Torang kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dalam pencapaian hasil tersebut maka diperlukan motivasi maupun komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi.

Kesimpulan yang didapatkan dari uji simultan (uji-F) motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

#### D. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan dari rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada dalam metodologi penelitian, hal ini direncanakan agar hasil yang didapat dari penelitian ini betul-betul asil dan terstruktur. Tetapi untuk memperoleh hasil yang lengkap untuk suatu penelitian sangat susah dikarenakan ada berbagai keterbatasan yang dialami oleh peneliti.

Adapun keterbatasan-keterbatasan selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Saat menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui secara pasti kejujuran responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti sehingga dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan dari variabel yang digunakan yaitu peneliti hanya mengambil dua variabel yaitu motivasi dan komunikasi dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, gaji dan upah, stress kerja dan masih banyak lagi.
3. Keterbatasan melakukan penelitian di beberapa waktu dikarenakan *social distancing* yang diakibatkan oleh Corona virus (Covid-19) sehingga beberapa pegawai ada yang tidak mau melakukan wawancara dengan peneliti.

Walaupun dengan keterbatasan yang ada, peneliti mengupayakan agar penelitian ini tidak terhalangi oleh keterbatasan dan tidak mengurangi hasil dari penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji-t) pada motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,756 > 2,0141$ ).
2. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji-t) pada variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,480 > 2,0141$ ).
3. Terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Dapat dilihat dari hasil uji simultan (Uji F) menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan dengan hasil  $F_{hitung} 70,748 > F_{tabel} 3,20$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat di berikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

2. Bagi Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan

Disarankan untuk lebih memberikan motivasi yang tinggi dan meningkatkan komunikasi bagi setiap pegawai sehingga akan mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pencapaian tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dari lembaga itu sendiri. Tidak terpenuhinya kepentingan, ambisi, harapan serta kawasan kerja yang kurang serius dapat meminimalkan kinerja pegawai. Motivasi dan komunikasi termasuk hal yang utama untuk diawasi oleh kelompok manajemen jika mengkehendaki setiap pegawai bisa menganjurkan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Allfabeta, 2013.
- Agrona Brajahadi Nuswantoro. “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo Dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi,” *Jurnal Ekonomi*, 25, No. 2 (Februari 2013).
- Alam, Syamsu. “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN.” *Katalogis* 2, no. 1 (6 Oktober 2016).  
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6896>.
- Batubara, Damri. “FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan).” *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2018): 54–67.
- Dimas Okta Ardiansyah. “PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). | Ardiansyah | Jurnal Bisnis dan Manajemen.” Diakses 9 November 2020.  
<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70>.
- “Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan,” 2020.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Allfabeta, 2015.
- Drs. Bintoro dan Drs. Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Duwi Priyanto. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: PT. Andi Offset, 2014.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2010.

Ghozali, Imam. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (12 Maret 2017). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>.

H. Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Hanafiah, Abdi Putra. "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan." Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2019. <http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/2065/>.

Hasil Wawancara dengan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, Mei 2019.

Hendy Tannady. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017.

Husnaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.

John Suprianto. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.

Kementerian Agama Republik Indonesia. *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Sahifa, 2014.

Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Vol. Cetakan ke-8. Bandung: Rosdakarya, 2008.

Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.

- Nofinawati, Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung, dan Irdayani Siregar. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU." *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman* 5, no. 1 (27 Mei 2017): 108–25. <https://doi.org/10.24952/masharif.v5i1.1409>.
- Nur Aswani & Masyuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Pandji Anoraga. *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011.
- Ramayulis. *Psikologi Agama*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rialmi, Zackharia, dan Morsen Morsen. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 2 (4 Januari 2020): 221–27. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>.
- Sadili Samsuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Allfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Allfabeta, 2016.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Allfabeta, 2017.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suryani & Hendryani. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.

Syamsir Torang. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Allfabeta, 2014.

T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012.

Wiharso, SL Triyaningsih &. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGHULU." *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 2, no. 1 (7 Agustus 2012).  
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/79>.

## **CURUCULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Iis Hanifah  
Nim : 16 402 00004  
Tempat/ tanggalahir : Jakarta, 30 Desember 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara  
Alamat : Jl. Pangeran Ali Basya Gg. Cendana No. 16 Sigiring-giring Kota  
Padangsidempuan, Sumatera Utara.  
Agama : Islam

### **DATA ORANG TUA/WALI**

Nama Ayah : Sahut Mulia Hasibuan (Almarhum)  
Pekerjaan : -  
NamaIbu : Anni Latifah Lubis  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Alamat : Jl. Pangeran Ali Basya Gg. Cendana No. 16 Sigiring-giring Kota  
Padangsidempuan, Sumatera Utara.

### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2004-2010 : SD Negeri 200115/23 Padangsidempuan  
Tahun 2010-2013 : Mts Negeri 1 Padangsidempuan  
Tahun 2013-2016 : SMA Negeri 6 Padangsidempuan  
Tahun 2015-2019 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syariah IAIN  
Padangsidempuan  
Motto : Banyak bekerja dan berdoa, sedikit berbicara.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximila (0634) 24022

Nomor : 1163 /In.14/G.1/PP.00.9/05/2019  
Lampiran : -  
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

21 Mei 2019

Yth. Bapak/Ibu;

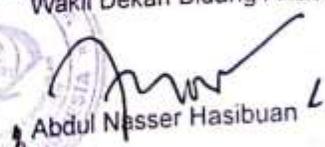
1. Darwis Harahap : Pembimbing I
2. Hamni Fadlilah Nasution : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Iis Hanifah  
NIM : 1640200004  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Konsentrasi : Manajemen Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 523 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/02/2020  
Hal : Mohon Izin Pra Riset

21 Februari 2020

Yth; Ka Kantor Kemenag Kota Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Iis Hanifah  
NIM : 1640200004  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan " .

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik

Nasser Hasibuan

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22060 Faximile (0634) 24022

Nomor : 987 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/06/2020  
Hal : Mohon Ijin Riset

09 Juni 2020

Yth, Ka Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

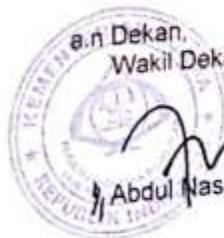
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Iis Hanifah  
NIM : 1640200004  
Semester : VIII ( Delapan)  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**  
Jl. Jend. Besar A H Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidimpuan 22732  
E-mail : kotapadangsidimpuan@kemenag.go.id atau kemenagpsp@yahoo.co.id

Nomor : 1200 /Kk.02.20/Kp.01.1/06/2020 Padangsidimpuan, 29 Juni 2020  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : Balasan Permohonan Izin Riset Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan

Kepada Yth. :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.  
di -  
Padangsidimpuan.

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan saudara Nomor : 987/In.14/G.1/G.4b/TL.00/06/2020 tanggal 09 Juni 2020 tentang Mohon Izin Riset Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan A.n **Iis Hanifah (NIM : 1640200004)**, maka dengan ini kami sampaikan kepada saudpara bahwa Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dapat menyetujui maksud dari surat saudara.  
Demikian disampaikan untuk di maklumi, terima kasih.



Tembusan :  
Yth. Kepala Kantor. Kementerian Agama  
Kota Padangsidimpuan. (sebagai laporan).

LAMPIRAN  
WAWANCARA PRASURVEI  
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN

Data Responden 1:

Nama : Nur Zakiyah  
Jabatan : Operator  
Hari/Tanggal : Kamis, 16 Mei 2019

1. Apa tugas utama dari kementerian agama yang saudara ketahui?

**Jawaban:**

Kementerian agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

2. Apa saja Visi dan Misi dari kementerian?

**Jawaban:**

Visi kementerian agama mewujudkan masyarakat yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin. Misinya adalah meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas dan mewujudkan tetakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

3. Menurut saudara apakah tujuan dari penilaian kinerja?

**Jawaban:**

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja maupun kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja seorang pegawai buruk maka akan dilakukan pelatihan terhadap pegawai tersebut.

4. Apakah menurut saudara penilaian kinerja dibutuhkan di kantor kementerian agama kota padangsidempuan?

**Jawaban:**

Menurut saya itu dibutuhkan, karena penilaian kinerja yang jelas dapat mengembangkan kemampuan pegawai atau meningkatkan semangat untuk melakukan yang terbaik kedepannya.

5. Apakah komunikasi diantara pegawai berjalan dengan baik?

**Jawaban:**

Komunikasi yang dilakukan oleh pegawai menurut saya sangat baik bahkan kami memiliki grup chat pegawai di kantor kementerian agama kota padangsidempuan.

6. Apa saja kegiatan dan peraturan yang baru di tetapkan oleh kepala kantor kementerian agama kota padangsidempuan?

**Jawaban:**

Pembinaan mental, membaca al-qur'an di setiap pagi hari, peraturan yang melarang memakai celana panjang dan harus memakai rok, warna jilbab harus sama dan tidak boleh bermotif bagi pegawai yang beragama muslim, kepala kantor kementerian agama kota padangsidempuan melakukan observasi ke bagian KUA secara acak.

7. Apakah tugas yang di berikan kepada anda akan langsung anda kerjakan?

**Jawaban:**

Ya tentu saja, tetapi ada kalanya saat tugas yang di berikan sangat banyak itu akan membuat saya melakukannya lebih dari sehari dan laporan akhir bulan yang menjadi tugas saya juga kadang saya lupakan.

Data responden 2:

Nama : Anni Kholilah  
Jabatan : Staf seksi bimas islam  
Hari/Tanggal : Kamis, 16 Mei 2019

1. Apa tugas utama dari kementerian agama yang saudara ketahui?

**Jawaban:**

Kementerian agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara dan menyelenggarakan fungsi dari kementerian agama tersebut.

2. Apa saja Visi dan Misi dari kementerian?

**Jawaban:**

Visi kementerian agama mewujudkan masyarakat yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin. Misinya adalah meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas dan mewujudkan tetakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

3. Menurut anda apakah kepala kantor kementerian agama kota padangsidempuan sering memberikan motivasi kepada pegawainya?

**Jawaban:**

Menurut saya sering, termasuk mewajibkan membaca al-qur'an di setiap memulai aktivitas di pagi hari menurut saya itu termasuk kedalam memberikan motivasi kepada pegawainya.

4. Apakah komunikasi diantara pegawai berjalan dengan baik?

**Jawaban:**

Komunikasi diantara pegawai di kementerian agama menurut saya sangat baik dan bagus.

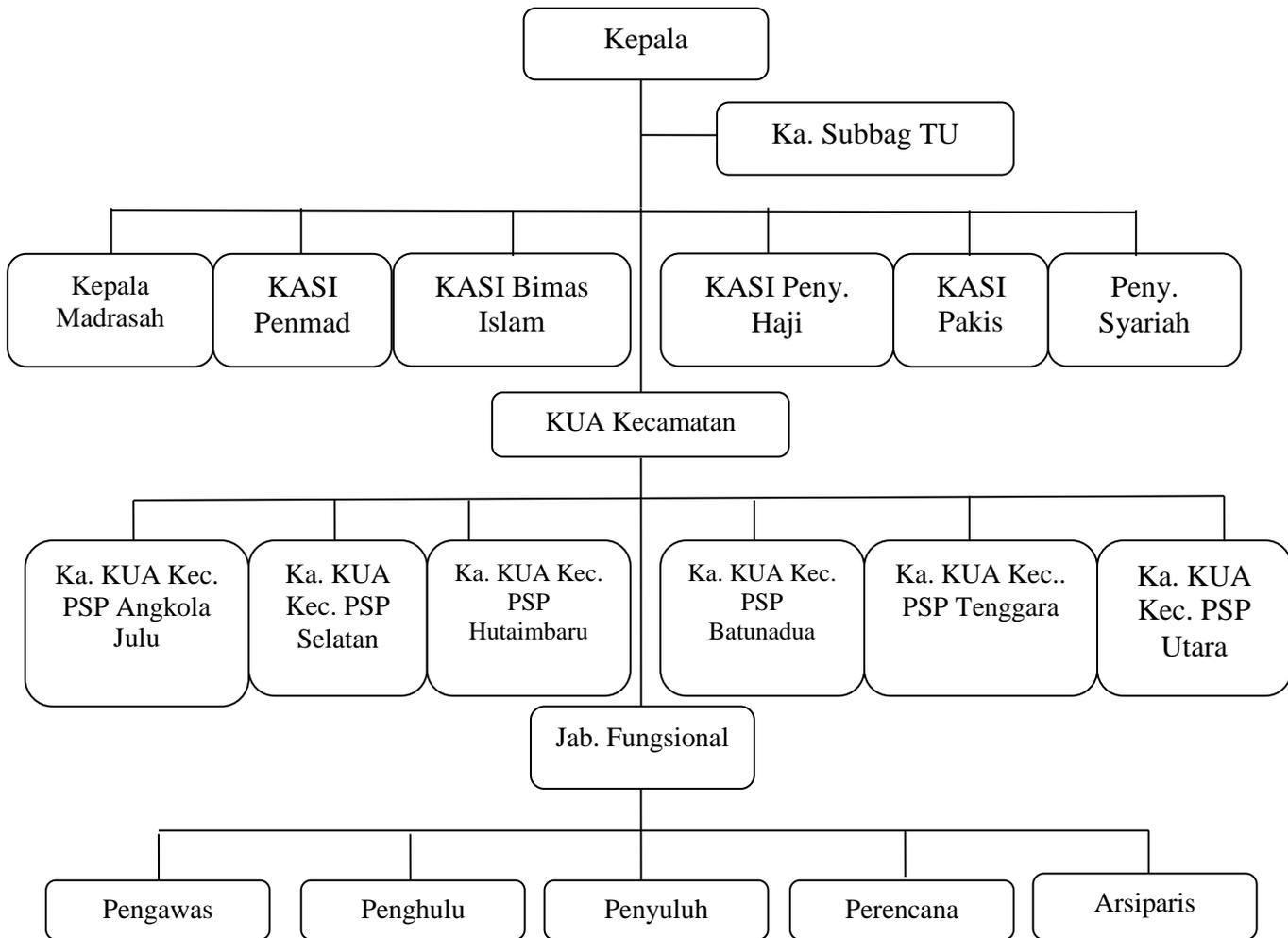
5. Bagaimana karakteristik atau syarat minimal untuk menjadi pegawai di kementerian agama?

**Jawaban:**

Sesuai dengan kualifikasi yang di tentukan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara.

6. Bagaimana Struktur Organisasi di kementerian agama kota padangsidempuan?

**Jawaban:**



7. Berapa kira-kira jumlah pegawai yang ada di kantor kementerian agama kota padangsidimpuan?

**Jawaban:**

Jumlah pegawai keseluruhan adalah 75 orang, Jumlah pegawai muslim 72 orang dan jumlah pegawai non muslim 3 orang, pembagiannya adalah:

No	Bagian-bagian	Perempuan	Laki-laki
1	Kepala Kantor	-	1
2	Kasubbag TU	-	1
3	Bagian umum	2	2
4	Kepengawasan	1	2
5	Keuangan	2	3

6	Pakis	1	3
7	Penmad (pendidikan Madrasah)	2	4
8	Haji	2	3
9	Bimas	2	3
10	Penyelenggara Syariah	1	2
11	Penyuluh	2	3
12	Pengawas	1	3
13	Bimas Kristen	1	1
Jumlah		17	31

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai IAIN Padangsidempuan**

Ditempat

*Assalamu'alaikum, Wr.Wb.*

Teriring salam dan do'as semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu dosen/pegawai untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah, dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan”**.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dosen/pegawai meluangkan waktu membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikumWr.Wb*

Hormat saya,

**Iis Hanifah**

NIM. 16 402 00004

## SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.**

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan”.**

Yang disusun oleh:

Nama : **Iis Hanifah**

Nim : 16 402 00004

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 2020

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.**

**NIP. 19830317 201801 2 001**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KINERJA PEGAWAI**

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/I dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
4. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
a. Kualitas	1,2,3			
b. Kuantitas	4,5			
c. Kehadiran/waktu kerja	6,7,8			
d. Kemampuan bekerja sama	9,10			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan,     Juli 2020  
Validator

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.**  
**NIP. 19830317 201801 2 001**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KOMUNIKASI**

Petunjuk:

5. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
6. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
7. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/I dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
8. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
e. Kemudahan dalam memperoleh informasi	1,2			
f. Intensitas komunikasi	3,4			
g. Efektivitas komunikasi	5,6			
h. Tingkat pemahaman pesan	7,8			
i. Perubahan sikap	9,10			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan,     Juli 2020  
Validator

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.**  
**NIP. 19830317 201801 2 001**

## LEMBAR VALIDASI

### ANGKET MOTIVASI

Petunjuk:

9. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
10. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
11. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/I dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang diberikan.
12. Lembar soal terlampir:

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
j. Kebutuhan Fisiologikal	1,2			
k. Kebutuhan Keselamatan	3,4			
l. Kebutuhan Sosial	5,6			
m. Kebutuhan akan penghargaan	7,8			
n. Kebutuhan akan aktualisasi diri	9,10			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan, Juli 2020

Validator

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.**

**NIP. 19830317 201801 2 001**

## LEMBAR KUESIONER

### I. Identitas Responden

Saya mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab daftar pernyataan ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No. Responden :

Pendidikan :

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur :

### II. Petunjuk Pengisian

Adapun cara pengisian jawaban pernyataan-pernyataan di bawah ini yaitu:

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.
4. Jawaban yang diberikan oleh responden akan dinilai berdasarkan ketentuan yang berlaku.
5. SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Pernyataan Mengenai Variabel (Y): Kinerja Pegawai

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan.					
2. Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan.					
3. Saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.					
4. Jumlah kinerja saya memenuhi standar di kantor.					
5. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
6. Saya berada di tempat tugas selama jam kerja.					
7. Saya sering permisi keluar saat jam kerja.					
8. Saya absen setiap bulannya.					
9. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tim saya.					
10. Saya berpartisipasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tim.					

B. Pernyataan Mengenai Variabel (X1): Motivasi

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Gaji yang diberikan kepada saya dapat menghidupi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga.					
2. Kenaikan gaji yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja saya.					
3. Kementerian Agama memberikan tunjangan hari besar keagamaan kepada saya setiap tahunnya.					
4. Kementerian Agama tidak memberikan asuransi					

kepada pegawai.					
5. Pegawai membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan.					
6. Pegawai mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja.					
7. Saya bekerja dengan baik agar memperoleh penghargaan.					
8. Kinerja saya diberi <i>reward</i> dari Kementerian Agama.					
9. Ada promosi jabatan bagi pegawai yang memenuhi persyaratan.					
10. Pegawai dibatasi untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.					

C. Pernyataan Mengenai Variabel (X2) : Komunikasi

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber.					
2. Saya jarang melakukan komunikasi dengan rekan saya.					
3. Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi.					
4. Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi.					
5. Saya dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan.					
6. Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan dengan atasan.					

7. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan kepada saya.					
8. Saya tidak pernah mengeluarkan pendapat saat terjadi diskusi.					
9. Saya selalu memperbaiki pekerjaan saya setelah mendapat masukan informasi dari atasan.					
10. Saya tidak suka berkumpul untuk mengakrabkan diri dengan rekan kerja saya.					

## Lampiran 1

## Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No. Responden	Variabel Y										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	38
11	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
12	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
14	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
15	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
16	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
17	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
18	5	5	1	5	5	5	1	4	5	5	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
22	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
23	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
24	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	40
25	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	44
26	5	4	2	5	4	4	3	3	4	4	38
27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
28	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
29	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
32	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43

37	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
38	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
41	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	38
44	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
45	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
46	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
47	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
48	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37

Item Pernyataan Variabel Motivasi

No. Responden	Variabel X1										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
8	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
9	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
10	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
12	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
21	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
22	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
23	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
25	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47

26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
27	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
28	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
29	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	41
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	30
33	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
41	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
42	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
43	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
45	4	4	2	4	2	5	3	3	3	4	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Item Pernyataan Variabel Komunikasi

No. Responden	Variabel X2										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
8	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	42
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	36
11	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	35
12	4	4	5	5	5	4	4	3	5	2	41
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
16	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
18	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	36
19	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
21	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	45
22	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	45
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
24	5	3	5	5	4	5	5	3	4	3	42
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	40
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
41	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	42
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	36
44	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	35
45	4	4	5	5	5	4	4	3	5	2	41
46	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36

Lampiran 2

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Motivasi (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.341*	-.035	1.000**	-.035	.287*	.309*	.309*	.227	.325*	.645**
	Sig. (2-tailed)		.018	.814	.000	.814	.048	.033	.033	.120	.024	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.341*	1	.077	.341*	.077	.383**	.424**	.424**	.364*	.930**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.018		.604	.018	.604	.007	.003	.003	.011	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	-.035	.077	1	-.035	1.000**	.240	.315*	.315*	.431**	.071	.520*
	Sig. (2-tailed)	.814	.604		.814	.000	.100	.029	.029	.002	.632	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	.341*	-.035	1	-.035	.287*	.309*	.309*	.227	.325*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.814		.814	.048	.033	.033	.120	.024	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	-.035	.077	1.000**	-.035	1	.240	.315*	.315*	.431**	.071	.520*
	Sig. (2-tailed)	.814	.604	.000	.814		.100	.029	.029	.002	.632	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	.287*	.383**	.240	.287*	.240	1	.365*	.365*	.258	.322*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.048	.007	.100	.048	.100		.011	.011	.076	.026	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.309*	.424**	.315*	.309*	.315*	.365*	1	1.000**	.555**	.415**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.029	.033	.029	.011		.000	.000	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.309*	.424**	.315*	.309*	.315*	.365*	1.000**	1	.555**	.415**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.029	.033	.029	.011	.000		.000	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	.227	.364*	.431**	.227	.431**	.258	.555**	.555**	1	.350	.666**
	Sig. (2-tailed)	.120	.011	.002	.120	.002	.076	.000	.000		.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	.325*	.930**	.071	.325*	.071	.322*	.415**	.415**	.350	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.632	.024	.632	.026	.003	.003	.015		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.645**	.595**	.520*	.645**	.520**	.549**	.807**	.807**	.666**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Komunikasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	total_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.301*	.393**	.375**	.455**	.260	.754**	.297*	.575**	.309*	.687**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.038	.006	.009	.001	.074	.000	.040	.000	.033	.000
X2.1 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2 Pearson Correlation	.301*	1	.193	.285*	.493**	.267	.173	.512**	.518**	.481**	.737**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.038		.189	.049	.000	.067	.241	.000	.000	.001	.000
X2.2 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3 Pearson Correlation	.393**	.193	1	.467**	.348*	-.121	.141	-.011	.582**	-.159	.350*
X2.3 Sig. (2-tailed)	.006	.189		.001	.015	.413	.338	.943	.000	.279	.015
X2.3 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4 Pearson Correlation	.375**	.285*	.467**	1	.464**	.076	.246	.272	.460**	.103	.589**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.009	.049	.001		.001	.609	.092	.061	.001	.486	.000
X2.4 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5 Pearson Correlation	.455**	.493**	.348*	.464**	1	.427**	.494**	.396**	.670**	.224	.759**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.015	.001		.003	.000	.005	.000	.127	.000
X2.5 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6 Pearson Correlation	.260	.267	-.121	.076	.427**	1	.666**	.073	.286*	.088	.429**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.074	.067	.413	.609	.003		.000	.621	.049	.553	.002
X2.6 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7 Pearson Correlation	.754**	.173	.141	.246	.494**	.666**	1	.131	.542**	.338*	.636**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.000	.241	.338	.092	.000	.000		.376	.000	.019	.000
X2.7 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8 Pearson Correlation	.297*	.512**	-.011	.272	.396**	.073	.131	1	.078	.590**	.648**
X2.8 Sig. (2-tailed)	.040	.000	.943	.061	.005	.621	.376		.598	.000	.000
X2.8 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9 Pearson Correlation	.575**	.518**	.582**	.460**	.670**	.286*	.542**	.078	1	.149	.690**
X2.9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.049	.000	.598		.312	.000
X2.9 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10 Pearson Correlation	.309*	.481**	-.159	.103	.224	.088	.338*	.590**	.149	1	.621**
X2.10 Sig. (2-tailed)	.033	.001	.279	.486	.127	.553	.019	.000	.312		.000
X2.10 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
total_X2 Pearson Correlation	.687**	.737**	.350*	.589**	.759**	.429**	.636**	.648**	.690**	.621**	1
total_X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
total_X2 N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Kinerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.617**	-.015	.456**	.508**	.535**	-.136	.000	.442**	.564**	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000	.921	.001	.000	.000	.356	1.000	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	.617**	1	.002	.575**	.368**	.582**	-.091	.205	.406**	.611**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.989	.000	.010	.000	.537	.163	.004	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	-.015	.002	1	-.141	.053	-.086	.773**	.621**	.195	.063	.665**
	Sig. (2-tailed)	.921	.989		.340	.720	.560	.000	.000	.185	.670	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.4	Pearson Correlation	.456**	.575**	-.141	1	.331*	.543**	-.080	-.011	.465**	.560**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.340		.022	.000	.589	.941	.001	.000	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.508**	.368**	.053	.331*	1	.737**	-.032	.023	.321*	.495**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.720	.022		.000	.829	.878	.026	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.6	Pearson Correlation	.535**	.582**	-.086	.543**	.737**	1	.064	-.028	.236	.478**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.560	.000	.000		.667	.850	.106	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.7	Pearson Correlation	-.136	-.091	.773**	-.080	-.032	.064	1	.539**	-.125	-.060	.545**
	Sig. (2-tailed)	.356	.537	.000	.589	.829	.667		.000	.396	.686	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.8	Pearson Correlation	.000	.205	.621**	-.011	.023	-.028	.539**	1	.046	.260	.595**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.163	.000	.941	.878	.850	.000		.755	.074	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.9	Pearson Correlation	.442**	.406**	.195	.465**	.321*	.236	-.125	.046	1	.499**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.185	.001	.026	.106	.396	.755		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.10	Pearson Correlation	.564**	.611**	.063	.560**	.495**	.478**	-.060	.260	.499**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.670	.000	.000	.001	.686	.074	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total_Y	Pearson Correlation	.533**	.582**	.665**	.474**	.517**	.524**	.545**	.595**	.543**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Hasil Uji Reliabilitas variabel Komunikasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

## B. Uji Normalitas dan Linearitas

Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56529372
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,787
Asymp. Sig. (2-tailed)		,566

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Pegawai  
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	369.143	9	41.016	14.417	.000
Between Groups	218.897	1	218.897	76.943	.000
Linearity					
Deviation from Linearity	150.246	8	18.781	6.601	.000
Within Groups	108.107	38	2.845		
Total	477.250	47			

Hasil Uji Linearitas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	405.212	10	40.521	20.812	.000
Between Groups	342.652	1	342.652	175.992	.000
Linearity					
Deviation from Linearity	62.560	9	6.951	3.570	.003
Within Groups	72.038	37	1.947		
Total	477.250	47			

C. Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.390	3.770		.899	.373		
Motivasi	.339	.123	.255	2.756	.008	.627	1.595
Komunikasi	.622	.083	.692	7.480	.000	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	ABS_RES
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.612**	.061
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.683
		N	48	48	48
	Komunikasi	Correlation Coefficient	.612**	1.000	.016
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.911
		N	48	48	48
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.061	.016	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.683	.911	.	
	N	48	48	48	

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

D. Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.390	3.770		.899	.373
Motivasi	.339	.123	.255	2.756	.008
Komunikasi	.622	.083	.692	7.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

E. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.748	1,600

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

F. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.390	3.770		.899	.373
1 Motivasi (X1)	.339	.123	.255	2.756	.008
Komunikasi (X2)	.622	.083	.692	7.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)







