

**PENGARUH KOMUNIKASI ISLAM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN BANJARNEGARA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

**Amanda Mutiara Wardani
2017102139**

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Amanda Mutiara Wardani

NIM : 2017102139

Jenjang : S-1

Prodi : Komunikasi Penyiaran Islam

Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan ini bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banjarnegara” adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti persyaratan saya tidak benar, maka saya berhak menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 27 Juni 2024
Penulis



Amanda Mutiara Wardani
NIM. 2017102139



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN
Skripsi Berjudul**

**PENGARUH KOMUNIKASI ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BANJARNEGARA**

Yang disusun oleh **Amanda Mutiara Wardani**, NIM. 2017102139, Program Studi **Komunikasi Penyiaran Islam**, Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Rabu, 10 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial** dalam **Komunikasi Penyiaran Islam** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Dedy Riyadin Saputro, M.I.Kom.
NIP. 19870525

Sekretaris Sidang/Penguji II

Siti Nurmahyati S.Sos.I., M.S.I.
NIP. -

Penguji Utama

Dr. Aris Saefullah, M.A.
NIP. 197901252005011001

Mengesahkan,
Purwokerto, 16 Juli 2024
Dekan Fakultas Dakwah,

Dr. Muskinul Fuad, M.Ag.
NIP. 19741226 200003 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
Di Purwokerto

Assalamualaikum Wr. Wb

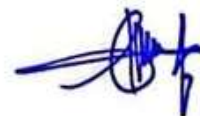
Setelah melakukan bimbingan, koreksi dan perbaikan terhadap naskah skripsi:

Nama : Amanda Mutiara Wardani
NIM : 2017102139
Jenjang : S1
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Judul : Pengaruh Komunikasi Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banjarnegara

Dengan ini dinyatakan bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan dalam sidang munaqosyah.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 28 Juni 2024
Pembimbing



Wardo, M.Kom
NIP. 198111192006041004

**Pengaruh Komunikasi Islam Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika
Kabupaten Banjarnegara**

Amanda Mutiara Wardani

2017102139

amandamutiaraw@gmail.com

ABSTRAK

Membangun sistem komunikasi yang efektif dalam sebuah instansi pemerintah adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh instansi. Komunikasi yang efektif tersebut tentunya diawali dari pimpinan dalam hal ini kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara memegang peranan penting di instansi tersebut untuk membangun motivasi kerja dan hubungan intra personal yang sehat guna mencapai tujuan bersama instansi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi Islam dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kominfo Banjarnegara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan angket (kuisioner), observasi dan wawancara. Oleh karena itu dalam penelitian ini ditetapkan sampel, yang dalam hal ini adalah 45 sampel Dinas Komunikasi Dan Informatika Banjarnegara.

Hasil penelitian secara parsial (sendiri-sendiri) hasil perolehan koefisien nilai signifikansi variabel komunikasi Islam (X1) adalah $0.370 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh komunikasi Islam (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara dengan nilai signifikansi variabel motivasi (X2) adalah $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan (bersama-sama) berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai sig $0.000 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komunikasi Islam (X1), motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara.

Kata Kunci: Komunikasi Islam, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

***The Influence of Islamic Communication and Work Motivation
On the Performance of Banjarnegara Regency Communication and
Information Service Employees***

Amanda Mutiara Wardani

2017102139

amandamutiaraw@gmail.com

ABSTRACT

Building an effective communication system in a government agency is one of the efforts that an agency can undertake. Effective communication of course starts with the leadership, in this case the head of the Banjarnegara Communication and Information Service, plays an important role in the agency to build work motivation and healthy intra-personal relationships in order to achieve the agency's common goals.

This research aims to determine the influence of Islamic communication and motivation on the performance of Kominfo Banjarnegara employees. This research uses a type of quantitative descriptive research which aims to determine the influence between two or more variables. Data collection methods use questionnaires, observation and interviews. Therefore, in this research, a sample was determined, which in this case was 45 samples from the Banjarnegara Communication and Informatics Service.

The partial (individual) research results show that the coefficient of significance value for the Islamic communication variable (X1) is $0.370 > 0.05$, so it can be concluded that H1 or the first hypothesis is rejected, meaning that there is no influence of Islamic communication (X1) on employee performance (Y). Then work motivation influences employee performance at the Banjarnegara Regency Communication and Information Service with the significance value of the motivation variable (X2) being $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H2 or the second hypothesis is accepted, meaning there is an influence of motivation (X2) on employee performance (Y). Simultaneously (together) based on the output table above, it is known that the significance value is 0.000, because the sig value is $0.000 < 0.05$, then according to the basis for decision making in the F test it can be concluded that the hypothesis is accepted or in other words Islamic communication (X1), motivation (X2) simultaneously has a significant effect on employee performance (Y) at the Banjarnegara Communication and Information Service.

Keywords: *Islamic Communication, Work Motivation, Employee Performance*

MOTTO

Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan,
jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan
perjuangan mereka menghidupimu

-Ika df



PERSEMBAHAN

Sujud serta syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Halaman persembahan ini juga ditunjukkan sebagai ungkapan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan, Oleh karenanya ucapan terimakasih yang terhingga penulis sampaikan kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Yusuf dan pintu surgaku Ibunda Siti Aminah. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga bapak mamak sehat panjang umur dan bahagia selalu.
2. Kampusku tercinta UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Diriku sendiri yang sudah berusaha kuat dengan segala keterbatasannya sampai detik ini.

KATA PENGANTAR

Bismillāhirrahmānirrahīm

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan segala karunia kepada hamba-Nya dengan beberapa kemampuan dan kekuatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banjarnegara*” dengan harapan semoga bisa bermanfaat bagi kita semua. Amiin

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada panutan hidup kita Nabi Agung Muhammad SAW, pahlawan yang telah berjasa memperbaiki akhlak dan pola hidup manusia dari zaman Jahiliyah menuju zaman Islamiyah yang penuh kemuliaan.

Dalam proses penyusunan skripsi, penulis menyadari sepenuhnya bahwa semua ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu baik berupa pemikiran, spiritual, maupun material kepada penulis, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Muskinul Fuad M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri
Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Uus Uswatusolihah, M. A., Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dedy Riyadin Saputro, M.I.Kom, Kepala Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

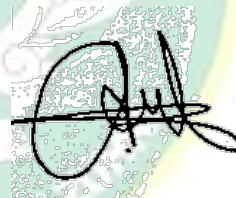
5. Dr. Warto, M.Kom., Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan semangat, masukan, arahan, dan kesabaran dalam memberikan bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini, kami ucapkan terima kasih. Semoga mereka dan keluarga selalu dilindungi oleh Allah SWT.
6. Segenap Dosen dan Staff Fakultas dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Yusuf dan pintu surgaku Ibunda Siti Aminah. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga bapak mamak sehat panjang umur dan bahagia selalu.
8. Kepada saudaraku yang tak kalah penting kehadirannya, Yudesta Agustina S.pd, Muflihati Nur Fauzah S.E, Melina Mutiara Anggreani S.M, Adit Medah Ferdianto, Rahmat Kuntoro S.E terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis. Yang selalu menjadi support system dan mengajari hidup mandiri, disiplin dan punya tujuan yang jelas.
9. Keponakan saya tercinta Khaira Farafishah Kuntoro, Uwais Medah Izzadin, Pramudya Aqsha Putra Rahmat yang sudah menghibur saya disaat *mood* sedang naik turun dan butuh hiburan.
10. Sahabatku tercinta Imma Adila Ardhiani yang selalu menjadi teman bertukar pikiran tentang kehidupan, membantu dan memberi dukungan serta doa terbaiknya.
11. Teman saya dari SMP Arselda Zahra Syahmanda Ningrum, Thalia Firda Soraya S.H, Sthefanie Diva Carensia, Risma Qurrotu' Ainii, Nur Arifah, Anisa Yulia Rahma dan Teman kuliah saya Novia Nurriil Ramadhani, Seisa Lukmarinda, Lutfiyah Agustin Ambarsari S. Sos, Dila Dwisalsa Meilani, Risalatul Muawanah, Unes Syofiatudihni S. Sos, Novia Aliatussyiam terimakasih sudah selalu kebersamai penulis,

mendengarkan keluhan kesah dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.

12. Teman KPI angkatan 2020 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Khususnya kelas C terimakasih kalian adalah keluarga sekaligus rekan senasib seperjuangan yang telah memberikan semangat, bantuan, masukan, kritikan, dan saran-saran.
13. Kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu dan mendukung penulisan skripsi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu.

Terima kasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberi bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Peneliti berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat untuk keilmuan dan juga kehidupan. Aamiin.

Purwokerto, 27 Juni 2024
Penulis



Amanda Mutiara Wardani
NIM. 2017102139

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	14
A. Latar Belakang Masalah.....	14
B. Penegasan Istilah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Kajian Pustaka.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai.....	12
2. Komunikasi Islam.....	18
3. Motivasi Kerja.....	22
B. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis dan Sumber Data.....	26

1. Jenis Penelitian	26
2. Waktu dan Tempat Penelitian	26
4. Populasi dan Sampel Penelitian	27
5. Teknik Pengumpulan Data	27
c. Observasi	28
6. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
B. Hasil Penelitian	37
1. Uji Skala Skor	37
2. Uji Instrument	53
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Uji Hipotesis.....	58
5. Uji Regresi Linear Berganda	59
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
C. Pembahasan.....	61
BAB VPENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN LAMPIRAN.....	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu komunikasi merupakan salah satu disiplin yang masuk dalam kelompok ilmu-ilmu pengetahuan sosial. Secara umum perkembangan Sejarah ilmu komunikasi dapat dibagi menjadi empat periode. Pertama, periode tradisi retorika yang dimulai sejak zaman Yunani kuno. Kedua, periode antara 1990 sampai perang dunia ke II yang dapat disebut sebagai periode pertumbuhan ilmu komunikasi. Ketiga, periode setelah perang dunia ke II sampai 1960 - an. Periode ini umumnya disebut sebagai periode konsolidasi. Dan periode ke empat adalah periode teknologi komunikasi yang dimulai dari tahun 1960 sampai sekarang. Tiap-tiap periode masing-masing memberikan karakteristik tersendiri terhadap penekanan bidang studi dan konteks peristiwa komunikasi yang diamati.¹

Komunikasi verbal merupakan karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam macam arti melalui kata-kata. Kata-kata memungkinkan menyatakan perasaan dan pikiran yang memungkinkan dapat dibaca orang untuk beberapa menit atau untuk beberapa abad sesudahnya. Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif adalah penting bagi administrator dan manager dll. Dengan adanya komunikasi verbal memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan.²

Dalam agama Islam komunikasi yang berusaha membangun hubungan dengan diri sendiri, dengan Sang Pencipta serta dengan sesama untuk menghadirkan kedamaian, keramahan dan keselamatan buat diri dan

¹ Erwan Effendy dkk “*Analisis Konsep Perkembangan Ilmu Komunikasi Islam di Indonesia*”. *Journal of Visions and Ideas* Vol 3 No 3 (2024)

² Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 95

lingkungan dengan cara patuh kepada perintah Allah SWT dan Rasul-Nya disebut komunikasi Islam. Sedangkan objek kajian komunikasi Islam terdiri dari tiga aspek, yaitu: 1) Komunikasi manusia dengan Allah, 2) Komunikasi manusia dengan dirinya, 3) Komunikasi manusia dengan yang lainnya. Tiga bentuk komunikasi ini merupakan warisan dari ajaran agama secara universal.³

Komunikasi Islam memiliki banyak fungsi dalam penggunaannya oleh masyarakat luas. Beberapa fungsi komunikasi Islam antara lain: 1) Fungsi informasi diambil dari istilah *naba'* dan *khobar*, 2) Fungsi meyakinkan diambil dari metode *hiwar* dan *jidat*, 3) Fungsi mengingatkan diambil dari metode *tadzkir* dan *indzar*, 4) Fungsi memotivasi diambil dari metode *tabligh* dan *tabsyir*, 5) Fungsi sosial diperoleh dari metode *ta'aruf*, 6) Fungsi bimbingan dari metode *irsyad* dan wasiat, 7) Fungsi kepuasan spiritual diambil dari *mau'idzah* dan nasehat 8) Fungsi hiburan diambil dari istilah *idkhal al-surur*. Akan tetapi dalam komunikasi perlu adanya batasan-batasan yang harus dilakukan agar fungsi-fungsi komunikasi Islam yang diterapkan mampu membawa manfaat kepada diri sendiri, orang lain serta masyarakat secara umum dan terhindar dari hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya yang dianut.⁴

Membangun sistem komunikasi yang efektif dalam sebuah instansi pemerintah adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh instansi dalam hal ini Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) di wilayah Banjarnegara, untuk menjawab tantangan global sehingga nantinya dapat dihasilkan output sesuai dengan harapan. Komunikasi yang efektif tersebut tentunya diawali dari pimpinan dalam hal ini kepala Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Banjarnegara memegang peranan penting di instansi tersebut untuk membangun motivasi kerja dan hubungan intra personal yang sehat guna mencapai tujuan bersama instansi.

Hal ini sesuai dengan visi misi Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) di wilayah Banjarnegara yaitu; 1) Mewujudkan masyarakat

³ Harjani Hefni, *Komunikasi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), 14-15

⁴ Qudratullah, *Fungsi Komunikasi Islam di Era Digital*. Jurnal Tabligh, Volume 20 Nomor 1, Juni 2019, 65

madani yang agamis, dengan menciptakan masyarakat Banjarnegara yang berkualitas, sehat, cerdas, produktif, kompetitif, kreatif, inovatif dan berakhlak mulia, serta menghargai dan menerapkan nilai-nilai luhur agama dan budaya masyarakat 2) Mewujudkan perekonomian rakyat yang maju dengan mengembangkan serta memperkuat perekonomian daerah melalui sektor pertanian yang berorientasi pada pasar dengan senantiasa menjaga kelestarian sumberdaya alam dan lingkungan dalam pengelolaannya melalui regulasi yang tepat dalam mendukung penciptaan iklim investasi yang kondusif dalam rangka menciptakan kehidupan masyarakat yang sejahtera, aman dan damai 3) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dalam kehidupan politik yang demokratis dan bertanggung jawab 4) Mewujudkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana dasar.
<https://dinkominfo.banjarnegarakab.go.id/visi-misi>

Penelitian oleh Said Sadikin (2017) dalam Jurnal Al Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah Volume 23 Nomor (1) dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Islam Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi Islam terhadap motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga diharapkan pimpinan TVRI Stasiun Aceh berperan aktif dalam menerapkan komunikasi Islam sehingga motivasi kerja karyawan meningkat dan tujuan atau output organisasi/perusahaan/instansi dapat tercapai seperti apa yang diharapkan secara efektif dan efisien.⁵

Penelitian oleh Lidia Amanda (2022) mahasiswa KPI IAIN Syekh Nurjati Cirebon dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai AB Chicken Cirebon*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan terkait peningkatan kinerja pegawai di AB Chicken Cirebon hal ini dibuktikan berdasarkan uji t sebesar $0.213 < 1$ t tabel 2.262 berdasarkan pengujian determinasi R square hasilnya 6,7% artinya bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap

⁵ Said Sadikin (2017), *Pengaruh Komunikasi Islam Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh*. Jurnal Al Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah Volume 23 Nomor (1)

peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti pengaruhnya kecil atau tidak signifikan 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain.⁶

Kinerja pegawai memiliki urgensi yang sangat tinggi untuk menjaga stabilitas pelayanan yang diberikan oleh Dinkominfo, ada beberapa program yang dilaksanakan oleh Dinkominfo guna meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. *Bonding* merupakan salah satu program yang dilakukan oleh Dinkominfo untuk meningkatkan kinerja dari hubungan *internal* antar pegawai. Salah satu bentuk program adalah pemberian nasihat secara rutin pada apel pagi setiap minggunya, senam bersama dan evaluasi yang dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian tentang komunikasi Islam hasilnya berbeda-beda, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banjarnegara*”.

B. Penegasan Istilah

1. Komunikasi Islam

Komunikasi Islam adalah komunikasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam dengan semangat perdamaian, persahabatan dan keamanan (harjani Hefni). Dasar-dasar: Quran dan Hadits. Fungsi Komunikasi Islam secara umum yaitu informasi, memberikan keyakinan, mengingatkan, memberikan motivasi, menjalin hubungan sosial, memberikan bimbingan, memberikan kepuasan spiritual dan menghibur. Islam mengajarkan umatnya untuk berkomunikasi. Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam hampir semua aktivitas manusia, melalui komunikasi yang baik kita dapat meningkatkan pemahaman, mempererat persahabatan, menjaga perasaan, menyebarkan ilmu pengetahuan, dan melestarikan peradaban.

Dalam penelitian ini, penegasan istilah komunikasi Islam akan membantu memahami bagaimana informasi agama Islam disebarkan dan

⁶ Lidia Amanda (2022) *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai AB Chicken Cirebon*. Skripsi KPI IAIN Syekh Nurjati Cirebon

dikelola di dalam organisasi Dinkominfo Banjarnegara, serta bagaimana hal ini dapat memengaruhi pegawai dan kinerja mereka.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja (Rivai, Sagala: 2013)

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu, kinerja kombinasi tiga faktor penting, kemampuan dan minat pekerja, menerima penjelasan tentang pendelegasian tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor-faktor di atas, semakin besar pula kinerja karyawan. (Hasibuan, 2005). Kinerja pegawai merujuk pada tingkat kepuasan dan kesejahteraan pegawai dalam bekerja di organisasi. Hal ini mencakup elemen-elemen seperti lingkungan kerja, imbalan, kebijakan, dan interaksi sosial di tempat kerja. Dalam konteks penelitian ini, penegasan istilah kinerja akan membantu memahami bagaimana komunikasi agama Islam di dalam organisasi Dinkominfo Banjarnegara dapat memengaruhi kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas oleh peneliti, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara?

3. Apakah komunikasi Islam dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui komunikasi Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara?
3. Untuk mengetahui komunikasi Islam dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Salah satu manfaat utama penelitian ini adalah memberikan wawasan tentang cara komunikasi Islam dapat meningkatkan efektivitas organisasi Dinkominfo Banjarnegara. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana nilai-nilai dan prinsip Islam dapat diintegrasikan dalam komunikasi organisasi, Dinkominfo dapat merancang strategi komunikasi yang lebih efektif dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara komunikasi Islam dan kinerja, Dinkominfo dapat melakukan perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Pegawai yang puas cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan berkontribusi lebih besar pada kesuksesan organisasi.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka juga dikenal dengan istilah *literature review* yang merupakan suatu pemaparan yang signifikan terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Pada kajian ini menjelaskan mengenai data yang saling bersinggungan dengan peneliti ketika proses penelitiannya memiliki dasar yang kuat dalam prosesnya.

Pertama, thesis karya Yuan Zahra Ramadhani Salsabila, dari Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intang Lampung, yang berjudul “Pola Komunikasi Organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Oku Timur dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” tahun 2023. Latar belakang dari thesis ini memiliki tujuan untuk mengetahui pola komunikasi dan Informatika Kabupaten Oku Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan hasil yang dilakukan, pola komunikasi organisasi yang digunakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Oku Timur adalah pola komunikasi rantai, pola komunikasi roda, dan pola komunikasi bintang dengan bentuk komunikasi yang terbuka, fleksibel, dan bersifat dua arah dan pola komunikasi organisasi tersebut berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.⁷

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Daniel Alexander, dari Program Studi Manajemen, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Balangan” tahun 2023. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan

⁷ Yuan, Z. R. S. (2023). *Pola komunikasi organisasi pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten oku timur dalam meningkatkan kinerja pegawai* (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan lampung).

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Balangan.⁸

Persamaan antara peneliti dan peneliti sebelumnya adalah meneliti hal yang sama terkait kinerja pegawai dalam komunikasi dan informatika. Sedangkan yang membedakan keduanya adalah, peneliti sedang meneliti mengenai analisis komunikasi Islam-Nya terhadap organisasi dinas komunikasi dan informatika dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan peneliti sebelumnya meneliti mengenai pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika dengan menggunakan metode kuantitatif.

Ketiga, skripsi karya Siti Aisyah, dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Berau. Yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau” tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas komunikasi dan informatika kabupaten Berau. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat hasil dari pengujian parsial antara variable gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁹

Persamaan antara peneliti dan peneliti sebelumnya adalah pada menganalisis kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika. Yang membedakannya adalah peneliti meneliti analisis komunikasi terhadap organisasi dinas komunikasi dan informatika dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan metode kualitatif. Sedangkan peneliti sebelumnya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan bebas

⁸ Alexander, d. (2023). *Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kab. Balangan* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).

⁹ Siti, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).

terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika dengan metode kuantitatif.

Keempat, jurnal karya Nikke Kapindo dan Rhafidilla Vebrynda dari Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Staf Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman” tahun 2022. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja staf dinas komunikasi dan informatika dengan menggunakan metode kuantitatif.¹⁰

Persamaan antara peneliti dan peneliti sebelumnya adalah pada lingkup komunikasi dan informatika. Sedangkan perbedaan keduanya adalah pada peneliti sekarang meneliti mengenai analisis komunikasi islam terhadap organisasi dinas komunikasi dan informatika dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan metode kualitatif. Sedangkan peneliti sebelumnya meneliti tentang pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja staf dinas komunikasi dan informatika kabupaten sleman.

Kelima, skripsi karya Yunanto Arga Sembodo, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2020. Penelitian ini bertujuan karena Perusahaan yang semakin kompleks pastinya membutuhkan sumberdaya manusia yang unggul dan kompeten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.¹¹

Persamaan antara peneliti dan peneliti sebelumnya adalah pada konteks komunikasi dan informatika. Yang membedakan keduanya adalah dari

¹⁰ Kapindo, N., & Vebrynda, R. (2022). *Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja staf dinas komunikasi dan informatika kabupaten sleman*. *Verba Vitae Unwira*, 3(1), 85-97.

¹¹ Sembodo, Y. A. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

metodenya yakni peneliti sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif. Dimana peneliti sebelumnya membahas mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti membahas analisis komunikasi terhadap organisasi dinas komunikasi dan informatika dalam meningkatkan kinerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan

Untuk kelancaran dalam memahami serta merinci apa saja yang ada di dalam penelitian ini, peneliti menyusun sistematika pembahasan ke dalam pokok-pokok pembahasan yang terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu:

Dalam bab pertama, latar belakang masalah menggambarkan kompleksitas peran Dinkominfo Banjarnegara dalam mengelola informasi agama Islam, metode penelitian dijelaskan, tujuan penelitian mencakup peningkatan kinerja dan sementara kajian pustaka dan kerangka teori memberikan gambaran umum tentang kerangka teori yang relevan, terutama komunikasi Islam dan kinerja pegawai.

Dalam bab kedua, dibahas konsep dan teori komunikasi Islam dalam konteks organisasi, peran Dinkominfo dalam mengelola informasi agama Islam, serta tanggung jawabnya. Selain itu, disajikan kerangka teori tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhi, serta konteks keterlibatan agama dalam administrasi.

Pada bab ketiga, dijelaskan pendekatan penelitian dan metode yang diterapkan. Selain itu, diberikan informasi yang diteliti dan proses pemilihan. Selain itu, alat-alat dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait komunikasi Islam dan kinerja pegawai juga disajikan.

Pada bab empat, diberikan karakteristik sampel penelitian, termasuk pegawai Dinkominfo Banjarnegara yang menjadi subjek penelitian. Temuan hasil penelitian disajikan, mengungkapkan hubungan antara komunikasi Islam dan kinerja pegawai. Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap temuan hasil

penelitian ini, menghubungkannya dengan kerangka teori yang telah dijelaskan sebelumnya.

Pada bab kelima, kesimpulan menggambarkan ringkasan temuan utama penelitian serta jawaban terhadap rumusan masalah. Di samping itu, saran dan rekomendasi diberikan untuk tindakan selanjutnya, termasuk upaya perbaikan dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinkominfo Banjarnegara.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.¹²

Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.¹³

Dalam Islam manusia diperbolehkan untuk bekerja, baik itu dengan cocok tanam, berdagang, mendirikan pabrik, atau pekerjaan apapun selama pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan yang haram. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Zumar (39) : (39)

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ تَقْسُوْۤفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad): “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”¹⁴

¹²Bahrul Kirom, *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2015), 3

¹³ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 23

¹⁴ <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/39?from=1&to=75> diakses pada 14/07/2024

b. Dasar Hukum Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qasas ayat (77):(28)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*¹⁵

Menurut tafsir Ibnu Katsir Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

¹⁵ <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=1&to=88> diakses pada 14/07/2024

c. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan (prestasi kerja) atau pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.¹⁷

Dari beberapa definisi kinerja karyawan atau pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan pegawai dan produktivitas organisasi. Kinerja dapat dijelaskan sebagai reaksi positif pegawai terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, kami akan membahas bagaimana komunikasi Islam dapat berkontribusi pada tingkat kinerja pegawai di Dinkominfo Banjarnegara. Pentingnya memahami hubungan ini tidak dapat diabaikan. Sebagai salah satu komponen kunci dalam lingkungan kerja, komunikasi memainkan peran sentral dalam membentuk persepsi dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Pertama-tama, komunikasi yang efektif adalah kunci dalam memberikan klaritas dan arah dalam pekerjaan pegawai. Ketika pegawai menerima informasi yang jelas tentang tujuan organisasi, tugas mereka, dan harapan yang diharapkan dari mereka, mereka cenderung merasa

¹⁶ Anwar Prabowo Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2002), 157

¹⁷ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Salemba Empat. 2002), 78

lebih terlibat dan berorientasi pada pencapaian. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi perasaan inklusi, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dihargai dalam organisasi. Dalam hal ini, komunikasi Islam dapat mempengaruhi tingkat kinerja jika diterapkan dengan memperhatikan etika dan nilai-nilai agama yang mendalam.

Kedua, komunikasi yang sensitif terhadap kebutuhan dan keyakinan pegawai, termasuk komunikasi Islam, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan inklusif. Hal ini dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam mengungkapkan identitas agama mereka dan menjalankan praktik-praktik agama mereka dalam lingkungan kerja. Pemahaman dan dukungan terhadap praktik agama ini dapat berkontribusi pada perasaan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Ketiga, komunikasi yang mengelola konflik dengan bijaksana juga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Konflik adalah bagian alami dari lingkungan kerja, dan bagaimana organisasi mengelola konflik dapat berdampak pada bagaimana pegawai merasa tentang lingkungan kerja mereka. Komunikasi Islam, dengan penekanan pada keadilan, perdamaian, dan resolusi konflik yang baik, dapat memberikan kerangka kerja untuk mengelola konflik dengan cara yang mendukung kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi Islam memengaruhi dinamika organisasi Dinkominfo Banjarnegara dan bagaimana hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Pentingnya memahami peran komunikasi Islam dalam konteks ini adalah untuk memastikan bahwa praktik komunikasi dan lingkungan kerja mendukung kesejahteraan pegawai. Keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang memenuhi harapan pegawai dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi pegawai, dan citra organisasi di mata masyarakat.

d. Faktor -Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja karyawan yaitu:¹⁸

- 1) Kemampuan (*ability*) yaitu suatu kemampuan dari pegawai atau karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*).
- 2) Motivasi (*motivation*) yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai atau karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai atau karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Simanjuntak kinerja karyawan dipengaruhi oleh:¹⁹

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, komunikasi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:²⁰

- 1) Sikap, etos kerja Islam, dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan

¹⁸ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 67

¹⁹ Lilik Handayani, "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan" Volume 1 Nomor 2, Februari 2017

²⁰ Lilik Handayani, "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan" Volume 1 Nomor 2, Februari 2017

- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Komunikasi
- 12) Kesempatan berprestasi

e. Indikator Kinerja

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.²¹

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.²²

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

²¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, edisi 10, (Jakarta: Indeks, 2006), 260

²² Emawati, " Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 2, Nomor 2, edisi Agustus 2013, 3.

diselesaikan.²³ Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.²⁴

5) Kemandirian

Kerja sama kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2. Komunikasi Islam

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Wursanto (2001:31) komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan The Liang

²³ Rosman, "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau", Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2, edisi Februari 2014, 56

²⁴ Rosman, "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau" Volume 2 Nomor 2, edisi Februari 2014

Gie (1980), menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang dikirim, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikanyang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi).²⁵

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

b. Komunikasi Islam

Komunikasi Islam adalah komunikasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam dengan semangat perdamaian, persahabatan dan keamanan (harjani Hefni). Dasar-dasar: Quran dan Hadits. Fungsi Komunikasi Islam secara umum yaitu informasi, memberikan keyakinan, mengingatkan, memberikan motivasi, menjalin hubungan sosial, memberikan bimbingan, memberikan kepuasan spiritual dan menghibur.

Prinsip-prinsip komunikasi Islam adalah:

1) *Qaulan Ma'rufan* (Perkataan yang baik)

Artinya kata-kata yang baik, ungkapan yang pantas, bersikap sopan, gunakan sarkasme (tidak kasar), dan jangan berbahaya atau menyinggung. *Qaulan Ma'rufan* juga berarti percakapan yang

²⁵ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional, (Bandung : Alfabeta, 2015). 85

bermanfaat dan menimbulkan perbuatan baik (manfaat).

Perkataan yang baik pada yang belum sempurna akal nya (QS. An-Nisa : 5) Nasihat untuk istri istri nabi menjaga perkataan yang baik (QS. Al Ahzab : 3)

“Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akal nya [268], harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka Qaulan Ma’rufa(kata-kata yang baik”.

2) *Qaulan Sadiidan* (Perkataan yang benar, lurus, jujur)

Qaulan Sadida artinya berbicara, berbicara atau berkata benar dan tegas, baik dari segi substansi (materi, isi, berita) dan Editorial (Tata Bahasa). Penyebutan *Qaulan Sadiidan* dalam Al Qur’an dalam urusan yatim dan keturunan (QS. An-Nisa : 9)

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Qaulan Sadida – perkataan yang benar” (QS. 4:9) “Dan jauhilah perkataan-perkataan dusta” (QS. Al-Hajj: 30).

3) *Qaulan Balighan* (Perkataan yang mudah di mengerti)

Baligh = balagha = sampainya sesuatu kepada sesuatu yang lain
Baligh = al kifayah = cukup Kata baligh berarti tepat, lugas, fasih, dan jelas maknanya. *Qaulan Baligha* artinya menggunakan kata-kata yang efektif, tepat sasaran, komunikatif, mudah dimengerti, langsung ke pokok masalah (*straight to the point*), dan tidak berbelit-belit atau bertele-tele. Penyampaian sesuatu yang membekas pada jiwa (QS. An-Nisa : 63)

Agar komunikasi tepat sasaran, gaya bicara dan pesan yang disampaikan hendaklah disesuaikan dengan kadar intelektualitas komunikan dan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh mereka. ”Tidak kami utus seorang rasul kecuali ia harus menjelaskan dengan bahasa kaumnya” (QS.Ibrahim:4) “Mereka itu adalah orang-orang

yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka *Qaulan Baligha* – (perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.)“

4) *Qaulan Kariman* (Perkataan yang mulia)

Qaulan Karima adalah perkataan yang mulia dibarengi dengan rasa hormat dan mengagungkan, enak didengar, lemah-lembut, dan bertatakrama. Perintah untuk berkata yang mulia kepada kedua orang tua (QS. Al-Isra : 23)

*“Dan Tuhanmu telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah kamu berbuat baik pada kedua orangtuamu dengan sebaik-baiknya. Jika salah seorang di antara keduanya atau kedua duanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, sekali kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya perkataan ‘ah’ dan kamu janganlah membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka *Qaulan Karima* (ucapan yang mulia)”*

5) *Qaulan Layyinan* (Perkataan yang Lemah Lembut)

Allah SWT perintahkan Nabi Musa untuk berbicara kepada Fir'aun dengan lemah lembut (QS.Thaha: 44) *Qaulan Layina* berarti pembicaraan yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati. “Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan *Qaulan Layina* (kata-kata yang lemah-lembut)”

6) *Qaulan Maysura* (Perkataan yang penuh pengertian)

*“Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhannya yang kamu harapkan, maka katakanlah kepada mereka *Qaulan Maysura* (ucapan yang mudah)”* (QS. Al-Isra: 28).

Qaulan Maysura bermakna ucapan yang penuh pengertian (mudah dimengerti) dan dipahami oleh komunikan sehingga menimbulkan penuh pengertian. Makna lainnya adalah kata-kata yang menyenangkan atau berisi hal-hal yang menggembirakan.

Islam mengajarkan umatnya untuk berkomunikasi. Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam hampir semua aktivitas manusia,

melalui komunikasi yang baik kita dapat meningkatkan pemahaman, mempererat persahabatan, menjaga perasaan, menyebarkan ilmu pengetahuan, dan melestarikan peradaban.²⁶

Dalam penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Diskominfo Banjarnegara. Kesadaran akan peran komunikasi Islam dalam konteks etika manajemen sumber daya manusia adalah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan etis, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi dan kesejahteraan pegawai.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).²⁷

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai kantor Dinkominfo Banjarnegara agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

²⁶ Harjani Hefni, L. (2017). *Komunikasi islam*. Prenada Media.

²⁷ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers, Jakarta, 2013), 837

b. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, fungsi tersebut adalah:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

c. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.²⁸ Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa:

- 1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- 5) mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya

²⁸ H Wahyu Fitri, 2012, "Tujuan Pemberian Motivasi" Jurnal Pemberian Motivasi Kerja, Mei 2016

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan

f) Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

b) Keinginan untuk dapat memiliki

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

d) Keinginan untuk berkuasa

B. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

H0 = Komunikasi Islam tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara

H1 = Komunikasi Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara

2. Hipotesis 2

H0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara

H1 = Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara

3. Hipotesis 3

H0 = Secara simultan komunikasi Islam dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara

H1 = Secara simultan komunikasi Islam dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tepatnya penelitian ini bersifat kualitatif yang dikuantitatifkan, karena dalam penelitian ini pernyataan dalam kuesioner dikuantitatifkan jawabannya keangka. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁹

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data menggunakan kuisioner untuk diuji hipotesisnya agar terjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian dari variabel bebas yaitu komunikasi Islam (X1) motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan jenis permasalahan yang telah dibahas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggunakan data dalam bentuk angka atau sumber data lain yang dapat dikuantitatifkan yang nantinya akan dihitung berdasarkan analisis statistik.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Tempat

Tempat penelitian yang digunakan adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara, bertepatan di Jl. Dipayuda No.11, Krandegan, Kutabanjarnegara, Kecamatan Banjarnegara, Kabupaten Banjarnegara, Jawa Tengah. Alasan peneliti memilih tempat lokasi penelitian, karena ada ketertarikan peneliti terhadap bagaimana pengaruh komunikasi Islam dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinkominfo Banjarnegara.

²⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.8

b. Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada awal bulan Mei – Juni 2024

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Banjarnegara.

b. Objek

Objek dalam penelitian ini adalah organisasi Dinkominfo Banjarnegara.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi penelitian ini yaitu pegawai Kominfo Banjarnegara dengan jumlah 47.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk menjawab hasil dari suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel Krejcie and Morgan (1970) yaitu jika populasi berjumlah 47 maka jumlah sampel dalam tabel Krejcie and Morgan berjumlah 45 sampel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data dengan cara yaitu:

a. Kuisisioner

Peneliti menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan di berikan kepada objek yang akan dijadikan penelitian, dan juga menambah data yang diperlukan untuk penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diberikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut di ajdikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata dan jawaban dapat diberi skor.³⁰

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Selalu	4
2	Sering	3
3	Kadang	2
4	Tidak Pernah	1

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif lebih menekankan pada teknik wawancara, khususnya wawancara mendalam. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang khas dari penelitian kualitatif.³¹ Pada penelitian ini, wawancara dilakukan ketika hendak memilih pegawai Dinkominfo Banjarnegara untuk menjadi sampel, dan ketika ada sesuatu yang berkaitan dengan pertanyaan dalam kuesioner.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.³² Dalam metode observasi ini pengamatan dilakukan secara langsung terhadap pegawai Dinkominfo Banjarnegara untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal 225

³¹ Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta hal 226

³² Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta hal 145

6. Teknik Analisis Data

a. Perhitungan Skor Skala

Perhitungan skor kinerja pegawai diklasifikasikan berdasarkan kriteria rentangan dengan menggunakan jarak interval.

Rumus menentukan interval kelas sebagai berikut:

$$C_i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

C_i = interval kelas

R = selisih skor tertinggi dengan skor terendah

K = jumlah kelas

Kriteria interval dapat ditentukan sebagai berikut:

- Skor tertinggi = $4 \times 8 = 32$
- Skor terendah = $1 \times 8 = 8$
- Rentang = $8 - 32 = 24$
- Jumlah kelas = 4
- Interval kelas = $24 : 4 = 6$

Tabel 3.2
Interval Skor Skala Kinerja Pegawai

No	Kategori	Interval
1	Rendah	8 – 13
2	Sedang	14 – 19
3	Tinggi	20 – 26
4	Sangat tinggi	27- 32

Analisis persentase kinerja pegawai menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase skor yang dicari} = \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor total}} \times 100\%$$

b. Uji Instrumen

Ada dua uji yang dilakukan pada uji instrumen atau alat ukur dalam hal ini adalah kuesioner, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas adalah uji keabsahan jawaban responden atau pernyataan yang dipilih responden pada kuesioner. Instrumen dinyatakan valid jika didapatkan nilai product moment atau r sebesar 0,2 atau signifikansi <0.05 . Dalam penelitian ini digunakan nilai signifikansi.

Adapun uji reliabilitas adalah uji keajegan instrumen ketika digunakan untuk menguji obyek satu, obyek dua dan obyek-obyek yang lain akan mendapatkan hasil yang ajeg (sama). Instrumen atau alat uji dinyatakan reliabel manakala diperoleh koefisiensi Alpha Cronbach dari setiap instrumen sebesar >0.6 .

c. Uji Asumsi Klasik

Analisis atau uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dalam suatu penelitian yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut layak atau tidak untuk dilakukan ke pengujian tahap selanjutnya. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji kelayakan model yang dibuat sebelum melakukan model regresi.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. dari *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05 dan distribusi tidak dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. dibawah 0,05.³³

³³ Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19. Semarang: UNDIP, 2011

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasiantar masing-masing variabel bebas atau variabel independen. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dideteksi dari tolerance dan nilai (VIF) *Variance Inflation Factor*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* dan besarnya tolerance dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.
- b) Apabila besarnya *tolerance* ≥ 10 maka terbebas dari multikolinieritas.³⁴

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas dan jika sama disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.³⁵

4) Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus

³⁴ Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19. Semarang: UNDIP, 2011

³⁵ Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19. Semarang: UNDIP, 2011

berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan 2 cara:

Pertama adalah dengan melihat nilai signifikansi pada output uji linearitas menggunakan SPSS 21, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Kedua adalah dengan melihat nilai F hitung dari F table: jika nilai F hitung lebih kecil dari F table maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linier antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). sebaliknya, jika nilai F hitung lebih besar dari F table, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).³⁶

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data penelitian yang ingin diteliti. Tujuannya adalah untuk menarik kesimpulan serta memutuskan apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian.

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dikenal sebagai uji parsial dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial ini dapat diketahui hasilnya dengan melihat kriteria pengambilan keputusan berikut:

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh

³⁶ Imam Ghazali, *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*, (Semarang: UNDIP, 2011), hal 106

terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dikenal sebagai uji simultan dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini sebagaimana berikut:

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif atau negatif. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh yang ditimbulkan dari komunikasi Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variable X1, Komunikasi Islam

β_2 = koefisien regresi dari variable X2, Motivasi Kerja

X₁ = Komunikasi Islam

X₂ = Motivasi Kerja

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada dasarnya perhitungan besarnya nilai koefisien determinasi untuk mengukur derajat daya penjelas variasi dari variabel terikat atau dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara

nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan baik, artinya ketiga variabel independen penelitian dapat menunjukkan kemampuannya dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika $R^2 = 1$, maka dapat dikatakan variabel independen secara simultan memiliki persentase kontribusi 100% dan tidak ada kemungkinan faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai $R^2 = 0$, artinya variabel independen tidak dapat mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dinkominfo Banjarnegara

Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) merupakan dinas yang memiliki tugas untuk melaksanakan kewenangan daerah pada bidang pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan dari pemerintah pusat atau provinsi yang berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan sistem informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer antar bidang, pengelolaan produksi informasi dan publikasi. Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Banjarnegara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Dinkominfo Kabupaten Banjarnegara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi tiga bidang seperti bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik, bidang penyelenggaraan e- government, dan bidang statistik dan persandian. Selanjutnya, masing- masing disetiap bidang selalu dipimpin oleh kepala bidang yang membantu koordinasi bawahannya.

2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara

Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Banjarnegara memiliki visi dan misi untuk meningkatkan kerja organisasi. Berikut adalah penjelasan visi dan misi Dinkominfo Kabupaten Banjarnegara.

- a. Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara
Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara adalah terwujudnya masyarakat Kabupaten Banjarnegara yang informatif dan sejahtera melalui penyelenggaraan teknologi

komunikasi dan informatika yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Makna yang terkandung dari visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Informatis merupakan karakteristik masyarakat yang menjadikan informasi sebagai nilai tambah dalam meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 - 2) Sejahtera merupakan keadaan yang makmur selamat sentosa dari segala macam gangguan.
 - 3) Efisien merupakan hemat dan ekonomis dengan memberikan hasil yang maksimal.
 - 4) Efektif merupakan tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan kebutuhan.
 - 5) Berkelanjutan merupakan penyelenggaraan kominfo yang berlangsung secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam rangka menciptakan keseimbangan masyarakat.
- b. Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara adalah sebagai berikut:
- 1) Menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.
 - 2) Menciptakan komunikasi dua arah yang efektif antara pemerintah dan masyarakat.
 - 3) Mewujudkan sarana, prasarana, dan layanan komunikasi yang efektif dan handal dalam meningkatkan aksesibilitas dan konektivitas.
 - 4) Mewujudkan pengelolaan data center yang sinergis, efektif, informatif, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan aksesibilitas penduduk terhadap suatu informasi.
 - 5) Mengoptimalkan terdistribusinya informasi terkait penyelenggaraan pemerintah daerah kepada masyarakat.
 - 6) Mewujudkan pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

3. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara

Struktur organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Banjarnegara terdiri sebagai berikut:

- a. Kepala dinas
- b. Sekretariat yang membawahi subbagian perencanaan dan keuangan serta subbagian umum dan kepegawaian.
- c. Bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik yang membawahi seksi pengelolaan informasi dan seksi pelayanan komunikasi.
- d. Bidang penyelenggaraan *e-government* yang membawahi seksi pengelolaan infrastruktur dan seksi pelayanan pengembangan pengelolaan aplikasi.
- e. Bidang statistik dan persandian yang membawahi seksi statistik dan seksi persandian.
- f. Kelompok jabatan fungsional.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Skala Skor

Tabel 4.1
Hasil Uji Skala Skor

No	KOMUNIKASI ISLAM (X1)	TP (1)	KD (2)	SR (3)	SL (4)
1.	Saya menggunakan kata-kata yang lembut ketika berkomunikasi dengan rekan kerja.				
2.	Selama bekerja, saya menggunakan kata-kata yang lembut dan mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi untuk menghindari pertikaian sesama rekan kerja.				
3.	Saya mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.				
4.	Saya mengedepankan kejujuran saat berkomunikasi dengan rekan kerja.				
5.	Jika ada kendala dalam komunikasi terkait pekerjaan, saya selalu meminta respon dari rekan kerja.				

6.	Saya menggunakan komunikasi yang mudah dimengerti sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.				
7.	Saya mengedepankan rasa hormat dalam berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga enak di dengar dan bertatakrama.				
8.	Selama bekerja, saya dan sesama rekan kerja mengucapkan kata-kata yang sekiranya tidak menyakiti hati.				
MOTIVASI KERJA (X2)					
9.	Selama bekerja, kantor memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.				
10.	Selama bekerja, kantor menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.				
11.	Selama bekerja, kantor memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap momen tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.				
12.	Selama bekerja, kantor memberikan jaminan sosial yang berguna untuk pegawai.				
13.	Selama bekerja, saya menjumpai kantor memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi.				
14.	Selama bekerja, kantor memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.				
KINERJA PEGAWAI (Y)					
15.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang diberikan.				
16.	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
17.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
18.	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya.				
19.	Selama bekerja, saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				

20.	Selama bekerja, saya sering menjumpai rekan kerja pernah terlambat masuk kerja.				
21.	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja.				
22.	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja.				
23.	Saya selalu berusaha untuk cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.				
24.	Saya sering melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.				

a. Komunikasi Islam (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Saya menggunakan kata-kata yang lembut ketika berkomunikasi dengan rekan kerja

Pada item pertanyaan pertama yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 = 40%
b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 = 60%

Interpretasi Skor Perhitungan

$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan responden}$
 $= 4 \times 45 \times 8 = 1440$

$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan responden}$
 $= 1 \times 25 \times (45 \times 8) = 360$

Rumus Interval

$I = 100 / \text{jumlah skor}$

Maka = 100 / 4 intervalnya jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%)

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi

- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan tabel data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 orang atau terdapat 40% responden Dinkominfo selalu menggunakan kata-kata yang lembut ketika berkomunikasi dengan rekan kerja atau bisa dikatakan kategori sedang, kemudian Responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 orang atau 60% pegawai sering menggunakan kata-kata yang lembut ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, atau bisa dikategorikan tinggi.

- 2) Selama bekerja, saya menggunakan kata-kata yang lembut dan mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi untuk menghindari pertikaian sesama rekan kerja.

Pada item pertanyaan kedua yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 = 40%
 b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 =60%

Interpretasi Skor Perhitungan

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden x jumlah pernyataan responden
 = 4 x 45x 8=1440

X = skor terendah likert x jumlah responden x jumlah pernyataan responden
 = 1 x
 = 25 (45x 8= 360

Rumus Interval

I = 100 / jumlah skor

Maka = 100 / 4 intervalnya jarak dari terendah 0% hingga tertinggi 100%)

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan tabel data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 orang atau terdapat 40% responden Dinkominfo Selama

bekerja selalu menggunakan kata-kata yang lembut dan mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi untuk menghindari pertikaian sesama rekan kerja atau bisa dikatakan kategori sedang, kemudian Responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 orang atau 60% pegawai sering Selama bekerja selalu menggunakan kata-kata yang lembut dan mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi untuk menghindari pertikaian sesama rekan atau bisa dikategorikan tinggi.

- 3) Saya mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.

Pada item pertanyaan ketiga yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 = 46,7%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 = 53,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 orang atau terdapat 46,7% mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan kerja atau dalam kategori sedang. sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 25 atau 53,3% atau masuk dalam kategori tinggi.

- 4) Saya mengedepankan kejujuran saat berkomunikasi dengan rekan kerja.

Pada item pertanyaan keempat yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3% selalu mengedepankan kejujuran saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan bisa dikategorikan tinggi. sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7% atau masuk dalam kategori sedang.

- 5) Jika ada kendala dalam komunikasi terkait pekerjaan, saya selalu meminta respon dari rekan kerja.

Pada item pertanyaan kelima yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3% selalu meminta respon dari rekan kerja jika ada kendala dalam kerja. Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7% atau masuk dalam kategori sedang.

- 6) Saya menggunakan komunikasi yang mudah dimengerti sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

Pada item pertanyaan keenam yaitu variable komunikasi Islam,

terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 23 atau 51%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 22 atau 49%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 23 orang atau terdapat 51% selalu menggunakan komunikasi yang mudah dimengerti sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 22 orang atau 49% atau masuk dalam kategori sedang.

7) Saya mengedepankan rasa hormat dalam berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga enak di dengar dan bertatakrama.

Pada item pertanyaan ketujuh yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18=40%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21=46,7%
- c) Responden yang menjawab kadang (skor 2) = 6=13,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 orang atau terdapat 40% selalu mengedepankan rasa hormat dalam berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga enak di dengar dan bertatakrama. Sedangkan Responden yang menjawab

sering (skor 3) = 21 orang atau 46,7% sedangkan yang menjawab kadang ada 6 orang atau 13,3% dalam kategori rendah.

- 8) Selama bekerja, saya dan sesama rekan kerja mengucapkan kata-kata yang sekiranya tidak menyakiti hati.

Pada item pertanyaan kedelapan yaitu variable komunikasi Islam, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3% selalu mengucapkan kata-kata yang sekiranya tidak menyakiti hati. Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7% atau masuk dalam kategori sedang selalu mengucapkan kata-kata yang sekiranya tidak menyakiti hati.

- 9) Selama bekerja, kantor memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pada item pertanyaan kesembilan yaitu variable motivasi kerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3% kantor memberikan libur dan cuti sesuai dan selalu dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7%.

- 10) Selama bekerja, kantor menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.

Pada item pertanyaan kesepuluh yaitu variable motivasi kerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 atau 40%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 atau 60%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 orang atau terdapat 40% Selama bekerja, kantor selalu menyediakan makan siang dan menyediakan minuman. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 orang atau 60%.

- 11) Selama bekerja, kantor memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap momen tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Pada item pertanyaan kesebelas yaitu variable motivasi kerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 atau 60%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 atau 40%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi

- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 orang atau terdapat 60% Selama bekerja, kantor selalu menyediakan makan siang dan menyediakan minuman. Selama bekerja, kantor memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap momen tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 orang atau 40%.

- 12) Selama bekerja, kantor memberikan jaminan sosial yang berguna untuk pegawai.

Pada item pertanyaan keduabelas yaitu variable motivasi kerja, terdapat:

a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 = 46,7%

b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 = 53,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 orang atau terdapat 46,7% selalu kantor memberikan jaminan sosial yang berguna untuk pegawai. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 atau 53,3% atau masuk dalam kategori tinggi.

- 13) Selama bekerja, saya menjumpai kantor memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi.

Pada item pertanyaan ketigabelas yaitu variable motivasi kerja, terdapat:

a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 = 46,7%

b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 = 53,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 orang atau terdapat 46,7% selalu menjumpai kantor memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 atau 53,3% atau masuk dalam kategori tinggi.

- 14) Selama bekerja, kantor memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.

Pada item pertanyaan keempat belas yaitu variable motivasi kerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 atau 60%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 atau 40%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 orang atau terdapat 60% Selama bekerja, kantor memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 orang atau 40%.

- 15) Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang diberikan.

Pada item pertanyaan lima belas yaitu variable kinerja pegawai, terdapat:

a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%

b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3% selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang diberikan. Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7% atau masuk dalam kategori sedang.

- 16) Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi

Pada item pertanyaan keenam belas yaitu variable kinerja, terdapat:

a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 23 atau 51%

b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 22 atau 49%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 23 orang atau terdapat 51%. Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 22 orang atau 49% atau masuk dalam kategori sedang.

17) Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan

Pada item pertanyaan ketujuhbelas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18=40%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21=46,7%
- c) Responden yang menjawab kadang (skor 2) = 6=13,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 orang atau terdapat 40% Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 46,7% sedangkan yang menjawab kadang ada 6 orang atau 13,3% dalam kategori rendah.

18) Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya.

Pada item pertanyaan kedelapan belas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3%. Sedangkan Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7% atau masuk dalam

kategori sedang.

- 19) Selama bekerja, saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Pada item pertanyaan kesembilan belas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 atau 53,3%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 atau 46,7%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 24 orang atau terdapat 53,3%. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 21 orang atau 47,7%.

- 20) Selama bekerja, saya sering menjumpai rekan kerja pernah terlambat masuk kerja.

Pada item pertanyaan kesepuluh yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 atau 40%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 atau 60%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 18 orang atau terdapat 40%. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 27 orang atau 60%.

21) Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja

Pada item pertanyaan kesebelas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 atau 60%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 atau 40%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 orang atau terdapat 60%. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 orang atau 40%.

22) Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja.

Pada item pertanyaan duabelas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 = 46,7%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 = 53,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 orang atau terdapat 46,7%. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 atau 53,3% atau masuk dalam kategori tinggi.

23) Saya selalu berusaha untuk cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Pada item pertanyaan ketigabelas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 = 46,7%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 = 53,3%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 21 orang atau terdapat 46,7%. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 24 atau 53,3% atau masuk dalam kategori tinggi.

24) Saya sering melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama

Pada item pertanyaan keempat belas yaitu variable kinerja, terdapat:

- a) Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 atau 60%
- b) Responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 atau 40%

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval

- Angka 0%–24,99% = rendah
- Angka 25% –49,99%= sedang
- Angka 50% –74,99%= tinggi
- Angka 75% –100% = Sangat tinggi

Berdasarkan data diatas Responden yang menjawab selalu (skor 4) = 27 orang atau terdapat 60%. Sedangkan responden yang menjawab sering (skor 3) = 18 orang atau 40%.

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	X1.1	0.832>0.514	Valid
2	X1.2	0.797>0.514	Valid
3	X1.3	0.872>0.514	Valid
4	X1.4	0.961>0.514	Valid
5	X1.5	0.538>0.514	Valid
6	X1.6	0.961>0.514	Valid
7	X1.7	0.831>0.514	Valid
8	X1.8	0.961>0.514	Valid
9	X2.1	0.665>0.514	Valid
10	X2.2	0.873>0.514	Valid
11	X2.3	0.873>0.514	Valid
12	X2.4	0.914>0.514	Valid
13	X2.5	0.645>0.514	Valid
14	X2.6	0.873>0.514	Valid
15	Y1	0.840>0.514	Valid
16	Y2	0.736>0.514	Valid
17	Y3	0.805>0.514	Valid
18	Y4	0.770>0.514	Valid
19	Y5	0.651>0.514	Valid
20	Y6	0.836>0.514	Valid
21	Y7	0.825>0.514	Valid
22	Y8	0.875>0.514	Valid
23	Y9	0.616>0.514	Valid
24	Y10	0.840>0.514	Valid

Pada hasil uji validitas yang sudah dijabarkan ditabel menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel, r -tabel $N=15$ (0.514) pada nilai signifikansi 5%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Uji signifikansi dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar reliabilitas standar, yaitu 0.6.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0.947 > 0.6	Reliabel
X2	0.896 > 0.6	Reliabel
Y	0.929 > 0.6	Reliabel

Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa angket dalam penilaian ini dikatakan reliabel atau konsisten karena nilai Alpha Cronbach > reliabilitas standar, sehingga dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. dari *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05 dan distribusi tidak dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. dibawah 0,05.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43040059
	Absolute	.134
Most Extreme Differences	Positive	.134
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS 21. Berikut ini pedoman pengambilan keputusan:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.

Dari penjelasan table output SPSS diatas diketahui bahwa nilai signifikansi asymp sig (2 tailed) sebesar 0.397 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar masing-masing variabel bebas atau variabel independen. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolineritas dapat dideteksi dari *tolerance* dan nilai (VIF) *Variance Inflation Factor*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* dan besarnya *tolerance* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 maka data tersebut terbebas dari multikolinearitas.
- 2) Apabila besarnya *tolerance* ≥ 10 maka terbebas dari multikolinearitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi Islam (X1)	0.365	2.736
Motivasi Kerja (X2)	0.365	2.736

Berdasarkan data *output* pada table 4.4 dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Berdasarkan tabel *output coefficient* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Komunikasi Islam (X1) $0.365 > 0.10$, Motivasi Kerja (X2) $0.365 > 0.10$, sementara nilai VIF untuk variabel Komunikasi Islam (X1) $2.736 < 10.00$, Motivasi Kerja (X2) $2.736 < 10.00$, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 21.

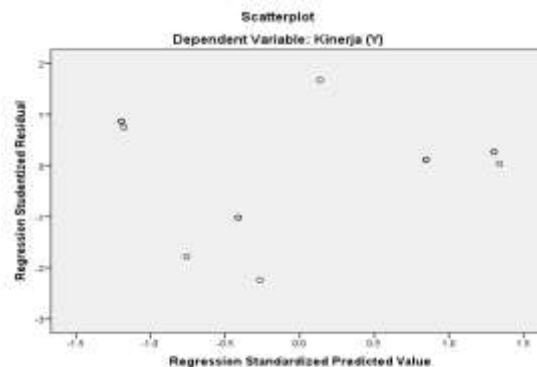
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 21.

Dasar pengambilan Keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot*:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatter plot*, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil *output scatter plots* diatas dapat diketahui:

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik data tidak berpola.
4. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam output diatas mengacu pada dasar pengambilan keputusan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Untuk mengetahui linier atau tidaknya distribusi penelitian, maka dapat menggunakan uji linieritas. Hasil dari uji linearitas dapat menentukan analisis regresi yang akan digunakan. Uji linier berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel secara signifikan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA dengan bantuan SPSS 21.

Kriteria pada uji linearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan linier.
- 2) Jika nilai probabilitas < 0.05 , maka variabel bebas dengan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas ANOVA

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig.
Komunikasi Islam (X1)	0.365	2.736
Motivasi Kerja (X2)	0.365	2.736

Berdasarkan nilai sig dari tabel diatas diperoleh nilai *deviation from linearity* sig sebesar $0.239 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara Variabel X1(Komunikasi Islam), X2 (Motivasi) dan Y (Kinerja Pegawai).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data penelitian yang ingin diteliti. Tujuannya adalah untuk menarik kesimpulan serta memutuskan apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian.

a. Uji Signifikansi ANOVA

Tabel 4.8
Hasil Uji ANOVA

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		188.933	5	37.787	5.606	.013
Kinerja (Y) * Kom Islam (X1)	Between Groups	Linearity	143.747	1	143.747	21.325	.001
		Deviation from Linearity	45.186	4	11.296	1.676	.239
	Within Groups		60.667	9	6.741		
	Total		249.600	14			

Berdasarkan tabel output SPSS Coeffisients diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi variabel komunikasi Islam (X1) adalah $0.013 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh komunikasi Islam (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) adalah $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	243.028	2	121.514	221.876	.000 ^b
Residual	6.572	12	.548		
Total	249.600	14			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOM ISLAM (X1)

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai sig 0.000 < 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komunikasi Islam (X1), motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informasi Banjarnegara.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil regresi antara komunikasi Islam, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Banjarnegara dapat dilihat hasilnya sebagaimana Tabel 4.8 di atas, bahwa:

$$Y = -1,513 - 0,076 X_1 + 1,823 X_2$$

Dimana

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Komunikasi Islam

X₂ = Motivasi Kerja

Persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel komunikasi Islam (X1) sebesar -0,076; artinya jika variabel independen lain memiliki nilai tetap dan komunikasi Islam

mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,076. Koefisien komunikasi Islam bernilai negatif artinya terjadi hubungan berbanding terbalik antara komunikasi Islam dengan kinerja pegawai, artinya jika nilai komunikasi Islam semakin tinggi maka semakin kecil nilai kinerja pegawai.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,823; artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,823. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan berbanding lurus antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali dalam Hardian 2010: 121). Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel independen, baik yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.969	.740

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOM ISLAM (X1)

Pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) adalah 0.969 atau 96,9% dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu variabel komunikasi Islam dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar

3,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) merupakan dinas yang memiliki tugas untuk melaksanakan kewenangan daerah pada bidang pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan dari pemerintah pusat atau provinsi yang berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan sistem informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan komputer antar bidang, pengelolaan produksi informasi dan publikasi. Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Banjarnegara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Dinkominfo Kabupaten Banjarnegara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi tiga bidang seperti bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik, bidang penyelenggaraan *e-government*, dan bidang statistik dan persandian. Selanjutnya, masing-masing disetiap bidang selalu dipimpin oleh kepala bidang yang membantu koordinasi bawahannya.

Komunikasi yang terjadi di Diskominfo Banjarnegara mereka masih belum mampu menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar didalam melakukan pekerjaannya, mereka masih cenderung menggunakan bahasa daerah mereka masing-masing.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bahwa koefisien regresi variabel komunikasi Islam (X_1) sebesar $-0,076$; artinya jika variabel independen lain memiliki nilai tetap dan komunikasi Islam mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar $-0,076$. Koefisien komunikasi Islam bernilai negatif artinya terjadi hubungan berbanding terbalik antara komunikasi Islam dengan kinerja pegawai, artinya jika nilai komunikasi Islam semakin tinggi maka semakin

kecil nilai kinerja pegawai.

Kemudian hasil regresi linear berganda variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,823; artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,823. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan berbanding lurus antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Akan tetapi secara simultan (bersama-sama) berdasarkan tabel output di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai sig $0.000 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komunikasi Islam (X1), motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) adalah 0.969 atau 96,9% dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu variabel komunikasi Islam dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian variabel bebas yakni komunikasi Islam dan motivasi kerja merupakan suatu hal yang bersifat penting dalam meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai pada Dinkominfo Banjarnegara. Seseorang pegawai atau karyawan akan memiliki etos kerja atau kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki keinginan, harapan, gagasan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan serta kemampuan dan pengetahuan yang didukung dengan menjalankan komunikasi yang baik. Walaupun komunikasi Islam pengaruhnya kecil atau tidak signifikan akan tetapi komunikasi dengan memotivasi kepada sesama pegawai maupun atasan maka akan tentu berdampak juga terhadap hasil kinerja pegawai pada Dinkominfo Banjarnegara. Pegawai dan atasan juga harus mampu untuk mempertahankan kedisiplinan yang sudah terjalin dan tetap pada visi dan misi yang ada.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Lidia Amanda (2022) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan terkait peningkatan kinerja Pegawai di

Ab Chicken Cirebon. Hal ini dibuktikan Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) Coefficient diketahui t hitung Peningkatan kinerja pegawai Ab chicken megu (Variabel Y) sebesar $0,213 < t$ tabel 2,262. berdasarkan Pengujian Koefisien Determinasi (R Square), Hasilnya adalah 6,7% artinya bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai Ab Chicken Cirebon sebesar 6,7% yang mengartikan bahwa pengaruhnya kecil atau tidak signifikan dan sebesar 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain. komunikasi pimpinan pegawai Ab Chicken terbilang tinggi karena menunjuk rentang tinggi yaitu 0,73%.³⁷

Kemudian penelitian oleh Maswar dkk (2020) Dari hasil uji-t yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan t sebesar 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,007 < 0,05$) atau thitung = 2,859 lebih besar dari nilai t tabel = 1,685. Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari α atau jika t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, fungsi tersebut adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja karyawan yaitu:³⁸

³⁷ Lidia Amanda (2022) *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai AB Chicken Cirebon*. Skripsi KPI IAIN Syekh Nurjati Cirebon

³⁸ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 67

1. Kemampuan (ability) yaitu suatu kemampuan dari pegawai atau karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge & skill).
2. Motivasi (motivation) yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (attitude) seorang pegawai atau karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai atau karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.
Menurut Simanjuntak kinerja karyawan dipengaruhi oleh: ³⁹

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, komunikasi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

³⁹ Lilik Handayani, "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komunikasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan" Volume 1 Nomor 2, Februari 2017

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang telah diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Apakah komunikasi Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara.

Secara parsial (sendiri-sendiri) hasil perolehan koefisien nilai signifikansi variabel komunikasi Islam (X1) adalah $0.370 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh komunikasi Islam (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banjarnegara.

Kemudian nilai signifikansi variabel motivasi (X2) adalah $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Secara simultan (bersama-sama) berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai sig $0.000 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komunikasi Islam (X1), motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara.

B. Saran

Hendaknya pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Banjarnegara perlu memperhatikan lebih jauh terkait faktor komunikasi Islam. Mengingat faktor komunikasi Islam tidak berpengaruh pada kinerja pegawai akan tetapi dengan menjadikan komunikasi Islam sebagai motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, d. (2023). *Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kab. Balangan* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Harjani Hefni, L. (2017). *Komunikasi islam*. Prenada Media.
- Irawan, D. (2018). Studi Etnografi Komunikasi pada Organisasi Persatuan Islam. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 59-78.
- Kapindo, N., & Vebrynda, R. (2022). Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja staf dinas komunikasi dan informatika kabupaten sleman. *Verba Vitae Unwira*, 3(1), 85-97.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan komunikasi dalam suatu organisasi. *Komunikologi: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 1(2).
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Sembodo, Y. A. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sendjaja, S. D., Rahardjo, T., Pradekso, T., & Sunarwinadi, I. R. (2014). Teori komunikasi.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I.M.,
- Sitepu, Y. S. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 1(2), 83-91.
- Siti, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).
- Suganda, R. (2019). Model komunikasi dalam organisasi.

- Yuan, Z. R. S. (2023). *Pola komunikasi organisasi pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten oku timur dalam meningkatkan kinerja pegawai* (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Yuliana, R. (2012). Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 4, 131687.
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56).
- Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah., Bairizki, A., Lestari, A. S., Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*.





LAMPIRAN 1:

PENGARUH KOMUNIKASI ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN BANJARNEGARA

A. Karakteristik Responden

Petunjuk : Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai.

1. Nama Responden :
2. Usia :
 - a. Dibawah 20 Tahun
 - b. 20-30 Tahun
 - c. 31-40 Tahun
 - d. 41-50 Tahun
 - e. 51 Tahun Keatas
3. Jenis Kelamin (L/P)
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Status Pekerjaan
 - a. PNS
 - b. Pegawai Honorer
 - c. Lain-lain
5. Pendidikan Terakhir
 - a. SD/MI
 - b. SMP/MTS
 - c. SMA/SMK
 - d. Diploma
 - e. S1
 - f. S2
 - g. S3

B. Petunjuk Pengisian

1. Pengisian ini dilakukan dengan memberi tanda centang (√) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan 4 (empat) alternatif jawaban yang dapat anda pilih yaitu :
 - a) TP : Tidak Pernah (Skor 1)
 - b) KD : Kadang (Skor 2)
 - c) SR : Sering (Skor 3)
 - d) SL : Selalu (Skor 4)
2. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu alternatif jawaban.
3. Setelah mengisi jawaban, mohon periksa kembali agar tidak terjadi pengisian jawaban yang terlewat.

C. Pertanyaan Kuisisioner

No	KOMUNIKASI ISLAM (X1)	TP	KD	SR	SL
1.	Saya menggunakan kata-kata yang lembut ketika berkomunikasi dengan rekan kerja.				
2.	Selama bekerja, saya menggunakan kata-kata yang lembut dan mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi untuk menghindari pertikaian sesama rekan kerja.				
3.	Saya mengutamakan sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.				
4.	Saya mengedepankan kejujuran saat berkomunikasi dengan rekan kerja.				
5.	Jika ada kendala dalam komunikasi terkait pekerjaan, saya selalu meminta respon dari rekan kerja.				
6.	Saya menggunakan komunikasi yang mudah dimengerti sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.				
7.	Saya mengedepankan rasa hormat dalam berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga enak di dengar dan bertatakrama.				
8.	Selama bekerja, saya dan sesama rekan kerja mengucapkan kata-kata yang sekiranya tidak menyakiti hati.				
	MOTIVASI KERJA (X2)				
9.	Selama bekerja, kantor memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.				

10.	Selama bekerja, kantor menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.				
11.	Selama bekerja, kantor memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap momen tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.				
12.	Selama bekerja, kantor memberikan jaminan sosial yang berguna untuk pegawai.				
13.	Selama bekerja, saya menjumpai kantor memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi.				

14.	Selama bekerja, kantor memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.				
KINERJA PEGAWAI (Y)					

15.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang diberikan.				
16.	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
17.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
18.	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya.				
19.	Selama bekerja, saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
20.	Selama bekerja, saya sering menjumpai rekan kerja pernah terlambat masuk kerja.				
21.	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja.				
22.	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja.				
23.	Saya selalu berusaha untuk cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.				
24.	Saya sering melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.				

Lampiran 2:



Lampiran 3:

Komunikasi (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X TOT
X1.1	Pearson Correlation	1	.431	.873**	.764**	.722**	.764**	.681**	.764**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.109	.000	.001	.002	.001	.005	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.2	Pearson Correlation	.431	1	.645**	.564*	.431	.564*	.429	.564*	.634*
	Sig. (2-tailed)	.109		.009	.029	.109	.029	.111	.029	.011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.3	Pearson Correlation	.873**	.645**	1	.875**	.600*	.875**	.616*	.875**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.018	.000	.015	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.4	Pearson Correlation	.764**	.564*	.875**	1	.764**	1.000**	.760**	1.000**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.000		.001	.000	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.5	Pearson Correlation	.722**	.431	.600*	.764**	1	.764**	.881**	.764**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.002	.109	.018	.001		.001	.000	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.6	Pearson Correlation	.764**	.564*	.875**	1.000**	.764**	1	.760**	1.000**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.7	Pearson Correlation	.681**	.429	.616*	.760**	.881**	.760**	1	.760**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.005	.111	.015	.001	.000	.001		.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1.8	Pearson Correlation	.764**	.564*	.875**	1.000**	.764**	1.000**	.760**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.000	.000	.001	.000	.001		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X_TOT	Pearson Correlation	.841**	.634*	.888**	.951**	.841**	.951**	.820**	.951**	1

Motivasi (X2)



		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X T
X2.1	Pearson Correlation	1	.577*	.472	.378	.107	.756**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.024	.075	.165	.705	.001	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15
X2.2	Pearson Correlation	.577*	1	.764**	.873**	.431	.764**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.024		.001	.000	.109	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X2.3	Pearson Correlation	.472	.764**	1	.875**	.564*	.464	.863**
	Sig. (2-tailed)	.075	.001		.000	.029	.081	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X2.4	Pearson Correlation	.378	.873**	.875**	1	.645**	.607*	.912**
	Sig. (2-tailed)	.165	.000	.000		.009	.016	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X2.5	Pearson Correlation	.107	.431	.564*	.645**	1	.262	.616*
	Sig. (2-tailed)	.705	.109	.029	.009		.346	.015
	N	15	15	15	15	15	15	15
X2.6	Pearson Correlation	.756**	.764**	.464	.607*	.262	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.081	.016	.346		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
X_T	Pearson Correlation	.687**	.921**	.863**	.912**	.616*	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.015	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Kinerja (Y)

KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson Correlation	1	.764**	.464	.607*	.262	.764**	.464	.607*	.262	1.000*
	Sig. (2-tailed)		.001	.081	.016	.346	.001	.081	.016	.346	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y2	Pearson Correlation	.764**	1	.764**	.873**	.431	1.000**	.764**	.873**	.431	.764*
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.109	.000	.001	.000	.109	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y3	Pearson Correlation	.464	.764**	1	.875**	.564*	.764**	1.000**	.875**	.564*	.464
	Sig. (2-tailed)	.081	.001		.000	.029	.001	.000	.000	.029	.081
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y4	Pearson Correlation	.607*	.873**	.875**	1	.645**	.873**	.875**	1.000**	.645**	.607
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.009	.000	.000	.000	.009	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y5	Pearson Correlation	.262	.431	.564*	.645**	1	.431	.564*	.645**	1.000**	.262
	Sig. (2-tailed)	.346	.109	.029	.009		.109	.029	.009	.000	.346
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y6	Pearson Correlation	.764**	1.000**	.764**	.873**	.431	1	.764**	.873**	.431	.764*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.109		.001	.000	.109	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y7	Pearson Correlation	.464	.764**	1.000**	.875**	.564*	.764**	1	.875**	.564*	.464
	Sig. (2-tailed)	.081	.001	.000	.000	.029	.001		.000	.029	.081
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y8	Pearson Correlation	.607*	.873**	.875**	1.000**	.645**	.873**	.875**	1	.645**	.607
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.009	.000	.000	.000	.009	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Amanda Mutiara Wardani
2. NIM : 2017102139
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Banjarnegara, 12 Maret 2002
4. Alamat Rumah : Blambangan RT 04 RW 05, Bawang,
Banjarnegara, Jawa Tengah
5. Nama Ayah : Yusuf
6. Nama Ibu : Siti Aminah

B. Riwayat Hidup

1. SD/MI : SD Negeri 2 Blambangan
2. SMP/MTS : SMP Negeri 2 Bawang
3. SMA/SMK : SMA Negeri 1 Bawang

C. Pengalaman Organisasi

-



Hormat Saya

Amanda Mutiara Wardani

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**D. Identitas Diri**

7. Nama Lengkap : Amanda Mutiara Wardani
8. NIM : 2017102139
9. Tempat/ Tanggal Lahir : Banjarnegara, 12 Maret 2002
10. Alamat Rumah : Blambangan RT 04 RW 05, Bawang,
Banjarnegara, Jawa Tengah
11. Nama Ayah : Yusuf
12. Nama Ibu : Siti Aminah

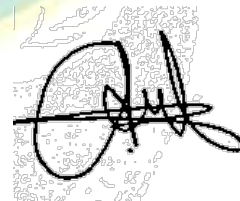
E. Riwayat Hidup

4. SD/MI : SD Negeri 2 Blambangan
5. SMP/MTS : SMP Negeri 2 Bawang
6. SMA/SMK : SMA Negeri 1 Bawang

F. Pengalaman Organisasi

-

Hormat Saya



Amanda Mutiara Wardani