

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

AHMAD WAHYUDIN

NIM. 171310916



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

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Alat analisis dalam penelitian adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 1,029 + 0,760 X$. Uji validitas memiliki nilai korelasi di mana X memiliki skor 0,823 dan Y memiliki skor 0,871. Uji reliabilitas Cronbach Alpha pada variabel Komunikasi sudah bisa dikatakan reliable karena memiliki skor 0.826. Dan nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi sudah bisa dikatakan reliable karena memiliki skor sebesar 0,890. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,853. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,728 yang berarti pengaruh komunikasi terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang adalah sebesar 72,80% dan sisanya sebesar 27,20% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 75,057 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu $75,057 > 4,20$ sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian pada uji kelayakan model (Uji F) menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh komunikasi.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	i
Abstrak	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Lampiran.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Komunikasi.....	23
B. Motivasi.....	25
C. Pegawai Negeri Sipil (PNS)	28
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kab.Sintang	32
B. Profil Kantor Kementerian Agama Kab.Sintang.....	33
C. Visi dan Misi Organisasi	35
D. Tugas Pokok dan Fungsi	38
E. Struktur Organisasi	39
F. Program Kerja dan Kegiatan	46
G. Waktu Operasional Kerja	48

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	49
	B. Analisis Data.....	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	61
	B. Saran.....	62
	Daftar Pustaka	63

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Presensi	4
Tabel 1.3	Nilai rata-rata Prestasi Kerja	6
Tabel 1.4	Nilai Prestasi Kerja PNS Berdasarkan PP.....	6
Tabel 1.5	Target dan Realisasi.....	7
Tabel 1.6	Preferensi Jawaban Responden	17
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 3.1	Kepala Kantor Per Periode.....	33
Tabel 3.2	Jam Kerja	48
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2	Usia Responden	50
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	50
Tabel 4.4	Golongan/Ruang Responden.....	51
Tabel 4.5	Penghasilan Rata-rata Responden	51
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.7	Status Perkawinan Responden.....	52
Tabel 4.8	Jumlah Tanggungan Responden.....	53
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Komunikasi	53
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi.....	56
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	56
Tabel 4.13	Uji Normalitas	57
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana	58
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Korelasi (R).....	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji f).....	60

Daftar Gambar

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	40

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner.....	64
Lampiran 2. Data Responden	70
Lampiran 3. Hasil Perhitungan Tabulasi.....	71
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	73
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	76
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	77
Lampiran 7. Hasil Perhitungan Regresi	78

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil biasanya bekerja pada Instansi Pemerintahan atau Lembaga Pemerintah yang ada di Indonesia.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi yang berupa pesan, ide, atau gagasan dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi juga bisa diartikan sebagai proses pertukaran informasi antara *sender* (pengirim pesan) dan *receiver* (penerima pesan), dan menarik kesimpulan dari informasi yang didupakannya. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi, tanpa adanya komunikasi maka tidak akan ada informasi yang didapatkan. Begitu juga dengan Pegawai Negeri Sipil disebuah Instansi Pemerintahan yang tentunya dalam setiap kegiatan yang dilakukannya terjadi sebuah komunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain sehingga akan mempermudah dan membantu mereka dalam pekerjaannya.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Selain itu bagi seorang pimpinan harus

bisa melakukan komunikasi dengan baik terhadap bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dalam dapat tercapai sesuai dengan baik.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi sendiri merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Begitu juga halnya dalam sebuah pekerjaan harus ada motivasi dan dorongan bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Kalimantan Barat. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi Kalimantan Barat dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang terdapat aparatur sipil negara atau biasa disebut (ASN). ASN terdiri dari unsur pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diantaranya adalah tenaga honorer atau pun tenaga kontrak. pada tabel dibawah ini terdapat data ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

Tabel 1.1
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jabatan
Tahun 2021

No	Nama Jabatan	Jumlah ASN	
		PNS	Honorer
1	Kepala Kantor	1	
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	
3	Kasi Bimas Islam	1	
4	Kasi Pendidikan Madrasah	1	
5	Kasi PD dan Pondok Pesantren	1	
6	Kasi Pendidikan Agama Islam	1	
7	Kasi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	1	
8	Penyelenggaraan Kristen	1	
9	Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf	1	
10	Pengadministrasian Umum	1	
11	Pengelola Data Anggaran dan Perbendaharaan	1	
12	Penyusun Rencana Program dan Anggaran	1	
13	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan (vertikal)	1	
14	Bendahara Penerimaan / Pengeluaran	2	
15	Analisis Jabatan	1	
16	Pengadministrasi Kepegawaian	1	
17	Pengembang Tenaga Kependidikan	1	
18	Pengadministrasi Kependidikan	3	
19	Pengadministrasi Tenaga Pendidikan dan Kependidikan	1	
20	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran pada Satuan Kerja Pendidikan Islam	1	
21	Penyusun dokumen Pendaftaran /Pembatalan Haji	1	
22	Bendahara	2	
23	Penyusun Bahan Pembinaan Keluarga Sakinah	1	
24	Pengadministrasi Umum, KUA Kec. Sintang	1	
25	Penyusun Bahan Penyuluhan	1	
26	Pengadministrasi Umum	1	
27	Satuan Pengamanan		3
28	Kebersihan		2
29	Pramubakti Peny. Katolik		2
Jumlah Keseluruhan		30	7

Sumber : Kantor Kemenag Kab.Sintang Tahun 2021.

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang terdapat sejumlah 37 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diantaranya terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 7 orang merupakan tenaga honorer.

Absensi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dilakukan setiap hari kerja kerja efektif yaitu pada hari senin sampai dengan hari jum'at. Absensi merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan, karena absensi dapat digunakan sebagai penilaian bagi karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Data presensi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Presensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi				Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Cuti	TK		
2018	248	44	10.912	44	37	2	0	83	0,76
2019	245	44	10.780	92	86	16	0	194	1,79
2020	247	37	9.139	41	32	9	0	82	0,89

Sumber : Data Olahan Kantor Kemenag Kab.Sintang Tahun 2021.

Rumus :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan} \times 100\%}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}}$$

Sumber : Hasibuan (2020 :51)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang berfluktuasi.

Tingkat absensi Pada Tahun 2018 yaitu 0,76%, pada Tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 1,79%, selanjutnya Tahun 2020 tingkat absensi kembali menurun menjadi 0,89%. Dengan naiknya tingkat absensi, menunjukkan bahwa adanya gejala penurunan motivasi pegawai. Sistem presensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang menggunakan system Finger Print, di mana setiap pegawai diwajibkan melakukan finger ketika datang dan pulang setiap hari kerja. Dengan menggunakan system finger print pegawai yang datang terlambat tercatat di sistem.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang pada tahun 2018 sampai dengan 2020 berjumlah dari 44 orang menjadi 37 orang, namun pada tahun 2020 seperti yang tersaji pada Tabel 1.1 berjumlah 30 orang, perbedaan jumlah tersebut dikarenakan terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimutasikan ke Kabupaten lain di wilayah Kalimantan Barat, pensiun serta ada juga yang sudah meninggal dunia.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan pada setiap instansi pemerintahan yang ada di Indonesia. Begitu juga pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang, pada kantor tersebut dilakukan penilaian kinerja pada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada. Penilaian kinerja dilakukan setiap tahunnya, yang dimulai pada bulan Januari sampai Desember. Setiap pegawai diberi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang harus

dilaksanakan. Pada tabel dibawah ini terdapat data penilaian kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

Tabel 1.3
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Jumlah PNS	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Kriteria
1	2018	44	87,09	Baik
2	2019	44	87,72	Baik
3	2020	37	87,80	Baik

Sumber : Data Olahan Kantor Kemenag Kab.Sintang Tahun 2021.

Pada tabel 1.3 diatas merupakan data Penilaian Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang menerangkan nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2020. Berdasarkan PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pada Bab IV Pasal 17 Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Nilai Prestasi Kerja PNS

Angka	Sebutan
91 – ke atas	Sangat baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
50 ke bawah	Buruk

Sumber : PP No.46 Tahun 2011 Bab IV Pasal 17 Nilai Prestasi Kerja PNS

Pada tahun 2018 nilai rata-rata prestasi kerja adalah 87,09, kemudian pada tahun 2019 nilai rata-rata prestasi kerja mengalami kenaikan menjadi 87,72, dan pada tahun 2020 nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil kembali naik dengan rata-rata sebesar 87,80.

Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang terdapat target dan realisasi yang harus dijalankan pada setiap tahunnya. Target dan realisasi merupakan sasaran yang harus dicapai pada sebuah program dan hasilnya tersebut adalah sebuah realisasi yang telah dijalankan. Pada tabel dibawah ini terdapat target dan realisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang .

Tabel 1.5
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang
Target dan Realisasi Program Kerja
Tahun 2018 – 2020

No	Program	Tahun					
		2018		2019		2020	
		T	R	T	R	T	R
1	Dukungan manajemen dan Pelaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Agama Kabupaten Sintang	100%	91%	100%	95,05 %	100%	96,76%
2	Bimbingan Masyarakat Islam	100%	94%	100%	95%	100%	98%
3	Pendidikan Islam	100%	98%	100%	98%	100%	100%
4	Program Bimbingan Masyarakat Kristen	100%	94%	100%	96,76 %	100%	98%
5	Program Bimbingan Masyarakat Katolik	100%	94,78 %	100%	100%	100%	96%
6	Program Penyelenggaraan Pembinaan dan Pengelolaan Haji dan Umrah	100%	99,9%	100%	99,9 %	100%	100%

Sumber : Data Olahan Kantor Kemenag Kab.Sintang Tahun 2021.

Pada tabel 1.5 diatas terdapat target dan realisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dari tahun 2018 sampai 2020. Ada 6 program kegiatan yang harus dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang di mana pada setiap programnya menargetkan sebesar 100%. Pada tahun 2020 di program bimbingan masyarakat khatolik terjadi sebuah penurunan hasil reaslisasi dibandingkan dengan tahun sebelumnya, di tahun 2019 program tersebut mencapai realisasi sebesar 100% namun ditahun 2020 realisasi program tersebut turun menjadi 96%.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala bagian kepegawaian dan hasil perekaman finger print yang penulis peroleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat pada saat jam masuk kantor. Para pegawai yang terlambat tersebut ada beberapa yang mendapatkan sanksi yang berupa teguran tertulis. Komunikasi antar pegawai dikantor kurang terjalin dengan baik, apalagi antara karyawan yang berbeda bagian dan ruangan, karena pada saat ada pekerjaan yang berkaitan dengan bagian lain di kantor tidak langsung disampaikan dengan bagian yang terkait, hal tersebut menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik serta tidak tepat pada waktunya. Selain itu kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan menyebabkan pegawai menjadi menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi terhadap pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta menjalin hubungan dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang penulis telah uraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang”.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya bahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah pengaruh Komunikasi dalam dimensi :

- a. Pesan
- b. Saluran
- c. Umpan Balik dan Umpan Maju
- d. Gangguan
- e. Efek Komunikasi

Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam dimensi :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Harga Diri

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

D. Tujuan Penelitian

Setelah ditentukan permasalahan maka yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, wawasan, serta informasi mengenai pengaruh komunikasi terhadap motivasi terhadap pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh instansi dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan komunikasi dan motivasi pegawai.

3. Bagi Almamater

Semoga dapat menjadi rujukan di kemudian hari bagi mahasiswa yang akan melakukan tugas akhir dan mengadakan penelitian.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan

antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Haryono dalam Sugiyono (2019:60) “Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau secara lebih mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti”.

Menurut Wibowo (2019:166) : “Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok, atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons yang baik kepada sender”.

Menurut Muhammad Busro (2020:208) dalam komunikasi terdapat beberapa dimensi yaitu :

- a. Pesan
- b. Saluran
- c. Umpan Balik dan Umpan Maju
- d. Gangguan
- e. Efek komunikasi.

Menurut Wibowo (2019:111) : “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”.

Menurut Abraham Maslow dalam Busro (2020:56) terdapat beberapa

dimensi dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu :

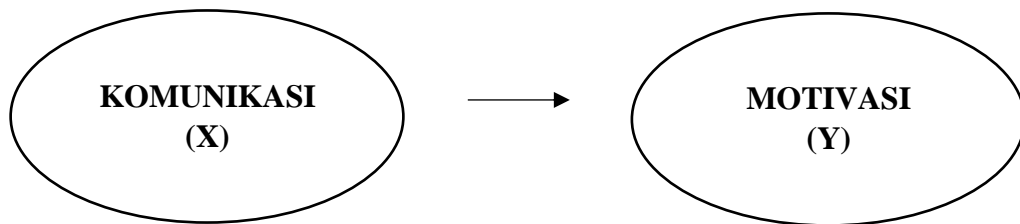
- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Harga Diri
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan menjadi rujukan bagi peneliti :

1. Triono Prakoso dan Yuliani Rachma Putri (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan kantor wilayah kementerian hukum dan HAM Jawa Barat” menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Safitri, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja pegawai biro humas kementerian perindustrian” menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja.
3. Tarunajaya Utama Putra (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur” menyatakan bahwa adanya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja.

Dari pernyataan di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil
di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang



Keterangan :

Variabel *Independent* : Komunikasi (Pesan, Saluran, Umpan Balik dan Umpan Maju, Gangguan, dan Efek Komunikasi)

Variabel *Dependent* : Motivasi (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri)

—————> : garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X terhadap Y.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang saya lakukan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) : “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk

menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menerangkan mengenai kejelasan objek yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) : “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, kuesioner, dokumen.

a. Data Primer

Dalam melakukan pengumpulan data untuk terpenuhinya penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan pengumpulan data primer. Menurut Sugiyono (2019:137): “Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini, peneliti telah menyebarkan kuesioner yang berkaitan tentang komunikasi dari para pegawai

negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dan kaitannya dengan Motivasi pegawai di tempat tersebut.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:137) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Didalam penelitian ini, peneliti telah melakukan wawancara dengan kepala bagian kepegawaian untuk mengetahui bagaimana kondisi kerja para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang, masalah yang dihadapi, serta meminta dokumen terkait dengan kepegawaian.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137) : “Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data”. Data sekunder di peroleh dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang tersebut berupa data kepegawaian, data target dan realisasi program kerja, dan data absensi pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang pada tahun 2021 yang berjumlah 30 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Pada penelitian ini, karena jumlah populasi yang diamati 30 orang, maka untuk menghasilkan data yang valid maka jenis sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) : “Sampling jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang berjumlah 30 orang pegawai.

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban, dapat dilihat pada Tabel 1.6 dengan pilihan sebagai berikut.

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019:93)

5. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2014:178): “Instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Uji instrumen perlu dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kesahihan validitas dan keandalan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang valid dan reliable merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang yang valid dan reliable. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Azwar dan Sugiyono dalam Siregar (2013:47) menyatakan bahwa: “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi product moment melebihi 0,3”. Instrumen dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dalam Siregar (2013:47), yaitu :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

n : Jumlah Responden

x : Skor Variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke-n

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Menurut Siregar (2013:57) “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik (*Cronbach's Alpha*) bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2013:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametik. Uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Metode analisis regresi linier sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu Motivasi (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Komunikasi (X). Adapun rumus Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan :

Y : Motivasi

X : Komunikasi

a dan b : Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2013:251) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Korelasi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan diantara dua data dalam suatu penelitian. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014:287) sebagai berikut:

Tabel 1.7
Pedoman Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:287)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:252) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika KD mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat kuat.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Siregar (2017:392): “Tujuan membandingkan antara F hitung dan F table adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian”. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi Komunikasi yang dipengaruhi Motivasi. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun hipotesis uji kelayakan model adalah sebagai berikut:

H_0 = Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh komunikasi.

H_a = Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh komunikasi.

Menurut Siregar (2017:189) “Tujuan membandingkan antara t tabel dan t hitung adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian”. T hitung dapat digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi terhadap variabel terikat yaitu motivasi. Berdasarkan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan :

- 1) Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak
- 2) Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima

Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel :

- 1) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
- 2) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan motivasi

H_a : Terdapat pengaruh antara komunikasi dengan motivasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berumur antara 37 - 43 tahun, berpenghasilan rata-rata perbulan Rp 3.500.000 – Rp 4.499.999, masa kerja 21 - 30 tahun, status menikah, dan jumlah tanggungan 1 – 2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 1,029 + 0,760 (X)$. Artinya jika Komunikasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang (X) bernilai 0 (nol) maka nilai Motivasi pegawai adalah sebesar 1,029. Nilai koefisien regresi sederhana variabel Komunikasi (X) yang diperoleh 0,760 artinya jika nilai Komunikasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Motivasi akan naik sebesar 0,760.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,853. Yang artinya bahwa kedua variabel antara komunikasi dengan motivasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat kuat.
4. Nilai koefisiensi determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,728. Artinya pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi pada Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Sintang 72,80% dan sisanya sebesar 27,20% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

5. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 75,057 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) . Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu $75,057 > 4,20$ sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian pada uji kelayakan model (Uji F) menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang yang dipengaruhi oleh komunikasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran berikut ini :

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sintang agar dapat memberikan perhatian lebih dengan cara memotivasi para pegawai agar tercipta hubungan yang lebih baik antara sesama pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan yang hendak dicapai bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Safitri, Risky, Baby Taszya Risaldi, dan Malinda Oktaviani. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Riset Komunikasi*. Vol.2 (2), 1-14.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Prakoso, Triono, dan Yuliani Rachma Putri. 2017. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Jawa Barat. *Management*. Vol.4 (2), 1-8.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian KUANTITATIF*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Akasara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta
- (2019). *Metode Penelitian Kantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Utama Putra, Tarunajaya. 2017. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *Ilmu Komunikasi*. Vol.1 (2), 1-11.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.