

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan**

Sejarah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan bermula ketika terjadi bentrokan pada bulan Januari 1948, Provinsi Sumatera Selatan dijadikan Sub dari bagian Provinsi yang awalnya berkedudukan di Pematang Siantar. Kegiatan Pemerintah pada daerah tersebut yang kemudian berpindah ke Tanjung Karang dan berikutnya pindah ke Lubuk Linggau di mana pada masa itu kesempatan Kantor Agama sudah dibentuk oleh Pemerintah Republik Indonesia, lalu kemudian dihapuskan oleh NICA tetapi tugas-tugasnya tersebut masih terus tetap dioperasikan bersama dengan tentara Republik Indonesia akan tetapi kegiatannya tidak terlalu mencuat.

Kemudian setelah mengadakan penyerahan kedaulatan dan keadaan pemerintahan itu sendiri sudah normal kembali, Gubernur Palembang dengan surat keputusannya membentuk jawatan Agama Provinsi Sumatera Selatan, yang mana daerah hukumnya meliputi Keresidenan: Palembang Lampung Bengkulu dan Bangka Belitung. Pada masa perkembangan berikutnya, berdasarkan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 Wilayah Sumatera Selatan dirubah dan dipecah menjadi Provinsi Sumatera Selatan dengan wilayahnya meliputi seluruh Kepresidenan Lampung dan Provinsi Bengkulu meliputi wilayah Keresidenan Bengkulu. Oleh karena itu Jawatan Agama Keresidenan di tiga wilayah tersebut menjadi Jawatan Agama Provinsi.

Kemudian pada tahun 1952 K.H.A. Rasyid Siddiq dipercaya oleh pemerintah untuk menjabat sebagai kepala jawatan urusan agama Provinsi Sumatera Selatan (Kanwil Depag). Berkutnya dengan dikeluarkannya peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2010 maka penyebutan Departemen Agama kini telah menjadi Kementerian Agama. Jadi, dahulu instansi pemerintahan ini disebut dengan Kantor Wilayah Departemen Agama menjadi Kantor Wilayah Kementerian Agama.<sup>1</sup>

## **2. Visi dan Misi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan**

Setiap instansi atau organisasi harus memiliki visi misi yang jelas agar proses perencanaan dalam pengorganisasian dapat berjalan lebih terarah dan jelas dengan tujuan agar sebuah instansi atau organisasi tersebut dapat memberikan dampak yang positif dan signifikan dalam kemajuan organisasi tersebut.

Kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera selatan Nomor: Kpts/Kw.0.1/OT.01.3/296/2009, Menetapkan:

### **a. Visi**

Terwujudnya masyarakat Sumatera Selatan yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia.

---

<sup>1</sup>Kanwil Kemenag Sumsel, *Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39228/sejarah-kanwil-kemenag-sumsel>, Diakses tanggal 16 Januari 2022.

## **b. Misi**

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan dan pelayanan kehidupan beragama
- 2) Memperkokoh kerukunan umat beragama
- 3) Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan
- 4) Meningkatkan pelayanan haji
- 5) Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga zakat infaq dan shadaqah
- 6) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntebel.<sup>2</sup>

## **3. Tugas dan Fungsi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan**

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan merupakan suatu lembaga yang memiliki tugas pokok seperti koordinasi, pembinaan, supervisi, analisis, bimbingan teknis, monitoring dan juga memiliki fungsi yang harus dilaksanakan. Berdasarkan peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama maka kedudukan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

### **a. Kedudukan**

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan adalah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan

---

<sup>2</sup>Kanwil Kemenag Sumsel, *Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39228/sejarah-kanwil-kemenag-sumsel>, Diakses tanggal 16 Januari 2022.

bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama.

**b. Tugas Pokok**

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas melakukan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

**c. Fungsi**

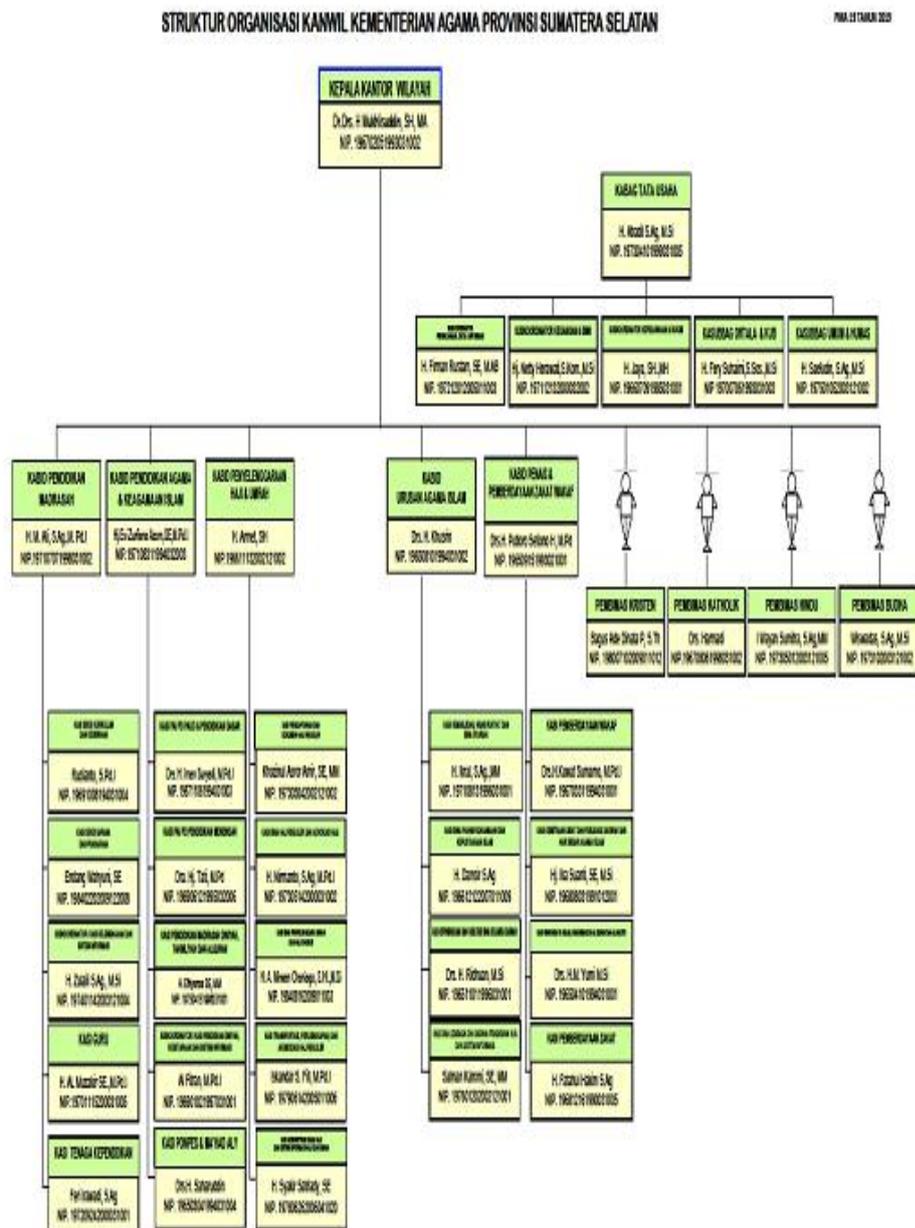
Dalam melaksanakan tugas Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan dan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi
- 2) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah
- 3) Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan
- 4) Pembinaan kerukunan umat beragama
- 5) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
- 6) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program
- 7) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.

#### 4. Struktur Organisasi

Adapun Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan memiliki struktur atau susunan organisasi tipologi 1A yang terdiri dari :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



### Penjelasan struktur organisasi

- a. Bagian tata usaha
- b. Bidang Pendidikan Madrasah
- c. Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- d. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- e. Bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah
- f. Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf
- g. Pembimbing Masyarakat Kristen
- h. Pembimbing Masyarakat Katolik
- i. Pembimbing Masyarakat Hindu
- j. Pembimbing Masyarakat Budha
- k. Kelompok Pejabat Fungsional<sup>3</sup>

## **B. Hasil Pembahasan Penelitian**

### **1. Hasil Penelitian**

#### **a. Karakteristik Responden**

Untuk mendapatkan hasil data dalam penelitian ini telah dilakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada 50 responden pegawai yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Adapun deskriptif karakteristik responden sebagai berikut :

---

<sup>3</sup>Kanwil Kemenag Sumsel, *Sejarah Kanwil Kemenag Sumsel*, Website Kemenag, <https://sumsel.kemenag.go.id/artikel/view/39228/sejarah-kanwil-kemenag-sumsel>, Diakses tanggal 16 Januari 2022.

## 1) Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin**

### **jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	20	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**(Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 26)**

Berdasarkan dari data pegelompokan jenis kelamin diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang sedangkan perempuan berjumlah 30 orang responden paling banyak yakni berjenis kelamin perempuan yaitu 30 orang dengan persentase 60,0 %.

## 2) Usia

**Tabel 4.2**

**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan usia**

### **Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 tahun	37	74.0	74.0	74.0

31-40 tahun	9	18.0	18.0	92.0
41-50 tahun	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

(Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 26)

Berdasarkan data dari pengelompokan responden dari tingkat usia paling banyak yakni usia 23-30 tahun dengan jumlah 37 orang dengan persentase 74,0 %.

### 3) Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan tingkat pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	6.0	6.0	6.0
	S1	44	88.0	88.0	94.0
	S2	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

(Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 26)

Berdasarkan data dari 50 responden terdapat tingkat pendidikan mulai D3-S2, dari data di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak pada S1 yang berjumlah 44 orang dengan persentase 88,0 %.

#### 4) Lama Bekerja

**Tabel 4.4**

**Deskriptif karakteristik pegawai berdasarkan lama bekerja**

		lama bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5 tahun	26	52.0	52.0	52.0
	6-10 tahun	18	36.0	36.0	88.0
	11-15 tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**(Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 26)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari 50 responden mengenai lama bekerja yakni antara 11-15 tahun, lama bekerja responden banyak yakni antara 1-5 tahun yang berjumlah 26 orang dengan persentase 52,0 %.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Deskripsi Variabel Independen X

Pada bagian ini penulis akan mendeskripsikan jawaban

Responden dari setiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel X (pengaruh komunikasi organisasi) dalam kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

Tabel 4.5 Pernyataan Variabel X (Komunikasi Organisasi)

Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pemahaman	Pamahaman dalam menerima pendapat ketika pegawai melakukan kesalahan ataupun kinerja pegawai kurang baik	27	23	-	-	-
		54,0	46,0	-	-	-
		%	%			
Pemahaman	Pegawai selalu berinteraksi dengan orang lain dan menanggapi keluhan permasalahan kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja	17	31	2	-	-
		34,0	62,0	4,0	-	-
		%	%	%		
Kesenangan	mempunyai keinginan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain di lingkungan kerja	18	24	7	1	-
		36,0	48,0	14,0	2,0	-
		%	%	%	%	
	tidak berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku atau	10	17	9	6	8
		20,0	34,0	18,0	12,	16,0
	%	%	%	0%	%	

	sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar					
<b>Pengaruh pada sikap</b>	Selalu mendukung setiap keputusan teman demi kebaikan perusahaan dan peningkatan kinerja	27 54,0 %	21 42,0 %	2 4,0 %	-	-
	Pegawai selalu siap memberikan dukungan baik secara lisan maupun tertulis, secara langsung maupun tidak langsung kepada rekan kerja	19 38,0 %	31 62,0 %	-	-	-
<b>Hubungan yang semakin baik</b>	Mudah tidak berburuk sangka terhadap orang lain	24 48,0 %	26 52,0 %	-	-	-
	Pegawai mampu melakukan pekerjaan setiap harinya dengan baik dan benar	27 54,0 %	23 46,0 %	-	-	-
<b>Tindakan</b>	Pegawai sering membicarakan hal-hal yang memiliki kesamaan dengan rekan kerja untuk	18 36,0 %	28 56,0 %	3 6,0 %	1 2,0 %	-

	tetap terjalin komunikasi yang baik					
	Menghormati orang lain meskipun berbeda pendapat dalam komunikasi terkait suatu pekerjaan	24	26	-	-	-
		48,0 %	52,0 %	-	-	-

(Sumber : Data diolah berdasarkan data kuesioner/angket melalui SPSS versi

26)

- 1) Berdasarkan pernyataan X1 menunjukkan bahwasanya dari 50 responden 50 (100%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Terbuka dalam menerima pendapat ketika pegawai melakukan kesalahan ataupun kinerja pegawai kurang baik dinilai sangat positif.
- 2) Berdasarkan pernyataan X2 menunjukkan bahwa dari 50 responden 2 (4,0%) menjawab kurang setuju dan 48 atau setara dengan (96%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai selalu berinteraksi dengan orang lain dan menanggapi keluhan permasalahan kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja dinilai sangat positif.
- 3) Berdasarkan pernyataan X3 menunjukkan bahwa dari 50 responden ada 1 (2,0%) menjawab tidak setuju, 7 (14,0%) menjawab kurang setuju

dan 42 atau setara dengan (84%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa mempunyai keinginan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain di lingkungan kerja dinilai sangat positif.

- 4) Berdasarkan pernyataan X4 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 8 (16,0) menjawab sangat tidak setuju, 15 (30%) menjawab tidak setuju dan kurang setuju 27 (54%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh Pegawai selalu siap memberikan dukungan baik secara lisan maupun tertulis, secara langsung maupun tidak langsung kepada rekan kerja karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa tidak berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku atau sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar.
- 5) Berdasarkan pernyataan X5 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 2 (4,0%) menjawab kurang setuju dan 48 (97%) setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Selalu mendukung setiap keputusan teman demi kebaikan perusahaan dan peningkatan kinerja dinilai sangat positif.
- 6) Berdasarkan pernyataan X6 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 31 (62,0%) menjawab setuju dan 19 (38,0) menjawab sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai selalu siap memberikan dukungan baik secara lisan maupun tertulis, secara langsung maupun tidak langsung kepada rekan kerja dinilai sangat positif.

- 7) Berdasarkan pernyataan X7 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 26 (52,0%) menjawab setuju dan 24 (48%) menjawab sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Mudah tidak berburuk sangka terhadap orang lain dinilai sangat positif.
- 8) Berdasarkan pernyataan X8 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 23 (46,0%) menjawab setuju dan 27 (54,0%) menjawab sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai mampu melakukan pekerjaan setiap harinya dengan baik dan benar dinilai sangat positif.
- 9) Berdasarkan pernyataan X9 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 1 (2,0%) menjawab tidak setuju, 3 (6,0%) menjawab kurang setuju dan 46 (92%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai sering membicarakan hal-hal yang memiliki kesamaan dengan rekan kerja untuk tetap terjalin komunikasi yang baik dinilai sangat positif.
- 10) Berdasarkan pernyataan X10 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 26 (52,0%) menjawab setuju dan 24 (48,0%) menjawab sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Menghormati orang lain meskipun berbeda pendapat dalam komunikasi terkait suatu pekerjaan dinilai cukup positif.

Berdasarkan seluruh item pernyataan dari X1-X10 bahwasannya nilai sangat setuju (SS) paling rendah adalah 20,0% dan paling tinggi adalah 54,0% nilai setuju (S) paling rendah adalah 34,0%

dan paling tinggi adalah 62,0%, nilai kurang setuju (KS) paling rendah adalah 4,0% dan paling tinggi adalah 18,0%, nilai tidak setuju (TS) paling rendah 2,0% dan paling tinggi adalah 12,0%, nilai sangat tidak setuju (STS) hanya 16,0%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diberikan kepada responden dinilai memberikan dampak positif terkait adanya fungsi komunikasi yang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama.

**b. Deskripsi Variabel Dependen Y**

Pada bagian ini penulis akan mendeskripsikan jawaban responden dari setiap butir pernyataan yang terdapat pada variabel Y (Kinerja pegawai) dalam kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

**Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas	Skill yang dimiliki pegawai	25	24	1	-	-
	sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan	50,0 %	48,0 %	2,0 %	-	-
	Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, seluruh	24	22	-	3	-

	pegawai dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik dan optimal	48,0 %	44,0 %	-	6,0 %	-
<b>Kuantitas</b>	Seluruh pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan instansi	23 %	23 %	4 %	-	-
	Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	17 %	32 %	-	1 %	-
		34,0 %	64,0 %	-	2,0 %	-
<b>Ketepatan Waktu</b>	Seluruh pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	26 %	22 %	-	2 %	-
		52,0 %	44,2 %	-	4,0 %	-
	Pegawai selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan	28 %	20 %	-	2 %	-
		56,0 %	40,0 %	-	4,0 %	-
<b>Efektivitas</b>	Pegawai bisa menghasilkan kerja melebihi jumlah rata-rata yang telah ditetntukan	19 %	28 %	-	3 %	-
		38,0 %	56,0 %	-	6,0 %	-

	Hasil pekerjaan yang telah diselesaikan selalu diterima dengan baik dan benar oleh atasan dan rekan kerja	23	25	-	2	-
		46,0 %	50,0 %	-	4,0 %	-
<b>Kemandirian</b>	pegawai ini memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan oleh karena itu pegawai berfikir dan bertindak kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	27	21	-	2	-
		54,0 %	42,0 %	-	4,0 %	-
	Pegawai tidak akan mengeluh jika diberikan tugas dan pegawai harus mengerjakannya dengan tepat waktu	16	28	-	6	-
		32,0 %	56,0 %	-	12, 0%	-
<b>Komitmen Kerja</b>	Selalu berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	25	23	2	-	-
		50,0 %	46,0 %	4,0 %	-	-

	Pegawai merasa tidak	16	33	-	1	-
	komitmen jika melalaikan	34,0	64,0	-	2,0	-
	pekerjaan ditempat pegawai bekerja	%	%		%	

**(Sumber : Data diolah berdasarkan data kuesioner/angket melalui SPSS versi 26)**

- 1) Berdasarkan pernyataan Y1 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 1 (2,0%) menjawab tidak setuju dan 49 (98%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan dinilai sangat positif.
- 2) Berdasarkan pernyataan Y2 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 3 (6,0%) menjawab tidak setuju dan 46 (92%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, seluruh pegawai dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik dan optimal dinilai sangat positif.
- 3) Berdasarkan pernyataan Y3 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 4 (8,0%) menjawab tidak setuju dan 46 (92%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Seluruh pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan instansi dinilai cukup positif.

- 4) Berdasarkan pernyataan Y4 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 1 (2,0%) menjawab tidak setuju dan 49 (98%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi dinilai sangat positif.
- 5) Berdasarkan pernyataan Y5 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 2 (4,0%) menjawab tidak setuju dan 48 (96,2%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Seluruh pegawai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dinilai cukup positif.
- 6) Berdasarkan pernyataan Y6 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 2 (4,0%) menjawab tidak setuju dan 48 (96%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan dinilai cukup positif.
- 7) Berdasarkan pernyataan Y7 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 3 (6,0%) menjawab tidak setuju dan 47 (94%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai bisa menghasilkan kerja melebihi jumlah rata-rata yang telah ditentukan dinilai positif.
- 8) Berdasarkan pernyataan Y8 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 2 (4,0%) menjawab tidak setuju dan 48 (96%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Hasil

pekerjaan yang telah diselesaikan selalu diterima dengan baik dan benar oleh atasan dan rekan kerja dinilai cukup positif.

- 9) Berdasarkan pernyataan Y9 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 2 (4,0%) menjawab tidak setuju dan 48 (96%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa pegawai ini memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan oleh karena itu pegawai berfikir dan bertindak kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dinilai sangat positif.
- 10) Berdasarkan pernyataan Y10 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 6 (12,0) menjawab tidak setuju dan 44 (88%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai tidak akan mengeluh jika diberikan tugas dan pegawai harus mengerjakannya dengan tepat waktu dinilai cukup positif
- 11) Berdasarkan pernyataan Y11 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 2 (4,0) menjawab tidak setuju dan 48 (96%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Selalu berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi dinilai sangat positif.
- 12) Berdasarkan pernyataan Y12 menunjukkan bawah dari 50 responden ada 1 (2,0%) menjawab tidak setuju dan 49 (98%) menjawab setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu dapat diberi kesimpulan bahwa Pegawai merasa tidak komitmen jika melalaikan pekerjaan ditempat pegawai

bekerja dinilai cukup positif.

Berdasarkan seluruh item pernyataan dari Y1-Y12 bahwasanya nilai sangat setuju (SS) paling rendah adalah 32,0% dan paling tinggi adalah 56,0%, nilai setuju (S) paling rendah 40,0% dan paling tinggi adalah 66,0%, nilai tidak setuju (TS) paling rendah 2,0% dan paling tinggi adalah 12,0%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan terkait kinerja pegawai dinilai memberikan pengaruh dan dampak yang positif.

### **3. Hasil Analisis Data**

#### **a. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ke validan dari tiap-tiap item pernyataan. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil suatu pengukuran yang akan di ukur oleh kuesioner peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan taraf signifikan 5% jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  perhitungan  $r_{hitung}$  diperoleh dari degree of freedom  $df = n-2$  nilai n adalah sampel maka  $df = 50-2=48$  dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,284.

##### **a) Hasil validitas pengaruh komunikasi organisasi (X)**

**Tabel 4.7**

**Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel  
komunikasi organisasi (X)**

N0	Instrumen penelitian	r hitung > r tabel	Keterangan
1	X.1	0,345>0,284	Valid
2	X.2	0,571>0,284	Valid
3	X.3	0,645>0,284	Valid
4	X.4	0,771>0,284	Valid
5	X.5	0,404>0,284	Valid
6	X.6	0,635>0,284	Valid
7	X.7	0,442>0,284	Valid
8	X.8	0,378>0,284	Valid
9	X.9	0,593>0,284	Valid
10	X.10	0,564>0,284	Valid

**b) Hasil Validitas kinerja pegawai (Y)**

**Tabel 4.8**

**Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel  
kinerja pegawai (Y)**

N0	Instrumen penelitian	r hitung > r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,682>0,284	Valid
2	Y.2	0,691>0,284	Valid

3	Y.3	0,676>0,284	Valid
4	Y.4	0,639>0,284	Valid
5	Y.5	0,455>0,284	Valid
6	Y.6	0,604>0,284	Valid
7	Y.7	0,756>0,284	Valid
8	Y.8	0,687>0,284	Valid
9	Y.9	0,609>0,284	Valid
10	Y.10	0,683>0,284	Valid
11	Y.11	0,493>0,284	Valid
12	Y.12	0,517>0,284	Valid

(sumber : data diolah melalui program SPSS versi 26)

Berdasarkan tabel 4.8 dari 12 item pernyataan kinerja pegawai (Y) menyatakan valid.

**b. Hasil U Reliabilitas Instrumen Penelitian**

**Tabel 4.9**

**Uji Reliabilitas Variabel Pengaruh Fungsi Komunikasi (X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	10

(sumber: data diolah melalui progam SPSS versi 26)

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan tingkat atau taraf signifikan yang

digunakan 0,6 yang berarti reliabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya yakni jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen dikatakan reliabel. Berdasarkan data pada tabel uji reliabilitas untuk variabel X, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di atas sebesar  $0,717 > 0,284$  dari 10 item pernyataan variabel X. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya reliabel. Sehingga pernyataan pada variabel X memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

**Tabel 4.10**

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	12

(sumber: data diolah melalui program SPSS versi 26)

Berdasarkan data pada tabel uji reliabilitas untuk variabel Y, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha pada tabel di atas sebesar  $0,865 > 0,284$  dari 12 item pernyataan variabel Y. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya reliabel. Sehingga pernyataan pada variabel Y memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

**c. Hasil Asumsi Dasar**

**1) Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Fungsi komunikasi	Kinerja Pegawai
N		50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.96	52.72
	Std. Deviation	3.653	4.389
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.088
	Positive	.131	.065
	Negative	-.092	-.088
Test Statistic		.131	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**(sumber: data diolah melalui program SPSS versi 26)**

Berdasar dari tabel 4.11 di atas, hasil uji normalitas menggunakan rumus kolmogorov- smirnov dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $0,051 > 0,05$  sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

**2) Hasil Uji Linieritas**

Uji linieritas dapat dilakukan melalui *test of linearity* adapun kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linieriti  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
kinerjapegawai *	Between	(Combined)	461.916	13	35.532	2.653	.010
fungsikomunikasi	Groups	Linearity	295.308	1	295.308	22.04	.000
		Deviation from	166.608	12	13.884	1.037	.439
		Linearity					
	Within Groups		482.164	36	13.393		
	Total		944.080	49			

(sumber: data diolah melalui program SPSS versi 26)

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi bisa dilihat berdasarkan linearity dan deviation from linearity. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan deviation from linearity untuk mengetahui selinier apa data yang dipergunakan atau dapat juga digunakan untuk menunjukkan penyimpangan dari pola linier. Jika nilai sig. deviation from linearity  $> 0,05$  maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Dari tabel di atas diketahui nilai sig. deviation from linearity

adalah  $0,439 > 0,05$  sehingga antara variabel bebas (pengaruh fungsi komunikasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki hubungan yang linier.

### 3) Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengambil apakah sampel memiliki varian yang sama atau tidak. Hasil pengujian homogenitas data menggunakan teknik *Levene Test*, berikut ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerjapegawai	Based on Mean	.703	11	36	.727
	Based on Median	.476	11	36	.906
	Based on Median and with adjusted df	.476	11	24.732	.901
	Based on trimmed mean	.650	11	36	.774

(sumber: data diolah melalui program SPSS versi 26)

Bedasarkan tabel 4. hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa nilai based on mean atau nilai rata-rata yang diolah menggunakan program SPSS 26 adalah 0, 727% lebih dari sig 0,05% maka data dalam penelitian ini bersifat homogen dan berarti data sampel yang diteliti memiliki variansi yang sama.

#### d. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model				Standardized	t	Sig.
		Beta		Coefficients		
1	(Constant)	42,902	7,340		5,845	0,000
	Komunikasi Organisasi(X)	0,229	0,170	0,190	1,342	0,186

a. Dependent

Variable: Kinerja

Pegawai (Y)

**(sumber: data diolah melalui program SPSS versi 26)**

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui nilai sig sebesar 0,186 maka nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $0,186 > 0,05$ ), yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikansi antara variabel pengaruh fungsi komunikasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga diperoleh kesamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y= subjek dalam variabel terikat yang diprediksikan

a= konstanta

b= bilangan koefisien regresi

x= fungsi komunikasi

dari data dalam tabel coefficient dapat diperoleh regresi:

$$y = 42,902 + 0,229 x$$

Kemudian dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 42,902, artinya jika pengaruh komunikasi organisasi (X) mengalami kenaikan maka kineja sebesar 42,902.
- b) Koefisien regresi variabel X ( pengaruh komunikasi organisasi) sebesar 0,229, artinya jika pengaruh fungsi komunikasi (X) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,229.
- c) Koeifisen bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara fungsi komunikasi dan kinerja pegawai, semakin tinggi pengaruh fungsi komunikasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

## 2) Hasil Uji Parsial (t)

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)**

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	42,902	7,340	5,845	0,000
	Fungsi Komunikasi (X)	0,229	0,170	1,342	0,186

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(sumber: data diolah melalui progam SPSS versi 26)

Berdasarkan analisis regresi maka diperoleh hasil sebagai

berikut: Diketahui variabel komunikasi organisasi (X) memiliki nilai sign  $0,186 < 0,05$  dan nilai t hitung  $>$  tabel ( $1,342 > 1,677$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti tidak berpengaruh antara variabel X (komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

### 3) Hasil Uji Determinan ( $r^2$ )

**Tabel 4.16 Hasil Uji Determinan ( $r^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.190 <sup>a</sup>	0,036	0,016	4,354

a.

Predictors:

(Constant),

Komunikasi

organisasi

**(sumber: data diolah melalui program SPSS versi 26)**

Berdasarkan pada tabel 4.22 output SPSS Model Summary tersebut diketahui nilai koefisien determinasi (R square) adalah 0,036 berasal dari pengkuadratan nilai R (koefisien korelasi) yaitu 0,190. Artinya bahwa variabel X (pengaruh komunikasi organisasi) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,036%. Sedangkan sisanya 99,64 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti seperti kinerja

pegawai yang ada dilapangan.

### **C. Pembahasan Penelitian**

#### **1. Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan**

Hasil dari analisis di atas adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui komunikasi organisasi dan kinerja pegawai serta untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera selatan. Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan melalui *test of linearity* dengan kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity*  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier. Hasil uji linieritas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,439 > 0,05$  sehingga antara variabel bebas (pengaruh komunikasi organisasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki hubungan yang linier.

Hasil analisis hipotesis regresi linier sederhana diketahui nilai sig sebesar  $0,186$  maka nilai sig lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,186 > 0,05$ ), yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikansi antara variabel pengaruh fungsi komunikasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis coefficient yang di olah oleh peneliti melalui progam SPSS versi 26 Diketahui variabel komunikasi organisasi (X) memiliki nilai nilai sign  $0,186 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $1,342 > 1,677$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti

terdapat pengaruh antara variabel X ( komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Dari jumlah 50 responden variabel fungsi komunikasi, indikator yang paling berpengaruh atau paling tinggi terhadap variabel kinerja pegawai adalah indikator keterbukaa dan dukungan dengan nilai 62,0%. Sedangkan untukvariabel kinerja pegawai yang paling berpengaruh adalah indikator kualitas dan komitmen kerja denagan nilai 0,06%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windasari Tuhuteru, Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman Mahasiswa, Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang, (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.