

**DAMPAK ETOS KERJA, KOMUNIKASI PEGAWAI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh

**Putri Yulianti**

**4120600016**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

****

# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

“Setetes keringat orang tuaku seribu langkahku untuk maju “

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang yaa!”

**Persembahan :**

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah sebuah perjuangan yang cukup panjang telah aku lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia ini akan aku persembahkan kepada orang-orang yang ku sayangi dan berarti dalam hidupku. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

* + - 1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesikan skripsi ini dengan baik
			2. Dua orang paling berjasa dalam hidup saya adalah kedua orang tuaku tersayang Ayahku Taryono dan Ibuku Siti Yulaeha yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke tahap ini, yang mengorbankan segalanya untuk penulis, selalu memberikan semangat, mengajari untuk selalu bersabar disetiap proses yang dilalui, dan pantang menyerah dalam menggapai target hidup, serta tiada hentinya selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis disetiap langkah. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan skripsi ini dan gelar untuk Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan, aamiin.
			3. Kepada adik tersayang Akhmad Triyono, Restu Cayono dan Resti Nur Aisyah selalu menghibur ketika penulis merasa bosan dalam penulisan skripsi ini.
			4. Terima kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.
			5. Kepada Bapak Dr. Ahmad Hanfan, SE, MM dan Ibu Agnes Dwita S, SE, M.Kom selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas bimbingan, arahan dan koreksi dan selalu meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbinganmu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukurkan. Semoga jerih payah Bapak dan Ibu terbayarkan, dilancarkan rezekinya dan selalu dilimpahkan kesehatan.
			6. Kepada teman terdekat saya Artia, Feby, Salwa, Rizqi, Awalul, Wulan yang selalu memberikan arahan, support, selalu siap saat ditanyain skripsi dan selalu mau saya repotkan. Terimakasih semoga sama-sama dilancarkan semuanya, aamiin.
			7. Seluruh teman – teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang setia menemani kegundahan maupun keceriaan hari-hariku. Terimakasih atas kebaikan dan kerja sama mulai dari semester satu sampai dengan mendapatkan gelar sarjana.
			8. Seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal yang telah membantu untuk pengisian kuesioner dalam penelitian skripsi.
			9. Kepada seorang yang tak kalah penting kehadirannya, Mas F yang sekarang menjadi pasangan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi dalam skripsi ini, baik tenaga, waktu materi kepada saya. Telah menjadi rumah, memberikan kasih sayang, perhatian, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Selalu menyakinkan kalau saya bisa. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
			10. Terimakasih diri saya sendiri, Putri Yulianti karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan atau tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses saya untuk menyelesaikan skripsi ini

****

# **ABSTRAK**

**Putri Yulianti, 2024, Dampak Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**.** 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas komunikasi dan Informatika Kota Tegal**.** 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal yang berjumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan metode wawancara dan kuesioner. Metode analisis regresi linear berganda menjadi alat analisis pada penelitian ini yang dibantu dengan SPSS 22.

Hasil penelitian membuktikan bahwa ada tidaknya pengaruh etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis thitung secara parsial: 1) Etos Kerja terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 4,065 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, 2) Komunikasi Pegawai terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 0,061 dan nilai sig sebesar 0,952< 0,05, 3) Motivasi Intrinsik terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar – 2,753 dan nilai sig sebesar 0,010 < 0,05, 4) hasil perhitungan uji F memiliki nilai signifikan 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikan 5% atau 0,05 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,324.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan metode analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, Komunikasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal dan Motivasi Intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Berdasarkan hasil dari uji F disimpulkan bahwa etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

**Kata Kunci: Etos Kerja, Komunikasi Pegawai, Motivasi Intrinsik, Kinerja Pegawai.**

# **ABSTRACT**

# **Putri Yulianti, 2024, *The Impact of Work Ethic, Employee Communication and Intrinsic Motivation on the Performance of Tegal City Communication and Information Service Employees***

# *The objectives of this research are: 1) To determine the influence of work ethic on the performance of employees of the Tegal City Communication and Information Service. 2) To determine the effect of employee communication on the performance of Tegal City Communication and Information Service employees. 3) To determine the effect of intrinsic motivation on the performance of Tegal City Communications and Information Services employees. 4) To determine the simultaneous influence of work ethic, employee communication and intrinsic motivation on the performance of Tegal City Communication and Information Service employees.*

# *The research method used is a quantitative method. The population in this research is employees of the Tegal City Communication and information praktis study were employees of the Tegal City Communication and Information Service., totaling 31 respondents. The data collection techniques used were interview and questionnaire methods. The multiple linear regression analysis method is the analytical tool in this research which is assisted SPSS 22.*

# *The results of the research prove whether there is an influence of work ethic, employee communication and intrinsic motivation on the performance of employees of the Tegal City Communication and Information Service. This is proven by the results of partial t-count analysis calculations: 1) Work Ethics on performance obtained a t-count value of 4.065 and a sig value of 0.000 < 0.05, 2) Employee Communication on performance obtained a t-count value of 0.061 and a sig value of 0.952 < 0 .05, 3) Intrinsic Motivation on performance obtained a t value of – 2.753 and a sig value of 0.010 < 0.05, 4) the results of the F test calculation have a significant value of 0.003 where this value is smaller than the significant value of 5% or 0.05 and Adjust R Square value is 0.324.*

# *From the research result obtained using the multiple linear regression analysis method, it can be concluded that work ethic has a positive effect on the performance of employees of the Tegal City Communication and Information Services, employee communication has no effect on the performance of employees of the Tegal City Communication and Informatics Service and Intrinsic Motivation has a negative effect on the performance of Department employees Tegal City Communication and Informatics. Based on the results of the F test it, is concluded that work ethic, employee communication and intrinsic motivation simultaneously influence the performance of Tegal City Communication and Information Service employees.*

# ***Keywords: Work Ethic, Employee Communication, Intrinsic Motivation, Employee Performance***

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia- Nya kepada kita semua, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi penelitian untuk skripsi dengan judul “**Dampak Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal** “

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S, SE, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing 2 yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juni 2024

 Putri Yulianti

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL**  i

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**  ii

**PENGESAHAN SKRIPSI** iii

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** iv

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI** vi

**ABSTRAK** vii

**ABSTRACT** viii

**KATA PENGANTAR** ix

**DAFTAR ISI**  xi

**DAFTAR TABEL** xiv

**DAFTAR GAMBAR** xvi

**DAFTAR LAMPIRAN** xvii

**BAB I PENDAHULUAN** 1

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Rumusan Masalah 7
3. Tujuan Penelitian 7
4. Manfaat Penelitian 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 10

1. Landasan Teori 10
2. Kinerja 11
3. Etos Kerja 16
4. Komunikasi Pegawai 19
5. Motivasi Intrinsik 25
6. Penelitian Terdahulu 30
7. Kerangka Pemikiran Konseptual 47
8. Hipotesis 53

**BAB III METODE PENELITIAN** 54

1. Jenis Penelitian 54
2. Populasi dan Sampel 54
3. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 55
4. Metode Pengumpulan Data 59
5. Uji Validitas dan Reliabilitas 60
6. Metode Analisis Data 62
7. Uji Statistik Deskriptif 62
8. Uji Metode Suksesif Interval (MSI) 64
9. Uji Asumsi Klasik 65
10. Analisis Regresi Linear Berganda 68
11. Uji Hipotesis 69
12. Koofisien Determinasi (R2 ) 73

 **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** 75

1. Gambaran Umum 75
2. Hasil Penelitian 86
3. Pembahasan 108

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** 113

1. Kesimpulan 113
2. Saran 113

**DAFTAR PUSTAKA**  116

**LAMPIRAN** 119

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. Data Sasaran Kinerja Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kota

Tegal Tahun 2021 – 2023 4

2. Hasil Penelitian Terdahulu 37

3. Daftar Nomatif Jabatan ASN Dinas Komunikasi dan Informatika

Kota Tegal 55

4. Operasionalisasi Variabel 58

5. Skor – Skor Alternatif Jawaban Responden 60

6. Tabel Kategori Skala 63

7. Jenis Kelamin Responden 86

8. Pendidikan Responden 87

9. Usia Responden 88

10. Masa Kerja Responden 89

11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 89

12. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja 91

13. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Pegawai 91

14. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik 92

15. Hasil Uji Reliabilitas 93

16. Hasil Uji Statistik Deskriptif 94

17. Hasil Uji Normalitas 96

18. Hasil Uji Multikolinearitas 99

19. Hasil Uji Glejser 101

20. Hasil Uji Autokorelasi 102

21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda 103

22. Hasil Uji Parsial (Uji t) 105

23. Hasil Uji Simultan (Uji F) 106

24. Hasil Uji Koofisien Determinasi (R2 ) 107

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Pemikiran Konseptual 52

2. Kurva Penerima Uji T 70

3. Kurva Penolakan dan Penerimaan Uji F 72

4. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal 78

5. Grafik Histogram Uji Normalitas 97

6. Grafik P- Plot of Regression Standardized Residual 98

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas 100

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1. Kuesioner 119

2. Wawancara 125

3. Surat Izin Penelitian 129

4. Foto Penyerahan Kuesioner Kepada Pegawai 130

5. Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal Tahun 2021-2023 131

6. Hasil Uji Validitas 137

7. Hasil Uji Reliabilitas 141

8. Hasil Uji Statistik Deskriptif 142

9. Data Hasil Kuesioner 143

10. Pengolahan Data Interval 147

11. Hasil Uji Asumsi Klasik 150

12. Hasil Output SPSS 153

13. Hasil Uji Hipotesis 154

14.Surat Balasan Dinas 155

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan dengan memberikan motivasi secara tepat. Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting dalam suatu perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Susanti & Amirulmukminin, 2023).

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah, 2010).

Banyak sekali faktor – faktor yang memengaruhi keberhasilan kinerja pegawai antara lain etos kerja. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga atau instansi tempat bekerja. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja sesorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai (Sukardewi, 2013).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja adalah komunikasi pegawai. Komunikasi dapat membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Kurangnya komunikasi seringkali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan oleh pegawai (Robbins, 2016)

Faktor yang lainnya yaitu motivasi intrinsik, motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi akan menimbulkan rasa semangat bagi sesorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Sardiman ,2017)

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Salah satu instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistik.

Berdasarkan survey dan observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal yang masih kurang baik dan kurang optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, terdapat pegawai yang kurang baik kinerjanya diliat dari penilaian kinerja dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) memuat kinerja utama yang harus dicapai setiap tahunnya. Adanya pegawai yang kurang baik akan mengalami penurunan pada kinerjanya. Apabila pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti pelaksanaan tersebut sesuai rencana, akan memperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik dan optimal.

**Tabel 1**

**SASARAN KINERJA PEGAWAI ASN**

**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA TEGAL**

**TAHUN 2021 – 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TAHUN** | **CAPAIAN ORGANISASI** | **PEGAWAI** | **JUMLAH PEGAWAI** |
| 2021 | Sangat Baik | 6 Pegawai | 28 Pegawai |
|  | Baik | 20 Pegawai |
|  | Kurang Baik | 2 Pegawai |
| 2022 | Sangat Baik | 17 Pegawai | 31 Pegawai |
|  | Baik | 14 Pegawai |
| 2023 | Sangat Baik | 4 Pegawai | 31 Pegawai |
|  | Baik | 12 Pegawai |
|  | Kurang Baik | 15 Pegawai |

Sumber : Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

 Kota Tegal

Dari data diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat 6 pegawai dengan capaian organisasi (sangat baik), terdapat 20 pegawai dengan capaian organisasi (baik) dan terdapat 2 pegawai dengan capaian organisasi (kurang baik/miss conduct). Pada tahun 2022 terdapat 17 pegawai dengan capaian organisasi (sangat baik), terdapat 14 pegawai dengan capaian organisasi (baik). Pada tahun 2023 terdapat 4 pegawai dengan capaian organisasi (sangat baik), terdapat 12 pegawai dengan capaian organisasi (baik) dan terdapat 15 pegawai dengan capaian organisasi (kurang/*miss conduct*). Maka dari itu pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami peningkatan capaian organisasi yang (sangat baik) sedangkan pada 2022 ke tahun 2023 mengalami penurunan capaian organisasi yang (kurang/*miss conduct*). Dikarenakan pelayanan yang kurang baik, inisiatif kerja yang kurang, tidak memprioritaskan pekerjaan dan kurang berhubungan baik terhadap bawahan atau atasan.

Berdasarkan survey dan observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan etos kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal yang masih belum optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga menjadi permasalahan yang cukup serius pada kinerja. Kurangnya ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Beberapa pegawai juga terdapat pegawai yang kurang memanfaatkan jam kerja dengan baik misalnya pegawai keluar meninggalkan pekerjaan yang belum selesai sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai target yang ditentukan dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai diwaktu bekerja, secara otomatis hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kinerja (sumber: wawancara dinas komunikasi dan informatika kota tegal).

Fenomena lainnya adalah berkaitan dengan komunikasi pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yaitu masih kurangnya komunikasi antar bidang, sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan, kesalahpahaman dalam komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan dikarenakan memberikan intruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, kurangnya pemahaman atas intruksi yang diberikan pimpinan sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal. Agar terlaksana, perlu diterapkan komunikasi yang baik karena komunikasi merupakan suatu faktor penting bagi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang dapat dimengerti dengan jelas antara pimpinan dengan bawahannya (sumber: wawancara dinas komunikasi dan informatika kota tegal).

Fenomena lainnya adalah motivasi intrinsik pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara adanya pimpinan yang kurang memotivasi pegawainya. Motivasi intrinsik ini sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengerahkan seluruh potensinya. Beberapa pegawai juga terdapat kurangnya rasa semangat yang timbul dari dalam diri pegawai dapat dilihat dari kurangnya perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan pemimpin yang tidak memotivasi pegawai. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pegawai mau bekerja dengan motivasi intrinsik yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai (sumber: wawancara dinas komunikasi dan informatika kota tegal).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka alasan tersebut yang mendasari peneliti mengambil judul penelitian “Dampak Etos Kerja, Komunikasi Pegawai, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal".

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal?
2. Apakah komunikasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal?
4. Apakah etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik berpengaruh seacara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal?
5. **Tujuan Penelitian**
6. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas komunikasi dan Informatika Kota Tegal
9. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal
10. **Manfaat Penelitiaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rujukan bagi kalangan yang bersangkutan terutama para mahasiswa yang akan menambah pengetahuan dan informasi sekaligus ilmu dari hasil penelitian ini.

1. **Manfaat Praktis**
2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

1. Bagi Akademisi

Diharapkan menjadi sebuah bahan penelitian yang dapat menjadi sumber rujukan penelitian.

1. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi masukan serta kebijakan bagi institusi mengenai peningkatan kinerja pegawai.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

*Grand theory* dalam penelitian ini menggunakan teori (teori manajemen sumber daya manusia). Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, dan pengendalian praktik-praktik (SDM). Serta perekrutan, penyeleksian, penempatan, pengembangan, pemeliharaan, sampai pemutusan hubungan kerja agar sumber daya manusia bekinerja tinggi sehingga mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, 2018:2).

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintregrasian, pemeliharaan dan pemecahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia adalah cara bagaimana instansi mengatur hubungan dan peranan pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai (Mangkunegara, 2013:2)

1. **Kinerja**
2. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah salah satu kunci penting bagi perusahaan, sebab instansi tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan pegawai instansi. Instansi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kerja maka pihak Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal harus dapat mengkoordinir pegawai dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan efektif dan efisiensi sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat teratasi dnegan baik.

Bahwa kinerja *performance* adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job reqruitment*) (Bangun, 2012)

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah, 2010)

1. **Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 Dimensi dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi.

1. Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja merupakan factor penting dalam usaha untuk menimgkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya. Inisiatif dari dalam diri ASN untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

1. Komitmen

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan atau golongan.

1. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan

1. **Faktor- Faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2013) faktor - faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaaanya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh, karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

1. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*atitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

1. **Jenis – Jenis Penilaian Kinerja**

Suryani et al., (2020) jenis- jenis penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Penilaian Berbasis Kinerja (*Performance – Based*)

Pada metode ini pimpinan menetapkan persyaratan sesuai rincian pekerjaan yang terkait dengan jabatan pegawai. Mengidentifikasi target kerja pegawai dan capaiannya adalah cara tepat untuk menilai kinerja dengan akurat. Agar menjadi adil dan setara maka persyaratan terkait pekerjaan yang diukur harus sama untuk semua karyawan yang memegang posisi aau level yang sama.

1. Penilaian dari Atas ke Bawah (*Top – Down Assesment*)

Metode ini adalah proses penilaian satu arah, di mana atasan

menilai langsung kinerja pegawai atau bawahannya.

1. Penilaian dari Bawah ke Atas (*Upward*)

Metode ini adalah proses penilaian pegawai yang memberikan penilaian kinerja atasan atau pimpinannya.

1. Penilaian Rekan Kerja (*Peer Review*)

Metode ini merupakan penilaian untuk pegawai dengan tingkat (*level*) yang sama. Agar tidak terjadi bias penilaian, peran pimpinan di sini sangat diharapkan sebagai penengah di antara penilaian yang mereka lakukan.

1. Penilaian Diri Sendiri (*Self - Assesment*)

Metode ini dilakukan di mana pegawai memberikan penilaian terhadap kinerjanya sendiri. Di sini dibutuhkan kejujuran penilaian sangat diharapkan dari pegawai bersangkutan demi ketepatan pengambilan keputusan setelah penilaian dilakukan.

1. Penilaian sistem 360 derajat (*360 – Degree Review*)

Metode ini dilakukan dengan meminta penilaian dari mereka yang terlibat dengan pekerjaan yang pegawai lakukan. Peni- laian ini berasal dari berbagai arah baik internal maupun eksternal termasuk dari bawahan, atasan atau manajer, rekan kerja, diri sendiri dan dari pihak luar organisasi.

1. Penilaian Umpan Balik Terus Menerus atau Berkelanjutan (*Continuos Feedback*)

Proses penilaian ini dilakukan lebih dari sekali per tahun (biasanya 2 sampai 4 kali). Ini akan memungkinkan pemantauan berkesinambungan dan ber- lanjut melalui komunikasi, umpan balik, dan modifikasi kinerja atau perubahan tujuan secara cepat (*instant*) dan berlanjut.

1. **Etos Kerja**
2. **Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja adalah Etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diterapkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan dilandasi oleh nilai dan norma yang dianut dan dipengaruhi cara pandang tentang kerja.

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016)

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:15)

Menyatakan bahwa “etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama” (Priansa 2014)

1. **Dimensi dan Indikator Etos Kerja**

Salamun et al., (1995:60) dimensi dan indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu saat bekerja, jarak dengan rekan kerja misalnya antara atasan dan bawahan yang semena-mena dalam bekerja dan kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan

1. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis secara sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

1. Jujur

Kejujuran yaitu dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaanya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan misalnya seperti menyampaikan sesuatu sesuai dengan keadaan sebenarnya, tidak memanipulasi informasi dan berani mengakui kesalahan

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan misalnya seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing dan siap menanggung resiko atas perbuatannya

1. **Faktor – Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja**

Anoraga (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik

Apabila seseorang mengerjakan sesuatu dengan perasaan senang bagi dirinya maka hasil pekerjaanya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan yang tidak disenangi. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan.

1. Keamanan dan Perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya keamanan dan keselamatan atas pekerjaan yang dilakukan, maka dalam bekerja tidak akan lagi perasaan khawatir atau ragu-ragu.

1. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Apabila seseorang pekerja telah memahami fungsinya sebagai seorang pekerja yang sangat penting bai umum, maka dalam mengerjakan pekerjaanya, akan lebih meningkatkan produktifitas kerjanya.

1. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan pekerja, ataupun hasil pekerjaan.

1. Disiplin dan kerja keras

Seorang manusia secara harfiah memiliki sifat-sifat dasar, seperti egois, kurang mampu menerima masukan, hal ini akan berubah sejalan dengan proses perjalanan hidupnya. Dalam dunia kerja pun hal tersebut dapat terjadi, sehingga pekerja biasanya akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari tempat ia bekerja, sehingga tidak maksimal dakam melakukan pekerjaanya.

1. **Komunikasi Pegawai**
2. **Pengertian Komunikasi Pegawai**

Komunikasi pegawai adalah Komunikasi pegawai adalah bagian dari kehidupan Dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain.

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2013:145)

Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memeperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadinya umpan balik (Bangun, 2012:361)

1. **Dimensi – Dimensi Komunikasi Pegawai**

Robbins & Timothy (2015) dimensi – dimensi komunikasi sebagai berikut :

1. Komunikasi kearah bawah

Komunikasi kearah bawah sering disebut *downward communication*. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang biasanya terjalin antara manajer dengan pegawainya. Komunikasi ini diginakan manajer untuk dapat menentukan tujuan, memberikan perintah mengenai tugas dan pekerjaan, memberikan informasi kepada pegawainya mengenai kebijakan dan prosedur.

1. Komunikasi kearah atas

Komunikasi kearah atas atau *upward communication* yaitu komunikasi yang bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada para atasan. Komunikasi ini digunakan untuk para pegawai melaporkan perkembangan menegani pekerjaan, dan menyampaikan permasalahan yang sedang dialami oleh para pegawainya. Atasan juga sangat bergantung akan informasi-informasi yang diterima dari pegawai sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

1. Komunikasi horizontal / *lateral*

Untuk komunikasi horizontal/*lateral* yaitu komunikasi yang terjadi antara para anggota organisasi pada *level* yang sama. Komunikasi ini dapat menghemat waktu dan memfasilitasi untuk saling berkoordinasi. Komunikasi ini sering dilakukan agar para pegawai dapat saling bertukar informasi sehingga timbulnya kerjasama yang baik.

1. **Dimensi dan Indikator Komunikasi Pegawai**

Sugiarto (2016) Dimensi dan indikator komunikasi pegawai sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing – masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja
3. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi
4. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar
5. Memiliki potensi untuk berprestasi dalam pekerjaan
6. Keterampilan (*Skills*)
7. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan seperti mengerjakan tuigas melalui laporan dan surat dengan bahasa yang baik
8. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan seperti berkomunikasi dengan jelas menggunakan bahasa yang baik
9. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standart dan waktu yang diberikan
10. Sikap (*Atitude*)
11. Memiliki kemampuan dalam kreativitas dalam bekerja
12. Adanya semangat kerja yang tinggi
13. Kemampuan bersikap pada pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya
14. **Fungsi Komunikasi Pegawai**

Bangun (2012) fungsi komunikasi pegawai sebagai berikut :

1. Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando ini, jika pegawai menyampaikan keluhannya kepada atasannya menegenai pekerjaan sesuai dengan uraian tugas dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut menjalankan fungsi pengawasan.

1. Sebagai Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus mereka dilakukan, bagaimana prestasi kerja pegawai dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

1. Sebagai Emosi

Komunikasi merupakan sarana pelepasan emosi sekaligus perasaaan pemuasan kebutuhan sosial.

1. Informasi

Fungsi ini berhubungan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Romy & Ardansyah (2022) Fungsi komunikasi pegawai sebagai berikut :

1. Fungsi Penghubung

Berfungsi sebagai penghubung antara pegawai dengan pimpinan, supervisor, rekan kerja, tenaga administrasi dan pihak lainnya yang terkait dengan pelaksanaan tugas pegawai.

1. Fungsi *Mentation*

Sebagai fungsi *mentation* dikaitkan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tugas pegawai.

1. Fungsi Regulasi

Sebagai fungsi regulasi menunjuk kepada pengontrolan perilaku dan tugas-tugas yang perlu dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kesalahan.

1. **Faktor – Faktor yang mempengaruhi Komunikasi Pegawai**

Mangkunegara (2013:148–50) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi pegawai sebagai berikut :

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator

Faktor dari pihak *sender* atau komunikator yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

1. Faktor dari pihak *receiver*

Faktor dari pihak *receiver* yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver* dan media saluran komunikasi.

1. **Motivasi Intrinsik**
2. **Pengertian Motivasi Intrinsik**

Motivasi Intrinsik adalah adalah dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam individu itu sendiri, bukan karena hadiah eksternal atau tekanan dari lingkungan luar. Ini berkaitan dengan kepuasan pribadi, minat, dan nilai-nilai yang dimiliki individu.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan (Ardiana et al., dalam Nawawi, 2023)

Motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Prahiawan & Simbolon, dalam Suwatno, 2014)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Fahmi, 2017:100)

1. **Dimensi dan Indikator Motivasi Intrinsik**

Herzberg (2021) dimensi dan indikator motivasi intrinsik sebagai berikut :

1. Pencapaian (*achievement)*

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapian prestasinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

1. Prestasi Kerja

Prestasi merupakan keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari pencapaian prestasinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya, maka seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahan mendapatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

1. Pengakuan dan Penghargaan (*recognition*)

Sebagai lanjutan dari pencapaian prestasi yang telah dilakukan pegawai, maka seorang pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan terhadap pencapaian prestasi pegawai tersebut.

Pengakuan oleh atasan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Langsung

Pengakuan dari pimpinan terhadap pegawai yang menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaaanya, lebih baik dilakukan ketika ada orang lain

1. Penghargaan

Pengakuan dari pimpinan terhadap pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan memberikan penghargaan

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh pegawai dari pekerjaannya. Besar kecilnya tantangan sangat memengaruhi kinerja pegawai. Sejauh mana pegawai memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

1. Pekerjaan yang menarik

Pekerjaan yang menarik merupakan pekerjaan aktivitas mempengaruhi atau membangkitkan hasrat untuk memperhatikan (mengindahkan dan sebagainya)

1. Kesempatan belajar

Kesempatan belajar yaitu dipahami sebagai waktu (keluasan, peluang dan sebagainya) untuk belajar

1. Peluang

Peluang merupakan kemungkinan bagi kegiatan untuk memanfaatkannya dalam usaha untuk mencapai tujuan

1. Tanggung jawab (*responbility)*

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bawahan, pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaanya.

1. Pengembangan (*advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu factor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menauikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Sehingga memungkinkan pegawainya untuk maju dalam pekerjaanya.

1. Kesempatan maju

Kesempatan maju merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dalam perusahaan agar maju (meningkat)

1. Kesempatan berkembang merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan oleh seseorang atau suatu perusahaan untuk memberikan peluang agar berkembang
2. **Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Hasibuan (2007) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab yakni tugas seorang karyawan untuk memahami peran dan wewenangnya dalam bekerja.

1. Penghargaan

Penghargaan adalah pemberian reward terhadap karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

1. Pengembangan dan kemajuan

Pengembangan dan kemajuan yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan.

Nuraini (2023) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik sebagai berikut :

1. Rasa ingin dikenal.
2. Minat terhadap tantangan pekerjaan.
3. Aspirasi untuk peningkatan karir.
4. Pencapaian yang dianggap sebagai atribut kesuksesan dalam pekerjaan.
5. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan tidak terlepas dari topic penelitian yaitu dampak etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa hasil penelitian yang dijadikan acuan dalam pembuatan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Yantika, Herlambang & Rozzaid (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. Sampel yang digunakan sebanyak 104 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa simultan lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen.
2. Ginting (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”. Sampel yang digunakan berjumlah 102 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Komunikasi sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Persamaan dalam penelitian ini. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin sebagai variabel independen.
3. Tambuwun, Tewal, and & Dotulong (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado”. Sampel yang digunakan sebanyak 46 responden. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Alat analisis data menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel perubahan organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen. Menggunakan teknik random sampling (sample acak)
4. Barsah & Ridwan (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta”. Sampel yang digunakan berjumlah 103 responden. Menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan menggunakan *statistik inferensial* (parametris) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji persyaratan regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Analisis data menggunakan *Statistik inferensial* (parametris) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji persyaratan regresi berganda. Perbedaan dalam penelitian ini Menggunakan variabel Disiplin sebagai variabel independen. Menggunakan teknik sampel jenuh.
5. Saragih & Siagian (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun”. Sampel yang digunakan sejumlah 70 pegawai. Menggunukan teknik *probability sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi erganda, uji T, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel Independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F. Perbedaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel Karakteristik Individu sebagai variabel Independen. Menggunakan teknik *probability sampling.*
6. Fachrezi & Khair (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu) “. Sampel yang digunakan sebanyak 42 orang. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karyawan. Persamaan enelitian ini menggunakan variabel Komunikasi sebagai variabel independen. Alat analisis data menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Menggunakan teknik sampel jenuh.
7. Silalahi, Wibowo & Hasibuan (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia Batam”. Sampel yang digunakan sejumlah 63 responden.. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Komunikasi dan Etos Kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan program SPSS 20. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen.
8. Marlina, Bakri & Mauliza (2022) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh”. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang pegawai. Menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan kedisiplinan secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Sosial Aceh. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel Independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik convenience sampling.
9. Ardiana et al. (2023) melakukan penelitian tentang ”Komitmen Afektif dan Motivasi Intrinsik Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. SAC Ponorogo”. Sampel yang digunakan sebanyak 76 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dengan paket software SPSS 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan The *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan paket software SPSS 21.0. Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Afektif sebagai variabel independen.
10. Susanti & Amirulmukminin (2023) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima”. Populasi sebanyak 71 orng pegawai dengan sampel sebanyak 40 responden. Menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh postif dan signifikan dan secara parsial motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Sosial Aceh. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel independen. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen dan menggunakan teknik *purposive sampling.*

**Tabel 2**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama****Peneliti** | **Judul****Penelitian** | **Variabel dan Alat Analisis** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** |
| 1. | Yantika et al., (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) | **Menggunakan 4 variabel :**Lingkungan Kerja (X1), Etos kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**regresi linear berganda | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemkab BondowosoTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemkab BondowosoTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemkab Bondowoso | **Persamaan :**Menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.**Perbedaan :**Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen. |
| **2.** | Ginting (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. | **Menggunakan 3 variabel :**Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**Regresi linear berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.Dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Medan | **Persamaan :**Menggunakan variabel Komunikasi sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.**Perbedaan :**Menggunakan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen. |
| 3. | Tambuwun et al., (2018) | Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. | **Menggunakan 4 variabel :**Perubahan Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Etos Kerja (X3) dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**Teknik random sampling (sample acak) | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. | **Persamaan :**Menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda**Perbedaan :**Menggunakan variabel Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen. Menggunakan teknik random sampling (sample acak) |
| 4. | Barsah & Ridwan (2020) | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. | **Menggunakan 3 variabel :**Etos kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (X3)**Alat Analisis** :*Statistik inferensial* (parametris) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji persyaratan regresi berganda. | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.Dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta | **Persamaan :**Menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Analisis data menggunakan *Statistik inferensial* (parametris) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji persyaratan regresi berganda..**Perbedaan :**Menggunakan variabel Disiplin sebagai variabel independen. Menggunakan teknik sampel jenuh. |
| 5. | Saragih & Siagian (2020) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun | **Menggunakan 3 variabel :**Karakteristik Individu (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**Analisis regresi berganda, uji T, uji F. menggunakan teknik *probability sampling.* | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten SimalungunTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten SimalungunTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun | **Persamaan :**Menggunakan variabel Etos Kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F.**Perbedaan :**Menggunakan variabel karakteristik individu sebagai variabel independen. Menggunakan teknik *probability sampling.* |
| 6. | Fachrezi & Khair (2020) | Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu | **Menggunakan 4 variabel:**Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**Analisis regresi linear berganda. | Terdapat pengaruh dan signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap MotivasiTerdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang KualanamuTerdapat pengaruh dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu | **Persamaan:**Menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel independen. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda **Perbedaan :**Menggunakan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Menggunakan teknik sampel jenuh. |
| 7. | Silalahi et al. (2021) | Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia Batam | **Menggunakan 5 variabel :**Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Lingkungan Kerja Fisik (X4), dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**teknik analisis program SPSS 20 | Terdapat pengaruh yang negative dan tidak signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia BatamTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia BatamTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia BatamTerdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia Batam.Dan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun International Utama Indonesia Batam. | **Persamaan :**Menggunakan variabel Komunikasi dan Etos Kerja sebagai variabel independen, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan program SPSS 20**Perbedaan :**Menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen. Analisis data menggunakan program SPSS 20 |
| 8. | Marlina et al. (2022) | Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh | **Menggunakan 3 variabel :**Etos Kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**Regresi linear berganda. Menggunakan teknik *convenience sampling.* | Etos kerja dan kedisiplinan secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Sosial Aceh | **Persamaan :**Menggunakan variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda**Perbedaan :**Menggunakan variabel Kedisiplinan sebagai variabel independenMenggunakan teknik *convenience sampling*. |
| 9. | (Ardiana et al. 2023) | Komitmen Afektif dan Motivasi Intrinsik Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. SAC Ponorogo | **Menggunakan 3 variabel :**Komitmen Afektif (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :***The Structural Equation Modeling* (SEM) dengan paket software SPSS 21.0.  | Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Afektif Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SAC PonorogoTerdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. SAC Ponorogo | **Persamaan:**Menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel independen. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. **Perbedaan :**Menggunakan variabel Komitmen Afektif sebagai variabel independen. Analisis data menggunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dengan paket software SPSS 21.0. |
| 10**.** | Susanti & Amirulmukminin (2023) | Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima | **Menggunakan 3 variabel :**Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja (Y)**Alat Analisis :**Teknik *purposive sampling* | Secara simultan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.Secara parsial Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima | **Persamaan :**Menggunakan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel independen.**Perbedaan :**Menggunakan variabel Motivasi Ekstrinsik sebagai variabel independen. Menggunakan teknik *purposive sampling.* |

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019:95)

Kerangka pemikiran konseptual merupakan serangkaian kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

1. **Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama (Priansa, 2014)

Terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga menjadi permasalahan yang cukup serius pada kinerja. Terdapat beberapa pegawai yang kurang ketekunannya dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang memanfaatkan jam kerja dengan baik misalnya pegawai keluar meninggalkan pekerjaan yang belum selesai sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai target yang ditentukan dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai diwaktu bekerja, secara otomatis hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kinerja.

Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun (Saragih &Siagian, 2020)

1. **Komunikasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memeperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadinya umpan balik (Bangun, 2012)

Terdapat pegawai yang masih kurang komunikasi antar bidang, sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan, kesalahpahaman dalam komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan dikarenakan memberikan intruksi mengenai pekerjaan kepada pegawai, kurangnya pemahaman atas intruksi yang diberikan pimpinan sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan optimal. Agar terlaksana, perlu diterapkan komunikasi yang baik karena komunikasi merupakan suatu faktor penting bagi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang dapat dimengerti dengan jelas antara pimpinan dengan bawahannya.

Hasil penelitian terdapat pengaruh dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Fachrezi & Khair, 2020)

1. **Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Fahmi, 2017)

Terdapat pimpinan yang kurang memotivasi pegawainya. Motivasi intrinsik ini sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengerahkan seluruh potensinya. Beberapa pegawai juga terdapat kurangnya rasa semangat yang timbul dari dalam diri pegawai dapat dilihat dari kurangnya perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan pemimpin yang tidak memotivasi pegawai. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pegawai mau bekerja dengan motivasi intrinsik yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. SAC Ponorogo (Ardiana et al., 2023)

1. **Etos kerja, Komunikasi pegawai dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Etos kerja sangat penting bagi kelangsungan kinerja pegawai, karena etos adalah sikap yang timbul dalam kesehariannya yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan etos akan menjadi sebuah ciri khas bagi seseorang. Selain faktor etos kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah komunikasi pegawai. Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memeperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadinya umpan balik. Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai . Pegawai akan selalu berkomunikasi dengan sesama pegawai, atasan dengan bawahan. faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Etos Kerja

(X1)

H1 H1

 H2

Kinerja

(Y)

Komunikasi Pegawai

(X2)

 H3

Motivasi Intrinsik

(X3)

 H4

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara tehadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Henri dalam Sugiyono, 2019:99)

Sesuai uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat disusun beberapa hipotesis dalam penelitian berikut :

H1 : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

H2 : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

H3 : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

H4 : Di duga terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel berbentuk angka. Menyebutkan jika sumber data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan observasi, wawancara maupun kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur meliputi buku, jurnal, internet, dan lain-lain yang dapat digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019:137).

1. **Pupulasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2019:126). Populasi dari penelitian ini adalah 31 Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

**Tabel 3**

**Daftar Nominatif Jabatan ASN**

**Dinas Komunikasi dan Informatika**

**Kota Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah** |
| 1. | Kepala Dinas | 1 Orang |
| 2. | Sekretaris Dinas | 1 Orang |
| 3. | Kepala Bidang | 3 Orang |
| 4. | Kepala Sub bagian | 4 Orang |
| 5. | Jabatan Fungsional | 11 Orang |
| 6. | Jabatan Pelaksana | 11 Orang |
|  | **Jumlah** | **31 Orang** |

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 31 pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Oleh karena itu jumlah populasi yang sudah diketahui jumlah pastinya, untuk menenentukan jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh.

1. **Definisi Konseptual dan Operasinalisasi Variabel**
2. **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak yang diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut :

1. **Kinerja Pegawai**

Bahwa kinerja performance adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job reqruitment*) (Bangun, 2012:361).

Kinerja pegawai adalah salah satu kunci penting bagi instansi, sebab instansi tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan pegawai instansi (Marlina et al., 2022).

1. **Etos Kerja**

Menyatakan bahwa “etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama” (Priansa, 2014).

Etos kerja memegang peranan penting dalam hal kelangsungan instansi, dan sebaliknya ketiadaan etos kerja memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan instansi (Marlina et al., 2022).

1. **Komunikasi Pegawai**

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2019).

Komunikasi adalah bagian dari kehidupan Dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampain pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan (Silalahi et al., 2021)

1. **Motivasi Intrinsik**

 Motivasi intrinsic adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan (Nawawi, 2017).

Menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang ada di setiap individu dimana individu tersebut merasa senang dan gembira setelah melakukan serangkaian pekerjaan karena adanya suatu yang muncul dan melekat pada pekerjaan itu sendiri dan bukan dipaksakan dari luar seseorang (Ardiana et al., 2023).

1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Etos Kerja (X1), Komunikasi Pegawai (X2) dan Motivasi Intrinsik (X3) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y)** merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel definisi operasional dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 4**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Orientasi Pelayanan | a.Pelayanan | 1 | **Likert :**1 = Sangat Tidak Setuju2 = Tidak Setuju3 = Netral4 = Setuju5 = Sangat Setuju | Pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011 |
| b. Permasalahan yang dihadapi | 2 |
| c. Kebersihan | 3 |
| Inisiatif Kerja | a. Inisiatif | 4 |
| b. Bertindak sendiri tanpa perintah | 5 |
| c. Keterampilan | 6 |
| Komitmen | a. Mengutamakan kepentingan dinas | 7 |
| b. Citra positif | 8 |
| c.Kemampuan sendiri | 9 |
| Kerjasama | a.Sikap terhadap pegawai lain | 10 |
| b.Sikap terhadap pekerjaan | 11 |
| c. Kerjasama | 12 |
| Etos Kerja (X1) | Kerja keras | a. Tidak mengenal waktu | 1 | **Likert :**1 = Sangat Tidak Setuju2 = Tidak Setuju3 = Netral4 = Setuju5 = Sangat Setuju | Salamun et al .,(1995:60) |
| b. Tidak mengenal jarak | 2 |
| c. Tidak mengenal menghadapi kesulitan yang dihadapi | 3 |
| Disiplin | a. Sikap menghormati | 4 |
| b. Menghargai | 5 |
| c. Taat terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis | 7 |
| Jujur | a. Tidak manipulasi | 10 |
| b.Berani mengakui kesalahan |  |
| Tanggung jawab | a. Dikerjakan dengan ketekunan | 11 |
| b.Dikerjakan sesuai tugasnya | 12 |
| Komunikasi Pegawai (X2) | Pengetahuan | a. Mengetahui dan paham dengan bidangnya dan bertanggung jawab | 1 | **Likert :**1 = Sangat Tidak Setuju2 = Tidak Setuju3 = Netral4 = Setuju5 = Sangat Setuju | Nuriana hutapea (2008:28)  |
| b. Mengetahui peraturan dan prosedur instansi | 2 |
| c. menggunakan informasi dan peralatan yang tepat | 4 |
| e. Potensi dalam berprestasi | 5 |
| Keterampilan | a. Mengerjakan tugas melalui laporan dan surat dengan bahasa yang baik | 6 |
| b. Berkomunikasi dengan jelas secara lisan di perusahaan | 7 |
| c. Pekerjaan sesuai standart |  |
| Sikap | a.Memilih kemampuan kreatifitas dalam bekerja | 8 |
| b. Semangat kerja yang tinggi | 9 |
| c. Bersikap terhadap tanggung jawabnya | 10 |
| Motivasi Intrinsik (X3) | Pencapaian | a. Prestasi kerja | 1 | **Likert :**1 = Sangat Tidak Setuju2 = Tidak Setuju3 = Netral4 = Setuju5 = Sangat Setuju | Herzberg (2021) |
| b. Prestasi yang baik |  |
| Pengakuan | a. Mendapatkan pengakuan langsung dari pimpinan | 2 |
| b. Mendapatkan penghargaan untuk mencapai target | 3 |
| Pekerjaan itu sendiri | a. Pekerjaan yang menarik | 6 |
| b. Kesempatan belajar | 7 |
| c. Peluang | 8 |
| Tanggung jawab | a. Hasil kerja | 9 |
| c. Kesempatan berkembang | 13 |
| Pengembangan | a. Peluang |  |
| b. Kesempatan berkembang |  |

1. **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta yang ada di lapangan (Sugiyono, 2019). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh data atau informasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden agar responden menjawabnya (Sugiyono, 2019). Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju (Sugiyono 2019)

**Tabel 5**

**Skor-skor Alternatif Jawaban Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Singkatan** | **Skor** |
| **1.** | **Sangat Tidak Setuju**  | **STS** | **1** |
| **2.** | **Tidak Setuju**  | **TS** | **2** |
| **3.** | **Netral** | **N** | **3** |
| **4.** |  **Setuju** | **S** | **4** |
| **5.** | **Sangat Setuju** | **SS** | **5** |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas instrument penelitian merupakan suatu alat ukur yang dinyatakan valid jika instrument tersebut “benar-benar” untuk mengukur yang seharusnya diukur. Apabila suatu instrumen itu valid berarti memiliki nilai validitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila suatu instrumen yang kurang valid maka berarti memiliki nilai yang rendah (Suliyanto, 2018:233)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode yang sering digunakan pada pemberian penelitian dengan validitas kuesioner yaitu korelasi product moment, skor antara pernyataan item dan total sehingga sering disebut korelasi item total. Rumus korelasi product moment (Arikunto, 2010:213) adalah sebagai berikut :

$$r=\frac{N\sum\_{}^{}XY-(\sum\_{}^{}X ) (\sum\_{}^{}Y )}{\sqrt{N\sum\_{}^{}x^{2}-(\sum\_{}^{}X)^{2 }(n\sum\_{}^{}Y^{2}-(\sum\_{}^{}Y)^{2})}}$$

Keterangan :

rxy : Koofisien korelasi

N : Jumlah responden

$\sum\_{}^{}XY$ : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum\_{}^{}X$ : Jumlah skor butir

$\sum\_{}^{}X^{2}$ : Jumlah skor butir kuadrat

$\sum\_{}^{}Y $ : Jumlah skor total

$\sum\_{}^{}Y^{2}$ : Jumlah skor total kuadrat

Dari perhitungan ini maka dapat diketahui validitas masing – masing butir peryataan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel jika rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid sedangkan rhitung < rtabel maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Pengujian pada 31 responden. Nilai rtabel dalam pengujian ini adalah 0,355. Dengan (df = n-2) = 31-2 = 29 taraf signifikansinya 5% maka di dapat < rtabel 0,355. Suatu butir instrument dikatakan valid jika nilai signifikansinya dibawah taraf signifikansinya 5% jika taraf signifikansinya diatas 5% (0,05) maka instrument dinyatakan tidak valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrument menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila menjadi perbedaan. Jika perbedaan tersebut sangat besar dan waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2018:45). Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach’s alpha*. Mengklarifikasikan nilai *Cronbach’s alpha* sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach’s alpha* > 0,60, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach’s alpha* < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel.
3. **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Metode analisis regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel independent/terikat.

1. **Uji Statistik Deskriptif**

Sugiyono (2019:232) Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang lebih luas.

Setelah memperoleh data kuesioner, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik nilai dari item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapt dihitung untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang ditelit, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel untuk dihitung dari rata-rata tersebut. Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut kemudian peneliti dapat membuat garis kontinum.

NJI (Nilai Jenjang Interval) : Nilai tertinggi - terendah

Jumlah kriteria pertanyaan

1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maksimum : 5
3. Interval : 5-1 = 4
4. Jarak Interval : (5-1);5 = 0

**Tabel 6**

 **Kategori Skala**

|  |  |
| --- | --- |
| **Skala** | **Kategori** |
| 1,00 | 1,80 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,81 | 2,60 | Tidak Setuju |
| 2,61 | 3,40 | Netral |
| 3,41 | 4,20 | Setuju |
| 4,21 | 5,00 | Sangat Setuju |

1. **Uji Metode Suksesif Interval (MSI)**

Metode suksesif interval adalah proses data ordinal menjadi data interval. Hal ini dilakukan karena data yang bersifat ordinal tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik seperti regresi atau analisis jalur (Suliyanto, 2018:187).

Al-Rasyid (1994:131) menjelaskan bahwa langkah untuk melakukan transformasikan data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval adalah sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing-masing kategori.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
3. Membuat proporsi komulatif dengan cara menjumlahkan proporsi secara berurutan.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi komulatif yang telah diperoleh.
5. Menghitung densitas nilai Z, dengan menggunakan tabel ordinal kurva normal.
6. Menghitung nilai skala (scala value) dengan rumus :

 SV = Density at lower limit – Densenty at upper Limit

Area under upper limit – Area under lower limit

1. Mentransformasikan nilai skala (*scale value*) menjadi skala interval.
2. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data outlier maupun recollecterror data dapat dilakukan.

Pada penelitian ini akan dilakukkan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Uji Normalitas**

“uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2016:154).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ho : Data residual berdistribusi normal.

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolonieritas.**

 “uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”. Model regresi tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika model persamaan terjadi gejala multikonieritas, berarti sesame variabel bebas (*independen*t) terjadi korelasi (Ghozali, 2016:154).

Gejala multikolonieritas dapat dideteksi dengan cara melihat hasil uji *Variance Inflation Factors* (VIF) dan nilai tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (VIF=1/Tolerance). “Nilai cutoff yang biasa dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10”. (Ghozali 2016:103-104).

1. **Uji Heteroskedastisitas**

“uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kesalahan yang terjadi dalam heteroskedastisitas tidak acak, tetapi menunjukkan sistematis yang sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot. Deteksi adanya uji heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED (nilai prediksi) dengan residualnya SRESID (nilai residualnya). Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

* Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
* Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.
1. **Uji Autokorelasi**

Lesmana (2021), Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya pada model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mencari ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah dengan uji Durbin Watson (DW Test). Uji Durbin Watson digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan konstanta dalam model regresi, Dasar keputusan dalam pengujian autokorelasi durbin Watson adalah jika dU< DW < 4-dU maka tidak terjadi autokorelasi.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

“analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan dependen” (Ghozali, 2013:96)

Dalam penelitian mengkaji pengaruh antara variabel Etos Kerja (X1), Komunikasi Pegawai (X2), Motivasi Intrinsik (X3) terhadap Kinerja (Y). Baik secara simultan maupun parsial, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Y = $α+β\_{1}X\_{1}+ β\_{2}X\_{2}+β\_{3}X\_{3}+e$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai.

$α$ : Konstanta (*intercept*).

$β\_{1}β\_{2}β\_{3}$ : Koefisien regresi masing-masing variabel.

$X\_{1}$ : Etos Kerja.

$X\_{2}$ : Komunikasi Pegawai.

$X\_{3}$ : Motivasi Intrinsik

e : error.

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (Uji T)**

Yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independent) secara parsial terhadap variabel terikat (dependent). Langkah-langkah dalam menentukan uji t sebagai berikut:

1. **Formulasi Hipotesis**
2. Formulasi Hipotesis 1

Ho : $β\_{1} $= 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

Ha : $β\_{2 } $≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 2

Ho : $β\_{1}$= 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

Ha : $β\_{2} $≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

1. Formulasi Hipotesis 3

Ho : $β\_{3}$ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

Ha : $β\_{3}$ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Instrinsik terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

1. ***Level of Signifikance* (α)**

Tingkat signifikan sebesar α = 5%

1. **Kriteria Pengujian Hipotesis**

H0 diterima apabila = -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

H0 ditolakpabila = thitung > ttabel

**Kurva Penerimaan Uji T**



**Gambar 2**

1. **Menghitung nilai t**

Untuk menguji pentingnya analisis regresi, maka dapat

menghitung menggunakan rumus berikut:

thitung = $\frac{b-β}{sb}$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

b = Nilai parameter

Sb = Standar error dari b

1. **Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak**

Penghitungan uji t dalam penelitian ini menggunakan

program SPSS.

1. **Uji Simultan (Uji F)**

Uji f berfungsi untuk mengetahui secara bersama-sama

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada dasarnya, uji F menunjukan apakah semua variabel bebas (*independent)* yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Langkah-langkah untuk menentukan uji F adalah sebagai berikut:

1. **Formulasi Hipotesis**

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan:

Ho : $β\_{1}$, $β\_{2},$ $β\_{3}$= 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang

signifikan variabel etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

Ho : $β\_{1},$ $β\_{2},$ $β\_{3}= $0, artinya terdapat pengaruh variabel

etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

1. ***Level of Significance (α)***

Untuk menguji signifikasi dari koefisien korelasi yang

diperoleh, penelitian ini menggunakan uji F pihak kanan

dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau

α =5 % (0,05)

1. **Kriteria pengujian hipotesis**

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel

**Kurva Penolakan dan Penerimaan Uji F**



**Gambar 3**

1. **Menghitung nilai Fhitung**

Adapun rumus untuk menguji keberartian analisis regresi,

yaitu:

Fhitung = $\frac{JKreg/k}{JKres/(n-k-1)}$

Keterangan:

JKreg = Jumlah kuadrat regresi

JKres = Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

1. **Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak**

Penghitungan uji F dalam penelitian ini menggunakan

program SPSS.

**5. Koefisien Determinasi (R2 )**

Uji koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² berada di antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menujukan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Secara umum, “koefisien determinasi untuk data silang *(crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi (R²) tinggi menurut Ghozali (2016:95)

Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1,artinya pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 100% di mana model pendekatan yang digunakan adalah tetap. Yang berarti, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna. Jika nilai koefisien (R²) mendekati 0 atau nilai R² semakin kecil, artinya kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat hampir dikatakan tidak ada. Jadi, semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R²) maka, semakin kuat besarnya pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R² semakin kecil, makan semakin lemah pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

KD = r2×100%

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi yang dikuadratkan.