**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum**
2. **Sejarah Singkat Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, yang beralamat di Jl Ki Gede Sebayu No. 12. Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan Dinas yang mempunyai tugas dan wewenang dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistic di pemerintah kota tegal.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tegal yang diundangkan pada tanggal 16 Februari 2022 disebutkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal merupakan Dinas Tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik.

Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2016 tentang pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kota Tegal. Maka dibentuklah Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinas Kominfo) Kota Tegal. Dinas Kominfo merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk menjalankan urusan komunikasi dan informatika, statistic dan persandian. Untuk menjalankan urusannya Dinas Kominfo disusun dengan struktur organisasi yang ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota Nomor 18 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Kedudukan. Tugas, Fugsi dan Tata Kerja Dinas Daerah kota Tegal dan rincian tugas dan fungsi yang dijabarkan dalam Peraturan Walikota Tegal Nomor 26 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal.

1. **Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

**Visi :**

“Terwujudnya Pemerintahan yang Berdedikasi Menuju Kota Tegal yang Bersih, Demokratis, Disiplin dan Inovatif “

**Misi :**

1. Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Profesional, Akuntabel, Berwibawah dan Inovatif, Berbasis Teknologi Informasi.
2. Menciptakan atmosfir kehidupan Kota Tegal yang lebih agamis, aman, kreatif, berbudaya, demokrasi, Melindungi hak-hak anak dan perempuan untuk kesetaraan serta keadilan gender.
3. Meningkatkan pembangunan dibidang bersih, profesional, kesahteraan pekerja dan masyarakat tidak mampu.
4. Meningkatkan infrastruktur, transportasi publik, lingkungan hidup yang bersih dan sehat serta pembangunan berkelanjutan yang berorientasi pada energi terbarukan.
5. Meningkatkan Kepariwisataan, investasi dan daya saing daerah serta mengembangkan ekonomi kerakyatan dan Ekonomi Kreatif.
6. Mengoptimalkan peran pemuda, pembinaan olah raga dan seni budaya.
7. **Tugas dan Fungsi Pokok Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 306, Dinas Komunikasi dan Informatika menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistik.
4. Pelaksanaan kesekretariatan Dinas komunikasi dan Informatika.
5. Pengendalian penyelenggaran Tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas.
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**4. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

*Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal 2024*

**Gambar 4**

**Struktur Organisasi**

Adapun rincian tugas pada setiap bagian atau unit yang ada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal adalah, sebagai berikut:

1. **Kepala Dinas**
2. **Tugas Pokok**

Tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas

pembantuan di bidang komunikasi, informatika, statistik, dan

persandian.

1. **Fungsi :**
* Penetapan rencana kerja
* Perumusan kebijakan di bidang komunikasi, informatika, statistik, dan persandian
* Pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang komunikasi, informatika, statistik, dan persandian
* Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati di bidang komunikasi, informatika, statistik, dan persandian.
1. **Uraian Tugas**
* Menetapkan rencana kerja
* Merumuskan kebijakan teknis bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistic
* Membina pengelolaan kesekretariatan / ketatausahaan Dinas
* Mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing masing
* Memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan
1. **Tanggung Jawab**
* Kebenaran dan ketepatan rencana kerja
* Ketepatan perumusan kebijakan teknis bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistic
* Ketepatan distribusi tugas dan pemberian motivasi kepada bawahan
* Kelancaran dan keefektifan pelaksanaan koordinasi
* Ketepatan dan keefektifan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas dinas
1. **Sekretaris**
2. **Tugas Pokok**

Tugas pokok melaksanakan membantu tugas Kepala Dinas untuk merumuskan kebijakan, mengoordinasikan penyiapan bahan penyusunan perencanaan, penatausahaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, dan pengkoordinasianpenyelenggaraan tugas dinas.

1. **Fungsi**
* Penyiapan bahan dan pengkoordinasian penyusunan draf rencana kerja
* Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan/ ketatausahaan
* Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas dinas
* Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis dinas
* Pengkoordinasian penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas dinas
* Pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum
* Pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sekretariat
1. **Uraian Tugas**
* Menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan penyusunan draf rencana kerja
* Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan / ketatausahaan
* Melaksanakan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas dinas
* Melaksanakan koordinasi dan pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum
* Melaksanakan pengkoordinasian penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas dinas
* Melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanakan tugas
* Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku
1. **Tanggung Jawab**
* Kebenaran dan ketepatan draf penyusunan rencana kerja
* Kelancaran dan keteraturan pelaksanaan urusan, tugas dan pelayanan kesekretariatan / ketatausahaan
* Ketepatan distribusi tugas dan pemberian motivasi kepada bawahan
* Kelancaran dan keefektifan pelaksanaan koordinasi
* Ketepatan dan keefektifan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas secretariat
1. **Bidang Pengelolaan Informasi, Komunikasi Publik dan Statistik**
2. **Tugas Pokok**

Tugas pokok membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan informasi, komunikasi public dan statistik

1. **Fungsi**
* Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja
* Pelaksanaan pengembangan pengelolaan informasi
* Pelaksanaan pengembangan komunikasi public
* Pelaksanaan pengembangan Komunikasi Pemerintah Daerah
1. **Uraian Tugas**
* Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja
* Melaksanakan koordinasi dan pengembangan komunikasi pemerintah daerah
* Melaksanakan pelayanan komunikasi dan informasi public melalui media komunikasi sosial masyarakat berupa tatap muka, pemutaran film dan media tradisional
* Melaksanakan pengelolaan media dan pemberitaan, pendistribusian bahan bahan pemberitaan, evaluasi pemberitaaan dan pengkajian dampak media komunikasi sesuai dengan fakta yang berkembang agar dapat diketahui masyarakat
* Memberikan pelayanan teknis bidang pengembangan sistem informasi dan kelembagaan komunikasi sesuai dengan standarisasi dan ketentuan yang berlaku
* Menjalin dan mengadakan kerjasama hubungan kelembagaan komunikasi sosial dan komunikasi pemerintah daerah dengan organisasi kemasyarakatan, lembaga pemerintah dan luar negeri
1. **Tanggung Jawab**
* Kebenaran dan ketepatan bahan penyusunan rencana kerja
* Kelancaran dan keteraturan pelaksanaan pengelolaan informasi, komunikasi public dan statistic
* Ketepatan distribusi tugas pemberian motivasi kepada bawahan
1. **Bidang Infrastruktur Informatika dan Persandian**
2. **Tugas Pokok**

Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Persandian

mempunyai tugas Pokok membantu Kepala Dinas dalam

melaksanakan pengembangan infrastruktur Informatika dan Persandian

1. **Fungsi**
* Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja
* Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan infrastruktur Informatika dan Persandian
* Pelaksanaan infrastruktur Informatika dan Persandian
* Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Bidang pengembangan infrastruktur Informatika dan Persandian
1. **Uraian Tugas**
* Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja
* Melaksanakan pelayanan teknis bidang infrastruktur Informatika dan Persandian, sesuai dengan standarisasi dan ketentuan yang berlaku
* Melaksanakan pembinaan infrastruktur Informatika dan Persandian
* Melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
* Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
1. **Tanggung Jawab**
* Kebenaran dan ketepatan bahan penyusunan rencana kerja
* Ketepatan bahan perumusan kebijakan teknis infrastruktur Informatika dan Persandian
* Kelancaran dan keteraturan pelaksanaan pelayanan infrastruktur Informatika dan Persandian
* Kelancaran dan keefektifan pelaksanaan koordinasi
* Ketepatan dan keefektifan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas Bidang Teknologi Informasi dan Persandian
1. **Bidang Tata Kelola E-Government dan Pengembangan Aplikasi**
2. **Tugas Pokok**

Kepala Tata Kelola E-Government dan Pengembangan Aplikasi mempunyai tugas Pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan statistik, pengembangan Aplikasi dan

layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik.

1. **Fungsi**
* Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja
* Pelaksanaan pengembangan statistik, pengembangan Aplikasi dan layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik
* Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Bidang statistik, pengembangan Aplikasi dan layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik
1. **Uraian Tugas**
* Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja
* Melaksanakan penyusunan rencana dan standar prosedur kegiatan statistik, pengembangan Aplikasi dan layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik
* Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan statistik, pengembangan Aplikasi dan layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik, serta menyajikan alternatif pemecahannya
1. **Tanggung Jawab**
* Kebenaran dan ketepatan bahan penyusunan rencana kerja
* Ketepatan bahan perumusan kebijakan teknis statistik, pengembangan Aplikasi dan layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik
* Ketepatan dan keefektifan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas bidang statistik, pengembangan Aplikasi dan layanan pengadaan barang / jasa secara elektronik
1. **Hasil Penelitian**
2. **Analisis Deskriptif**
3. **Karakteristik Responden**
4. **Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 31 pegawai dapat diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin pegawai Dinas komunikasi dan Informartika Kota Tegal yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1. | Laki – laki | 20 | 65 % |
| 2. | Perempuan | 11 | 35 % |
|  | **Jumlah** | 31 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 65% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35% . Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal berjenis kelamin laki-laki.

1. **Pendidikan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 31 pegawai dapat diperoleh gambaran mengenai tingkat pendidikan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, terbagi menjadi 3 kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan Terakhir** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1. | SMA/SMK | 7 | 23 % |
| 2. | DIII | 2 | 6 % |
| 3. | S1/S2 | 22 |  71 % |
|  | **Jumlah** | 31 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan terdapat sebanyak 23% responden dengan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, pegawai berpendidikan D3 atau diploma sebanyak 6% responden, pegawai dengan pendidikan S1/S2 sebanyak 71%. Dalam data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal yaitu sebanyak 71%

1. **Usia**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 31 pegawai dapat diperoleh gambaran mengenai usia responden pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, terbagi menjadi 4 kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1. | 21-30 | 6 | 19 % |
| 2. | 31-40 | 6 |  19 % |
| 3. | 41-50 | 11 |  36 % |
| 4. | >50 | 8 |  26 % |
|  | **Jumlah** | 31 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia 21-30 tahun sebanyak 19%, pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19%, pegawai yang berusia 41-50 tahun sebanyak 36% dan pegawai yang berusia >50 tahun sebanyak 26%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal berusia 41-50 tahun.

1. **Masa Kerja**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 31 pegawai dapat diperoleh gambaran mengenai tingkat masa kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, terbagi menjadi 4 kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1. | <1 | 0 | 0 |
| 2. | 1-5 | 9 | 29 % |
| 3. | 6-10 | 2 |  6 % |
| 4. | >11 | 20 | 65 % |
|  | **Jumlah** | 31 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang masa kerja < 1 tahun sebanyak 0, pegawai yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 29%, pegawai yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 6% dan pegawai yang masa kerja >11 tahun sebanyak 65%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal dengan masa kerja >11 tahun sebanyak 65%.

1. **Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas penelitian dengan analisis factor menggunakan alat bantu SPSS Versi 22. Maka Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner layak untuk diteliti. Butir pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika rhitung > rtabel dan sebaliknya jika rhitung < rtabel. Maka item pertanyaan pada kuesioner dikatakan tidak valid. Tabel nilai r product moment (rtabel) terlampir dalam skripsi ini. Uji Validitas intrumen akan dilakukan kepada 31 responden dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan df=N, yang diujikan yaitu 31 maka didapat rtabel sebesar 0,355.

**Tabel 11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| Penyataan 1 | 0,890 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 2 | 0,885 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 3 | 0,881 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 4 | 0,848 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 5 | 0,814 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 6 | 0,791 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 7 | 0,890 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 8 | 0,878 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 9 | 0,872 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 10 | 0,850 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 11 | 0,851 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 12 | 0,827 | 0,355 | Valid |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 31 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator kinerja pegawai, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka diketahui rtabel sebesar 0,355 dari df = (31-2=29). Sehingga data hasil diatas, pernyataan 1 sampai 12 memiliki nilai rhitung > rtabel dinyatakan valid sehingga disimpulkan semua pernyataan variabel kinerja pegawai bisa digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 12**

**Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| Penyataan 1 | 0,788 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 2 | 0,679 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 3 | 0,695 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 4 | 0,870 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 5 | 0,903 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 6 | 0,885 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 7 | 0,915 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 8 | 0,885 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 9 | 0,901 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 10 | 0,895 | 0,355 | Valid |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 31 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikatoretos kerja, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka diketahui rtabel sebesar 0,355 dari df = (31-2=29). Sehingga data hasil diatas, pernyataan 1 sampai 10 memiliki nilai rhitung > rtabel dinyatakan valid sehingga disimpulkan semua pernyataan variabel etos kerja bisa digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 13**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Pegawai (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| Penyataan 1 | 0,892 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 2 | 0,945 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 3 | 0,925 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 4 | 0,871 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 5 | 0,817 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 6 | 0,946 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 7 | 0,850 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 8 | 0,846 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 9 | 0,907 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 10 | 0,870 | 0,355 | Valid |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 31 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator komunikasi pegawai, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka diketahui rtabel sebesar 0,355 dari df = (31-2=29). Sehingga data hasil diatas, pernyataan 1 sampai 10 memiliki nilai rhitung > rtabel dinyatakan valid sehingga disimpulkan semua pernyataan variabel komunikasi pegawai bisa digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 14**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X3)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| Penyataan 1 | 0,786 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 2 | 0,836 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 3 | 0,870 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 4 | 0,866 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 5 | 0,847 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 6 | 0,875 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 7 | 0,894 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 8 | 0,894 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 9 | 0,712 | 0,355 | Valid |
| Penyataan 10 | 0,884 | 0,355 | Valid |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 31 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator motivasi intrinsik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka diketahui rtabel sebesar 0,355 dari df = (31-2=29). Sehingga data hasil diatas, pernyataan 1 sampai 10 memiliki nilai rhitung > rtabel dinyatakan valid sehingga disimpulkan semua pernyataan variabel motivasi intrinsik bisa digunakan dalam penelitian ini.

1. **Uji Reliabilitas**

**Tabel 15**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach Apha  | Batas Reliabel | Keterangan |
| Kinerja | 0, 967 | 0,60 | Reliabel |
| Etos Kerja | 0, 947 | 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi Pegawai | 0, 969 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Intrinsik | 0, 954 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas yang dilakukan pada 31 responden semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach’Alpha lebih dari 0,60 hal ini mengidentifikasi bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layal dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

1. **Hasil Analisis Data**
2. **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul memberikan gambaran atau deskripsi suatu daya yang terlihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar devisiasi, varian, maksimum, dan minimum.

Berikut ini hasil analisis statistik deskriptif :

**Tabel 16**

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kinerja | 31 | 36.00 | 54.00 | 45.8387 | 4.80345 |
| EtosKerja | 31 | 35.00 | 47.00 | 40.2581 | 3.17246 |
| Komunikasi Pegawai | 31 | 37.00 | 50.00 | 44.5484 | 4.70346 |
| Motivasi Intrinsik | 31 | 37.00 | 50.00 | 42.7742 | 4.04730 |
| Valid N (listwise) | 31 |  |  |  |  |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel adalah hasil analisis statistik deskriptif yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 36,00, nilai maximum sebesar 54,00, nilai mean sebesar 45,8387 serta nilai standar devisiasi sebesar 4,80345.

1. Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel etos kerja memiliki nilai minimum sebesar 35,00, nilai maximum sebesar 47,00, nilai mean sebesar 40,2581 serta nilai standar devisiasi 3,17246.

1. Komunikasi Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 37,00, nilai maximum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 44,5484 serta nilai standar devisiasi sebesar 4,70346

1. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 37,00, nilai maximum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 42,7742 serta nilai standar devisiasi 4,04730.

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

Perubahan data ordinal ke interval dalam penelitian ini diperlukan agar data yang diproses pada model regresi memiliki nilai pengaruh yang jelas, Methode of Succesive Internal (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval atau metode yang untuk mentranformasi data ordinal menjadi data interval. Hasil pengujian data ordinal ke data interval dapat dilihat pada lampiran 8 dan 9

1. **Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik melanggar asumsi-asumsi klasik yang mendasari model regresi linear berganda

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dengan perhitungan menggunakan program SPSS. Hasil uji normalitas senagai berikut:

**Tabel 17**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 31 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .08309369 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .114 |
| Positive | .114 |
| Negative | -.087 |
| Test Statistic | .114 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction.Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024 |
|  |

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-SmirnorTest* sebagaimana tertera pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Gambar 5**

**Grafik Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas menunjukkan bahwa pola data yang distribusi normal, karena kurva pada grafik histogram memiliki bentuk seperti lonceng.



Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

**Gambar 6**

**Grafik *P-Plot Of Regression Standardized Residual***

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Grafik *P-Plot Of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa terlihat titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis residual artinya data tersebut berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent. Multikolinearitas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance dan Variance inflationfactor* (VIF). *Tolarance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena VIF=1/ tolerance) dan menunjukkan adanya kolonieritas tinggi

**Tabel 18**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.216 | .233 |  | 13.778 | .000 |  |  |
| Etos Kerja | .036 | .009 | 1.060 | 4.065 | .000 | .332 | 3.013 |
| Komunikasi Pegawai | .000 | .004 | .010 | .061 | .952 | .876 | 1.142 |
| Motivasi Intrinsik | -.020 | .007 | -.745 | -2.753 | .010 | .308 | 3.244 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan uji multikolinearitas pada tabel, dapat disimpulkan bahwasannya:

1. Nilai VIF etos kerja sebesar 3,013, komunikasi pegawai sebesar 1,142 dan motivasi intrinsik sebesar 3,244 . Dapat diartikan bahwa nilai VIF tersebut masing-masing < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regrsi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas
2. Pengujian ini juga memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* etos kerja sebesar 0,332, komunikasi pegawai sebesar 0,876 dan motivasi intrinsic sebesar 0,308. Berdasarkan hasil tersebut, nilai tolerance berada diatas 0,10 yang artinya bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas.
3. **Uji Heteroskedastisistas**

Uji Heteroskedastisistas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance d*ari residual satu pengamatan ysng lain. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka yaitu *homodkedastisitas* dan jika berbeda yaitu heteroskedastisitas.

Berikut merupakan analisis grafik scatterplot:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas
2. Jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer SPSS yang diolah tahun 2024

**Gambar 7**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik.

Selain uji scatter plot, untuk menentukan terjadi tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat juga dengan uji menggunakan uji glejser dengan ketentuan:

**Jika nilai Sig > 0,05 : tidak terjadi heteroskedastisitas**

**Jika nilai Sig < 0,05 : terjadi heteroskedastisitas**

**Tabel 19**

**Hasil Uji Glejser**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -5.834 | 5.378 |  | -1.085 | .288 |
| EtosKerja | -.089 | .202 | -.134 | -.439 | .664 |
| Komunikasi Pegawai | .092 | .084 | .206 | 1.094 | .283 |
| Motivasi Intrinsik | .195 | .164 | .378 | 1.192 | .244 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji glejser diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen (etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik) masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( > 0,05 ). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1. **Uji Autokorelasi**

Uji auto korelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linier ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan Uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi :

**Tabel 20**

**Hasil Uji Autokorelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .629a | .396 | .329 | 3.93501 | 2.145 |
| a. Predictors: (Constant), MotivasiIntrinsik, KomunikasiPegawai, EtosKerja |
| b. Dependent Variable: KinerjaSumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024 |

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan durbin watson menggunakan hasil nilai sebesar 2,145. Apabila nilai d terletak diantara dU dan (4-dU) artinya tidak terjadi gejala auto korelasi. Nilai Durbin Watson pada tabel diatas sebesar 2,145 sedangkan nilai dU sebesar 1,650 serta nilai 4-dU sebesar 2,350 maka 1,650 < 2,145 < 2.350 artinya terletak diantara dU dan 4-dU maka menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diperoleh untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel bebas yang lebih dari satu (independen) dengan satu variabel terikat (dependen). Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 22. Hasil perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

**Tabel 21**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.216 | .233 |  | 13.778 | .000 |
| Etos Kerja | .036 | .009 | 1.060 | 4.065 | .000 |
| Komunikasi Pegawai | .000 | .004 | .010 | .061 | .952 |
| Motivasi Intrinsik | -.020 | .007 | -.745 | -2.753 | .010 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan perhitungan uji analisis regresi linear berganda diatas memperoleh hasil pengaruh masing-masing variabel yang dapat dilihat pada kolom *Unstandarzed Cooficients.* Nilai Constant sebesar 3,216, koofisien beta variabel etos kerja sebesar 0,036, koofisien beta variabel komunikasi pegawai sebesar 0,000, koofisien beta variabel motivasi intrinsic sebesar -0,020, sehingga dapat dibuat dalam persamaan model regresi yaitu

**Y= 3,216 + 0,036 X1 + 0,000 X2– 0,020 X3**

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Constanta (a) = 3,216 ini menunjukkan nilai constanta tersebut positif, dapat diartikan apabila etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik bernilai nol (0), maka kinerja pegawai bernilai 3,216
2. Koofisien β1 Etos Kerja = 0,036 menunjukkan arah positif yang artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen, jika variabel etos kerja meningkat 1% maka menandakan bahwa kinerja pegawai meningkat 0,036 %
3. Koofisien β2 Komunikasi Pegawai = 0,000 menunjukkan arah positif yang artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen, jika variabel komunikasi pegawai meningkat 1% maka menandakan bahwa kinerja pegawai meningkat 0,000 %
4. Koofisien β3 Motivasi Intrinsik = - 0,020 menunjukkan arah negatif yang artinya terdapat pengaruh yang berlawanan arah antara variabel independen dan dependen, jika variabel motivasi intrinsik meningkat 1% maka menandakan bahwa kinerja pegawai akan menurun sebesar – 0,020 %
5. **Hasil Uji Hipotesis**
6. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Tingkat kesalahan (α) = 5% (0,05)

n = 31

k = 3

derajat kebebasan (df) = n – k

 df = (n-k)

 = 31 – 3

 = 28 → (0,05)

 T tabel = 1,701

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 22**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa0** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.216 | .233 |  | 13.778 | .000 |
| Etos Kerja | .036 | .009 | 1.060 | 4.065 | .000 |
| Komunikasi Pegawai | .000 | .004 | .010 | .061 | .952 |
| Motivasi Intrinsik | -.020 | .007 | -.745 | -2.753 | .010 |
| a. Dependent Variable: KinerjaSumber : Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024 |

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui hasil uji untuk variabel etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel etos kerja diketahui thitung 4,065 lebih besar dari ttabel 1,701 (4,065 > 1,701) atau dapat dilihat dari nilai Sig yang diperoleh variabel X1 sebesar 0,000, maka dapat dikatakan bahwa nilai sig variabel etos kerja lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Oleh karena itu Ha diterima artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

1. Pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Variabel komunikasi pegawai diketahui thitung 0,061 lebih kecil dari ttabel 1,701 (0,061 < 1,701) atau dapat dilihat dari nilai Sig yang diperoleh variabel X2 sebesar 0,952, maka dapat dikatakan bahwa nilai sig variabel komunikasi pegawai lebih besar dari 0,05 atau 0,952 > 0,05. Oleh karena itu Ha ditolak artinya komunikasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi intrinsik diketahui thitung -2,753 lebih kecil dari ttabel 1,701 (-2,753 < 1,701) atau dapat dilihat dari nilai Sig yang diperoleh variabel X3 sebesar 0,010, maka dapat dikatakan bahwa nilai sig variabel Motivasi Intrinsik lebih kecil dari 0,05 atau 0,010 < 0,05. Oleh karena itu Ha diterima artinya komunikasi pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

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

Uji F (secara bersama-sama) digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat singnifikan atau probalitasnya adalah 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji F seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 23**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .133 | 3 | .044 | 5.783 | .003b |
| Residual | .207 | 27 | .008 |  |  |
| Total | .340 | 30 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KinerjaSumber : Data Primer SPSS yang diolah tahun 2024 |

Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan pada tabel diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau 5,783 > 3,354 dengan nilai sig untuk Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik sebesar 0,003 yang artinya bahwa nilai sig kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut, H4 yang berbunyi “Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal” dapat diterima.

1. **Uji Koofisien Determinasi (R2)**

Koofisien determinasi ini berfungsi sebagai pengukur seberapa besar pada kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Berikut merupakan hasil analisis koofisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 24**

**Hasil Uji Koofisien Determinasi (R2)**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .625a | .391 | .324 | .08759 | .391 | 5.783 | 3 | 27 | .003 |
| a. Predictors: (Constant), MotivasiIntrinsik, KomunikasiPegawai, EtosKerja |
| b. Dependent Variable: kinerja |

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil dari model koofisien determinasi pada tabel dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai Adjusted R Square sebesar 0,324. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen (etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 32,4 sedangkan sisanya 67,6 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

1. **Pembahasan**

Berikut ini merupakan penjelasan dari pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen:

1. **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja diketahui thitung (4,065) lebih besar dari pada ttabel (1,701) atau dapat dilihat dari nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu Ha diterima artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

Implikasi teori yang digunakan menjelaskan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan etos kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika etos kerja tidak baik maka kinerja akan menurun misalnya pegawai yang menyadari tugas dan fungsinya serta mempunyai rasa tanggung jawab yang akan menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja dan pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini sejalan dengan pernyataan “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).

Implikasi praktisnya yang terdapat pada penelitian ini adalah sikap pegawai yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang tidak memilikinya cenderung acu tak acu, malas dan masa bodoh dalam bekerja. Dalam hal ini etos kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Sukardewi, 2013:3).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Barsah and Ridwan (2020) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

1. **Pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa komunikasi pegawai diketahui thitung (0,061) lebih kecil dari pada ttabel (1,701) atau dapat dilihat dari nilai Signifikan 0,952 > 0,05. Oleh karena itu Ha ditolak artinya komunikasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

Implikasi teori yang digunakan menjelaskan bahwa apabila komunikasi tidak lancar akan mengakibatkan kesalahpahaman antar pegawai lain, sebaliknya jika komunikasi lancar pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik misalnya pegawai yang kurang komunikasi antar bidang dan kesalahpahaman antara pimpinan dan pegawai, dikarenakan intruksi mengenai pekerjaan, kurangnya pemahaman atas intruksi yang diberikan pimpinan sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan “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)

Implikasi praktisnya yang terdapat pada penelitian ini adalah Komunikasi pegawai terdapat komunikasi yang tidak efektif yang dapat menjadi hambatan besar dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Sebaiknya dengan adanya komunikasi pegawai dapat berkomunikasi dengan efektif agar tidak terjadi kesalahpahaman antar pegawai dan dapat mengutarakan pendapat atau keluhannya terhadap pimpinan atau pegawai lain agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai (Silalahi et al., 2021)

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Silalahi et al., (2021) yang menyatakan bahwa Komunikasi Pegawai terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa motivasi intrinsik diketahui thitung -2,753 lebih kecil dari ttabel 1,701 atau dapat dilihat dari nilai Signifikan 0,010 < 0,05. Oleh karena itu Ha diterima artinya komunikasi pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

Implikasi teori yang digunakan menjelaskan bahwa motivasi akan keinginan untuk bekerja dalam diri pegawai sangat tinggi. Pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka misalnya semangat dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sejalan dengan “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).

Implikasi praktisnya yang terdapat pada penelitian ini motivasi intrinsik 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 (Suwatno, 2011:175).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Susanti & Amirulmukminin (2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal**

Berdasarkan uji statistic F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai uji F memiliki nilai sebesar Fhitung > Ftabel atau 5,783 > 3,354 dengan nilai sig untuk Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik sebesar 0,003 yang artinya bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,324. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen (etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 32,4 sedangkan sisanya 67,6 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut, H4 yang berbunyi “Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal” dapat diterima.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**
2. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.
3. Komunikasi Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.
4. Motivasi Intrinsik berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.
5. Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.
6. **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil pnelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi
2. Komunikasi Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal terdapat kesalahpahaman antar pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifkan terhadap Kinerja Pegawai sebaiknya pegawai menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dimengerti sehingga tidak terjadinya kesalahpahaman
3. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, peneliti merekomendasikan agar komunikasi pada saat bekerja harus berjalan dengan lancar agar kinerja dapat berjalan secara efektif
4. Meningkatkan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus baik materiil ataupun non materiil guna memberikan semangat lebih kepada para pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Selalu mengingatkan kepada para pegawai untuk selalu bersikap positif selama didalam maupun diluar lingkungan instansi, agar sikap tersebut dapat mempengaruhi orang lain baik dilingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.
6. Peranan komunikasi akan sangat menentukan dan berperan penting antar sesama pegawai. menciptakan hal-hal seperti itu dapat dipertahankan dan dijunjung demi kelancaran dan meningkatnya kualitas pelayanan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar pelayanan yang telah dilakukan dan sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan.
7. Diharapkan kepada seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal tersebut harus sering melakukan komunikasi agar tidak ada kesalahpahaman anatara pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya supaya komunikasi berjalan dengan lancar dan baik, jika terjadi kesalahpahaman sebaiknya langsung diselesaikan hari itu jangan ditunda.
8. Bagi Peneliti Selanjutnya
9. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambah variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya organisasi atau mengkaji lebih dalam mengenai variabel etos kerja, komunikasi pegawai dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.