

Dampak Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja

Manajemen Sumber Daya Manusia

Putri Yulianti^{1*}, Ahmad Hanfan², Agnes Dwita Susilawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: putriyulianti2121@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 11-06-2025

Revision: 14-07-2025

Published: 14-07-2025

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v5i2.93

A B S T R A K

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Penelitian ini mempergunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan sampel yang digunakan sejumlah 31 responden. Metode analisis yang digunakan ialah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan uji secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi Pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik menunjukkan Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Etos Kerja, Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kinerja

A B S T R A C T

The purpose of this study is to determine the influence of work ethic, employee communication, and intrinsic motivation on employee performance at the Tegal City Communication and Informatics Office. This study used a questionnaire for data collection and a sample of 31 respondents. The analysis method used is a quantitative method. The results of this study indicate that partially the work ethic has a significant positive effect on employee performance. Employee communication partially has no significant effect on employee performance. Intrinsic motivation partially has a significant negative effect on employee performance. Simultaneously, work ethic, employee communication, and intrinsic motivation show that work ethic, employee communication, and intrinsic motivation have an effect on employee performance.

Acknowledgment

Key word: *Work Ethic, Communication, Intrinsic Motivation, Performance*

©2025 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

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).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal, terdapat pegawai yang kurang baik kinerjanya dilihat 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	

TAHUN	CAPAIAN ORGANISASI	PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI
	Baik	12 Pegawai	31 Pegawai
	Kurang Baik	15 Pegawai	

Sumber : Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika KotaTegal

Berdasarkan data terlampir, tampak bahwa pelayanan yang kurang baik, inisiatif kerja yang kurang, tidak memprioritaskan pekerjaan dan kurang berhubungan baik terhadap bawahan atau atasan. 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.

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan jenis data primer dan sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah 31 Pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Sampel adalah 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 menentukan jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan ada 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan penelitian yaitu dengan melakukan observasi, wawancara maupun kuesioner. Sedangkan data sekun-

der merupakan data yang diperoleh dari literatur meliputi buku, jurnal, internet, dan lain-lain yang dapat digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019:137). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Statistik Dekriptif, Uji MSI, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Item	Y	r hitung			R tabel	Keterangan
		X1	X2	X3		
1.	0,890	0,788	0,892	0,786	0,355	Valid
2.	0,885	0,679	0,945	0,836	0,355	Valid
3.	0,881	0,695	0,925	0,870	0,355	Valid
4.	0,848	0,870	0,871	0,866	0,355	Valid
5.	0,814	0,903	0,817	0,847	0,355	Valid
6.	0,791	0,885	0,946	0,875	0,355	Valid
7.	0,890	0,915	0,850	0,894	0,355	Valid
8.	0,878	0,885	0,846	0,894	0,355	Valid
9.	0,872	0,901	0,907	0,712	0,355	Valid
10.	0,850	0,895	0,870	0,884	0,355	Valid
11.	0,851	-	-	-	0,355	Valid
12.	0,827	-	-	-	0,355	Valid

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Dari hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,355 dari $df = (31-2=29)$, sehingga keseluruhan pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 3. 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.

Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 4. 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.

2. 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.

3. 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

4. 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

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08309369
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.087
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,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.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

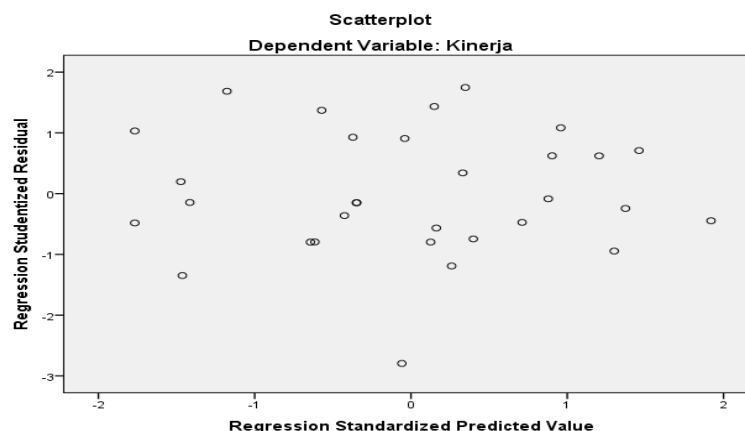
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T			
1 (Constant)	3.216	.233		13.778	.000		
Etos Kerja	.036	.009	1.060	4.065	.000	.332	3.013
Komunikasi Pegawai	.000	.004	.010	.061	.952	.876	1.142
Motivasi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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer SPSS yang diolah tahun 2024

Gambar 1. 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 7. Hasil Uji Glejser

		Coefficients^a		T	Sig.
		Unstandardize d Coefficients B	Standardize d Coefficients Beta		
Model					
1	(Constant)	-5.834		-1.085	.288
	EtosKerja	-.089	-.134	-.439	.664
	Komunikasi Pegawai	.092	.206	1.094	.283
	Motivasi Intrinsik	.195	.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.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.396	.329	3.93501	2.145

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Komunikasi Pegawai, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: 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 d_U dan $(4-d_U)$ artinya tidak terjadi gejala auto korelasi. Nilai Durbin Watson pada tabel diatas sebesar 2,145 sedangkan nilai d_U sebesar 1,650 serta nilai $4-d_U$ sebesar 2,350 maka $1,650 < 2,145 < 2,350$ artinya terletak diantara d_U dan $4-d_U$ maka menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
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

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 *Unstandardized Coefficients*. Nilai Constant sebesar 3,216, koefisien beta variabel etos kerja sebesar 0,036, koefisien beta variabel komunikasi pegawai sebesar 0,000, koefisien beta variabel motivasi intrinsik sebesar -0,020, sehingga dapat dibuat dalam persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 3,216 + 0,036 X_1 + 0,000 X_2 - 0,020 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 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
- Koefisien β_1 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 %
- Koefisien β_2 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 %
- Koefisien β_3 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 %

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^{a0}		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
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

Sumber : 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

a. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel etos kerja diketahui t_{hitung} 4,065 lebih besar dari t_{tabel} 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 H_a

diterima artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

b. Pengaruh Komunikasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Variabel komunikasi pegawai diketahui t_{hitung} 0,061 lebih kecil dari t_{tabel} 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 H_a ditolak artinya komunikasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi intrinsik diketahui t_{hitung} -2,753 lebih kecil dari t_{tabel} 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 H_a diterima artinya komunikasi pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	.133	3	.044	5.783
	Residual	.207	27	.008	
	Total	.340	30		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer SPSS yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan pada tabel diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 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, H_4 yang berbunyi “Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal” dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.625 ^a	.391	.324	.08759	.391	5.783	3	27	.003

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Komunikasi Pegawai, Etos Kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil dari model koefisien 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.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan 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. Artinya, 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 acuh tak acuh, malas dan masa bodoh dalam bekerja. Dalam hal ini etos kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Pegawai Terhadap Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan 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 komu-

nikasi antar bidang dan kesalahpahaman antara pimpinan dan pegawai, dikarenakan intruksi mengenai pekerjaan, kurangnya pemahaman atas intruksi yang diberikan pimpinan sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Artinya, Komunikasi pegawai itu adalah 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.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan 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. 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

Pengaruh Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik secara simultan 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. Artinya, Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

SIMPULAN

Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Komunikasi Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal. Etos Kerja, Komunikasi Pegawai dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasyid, H. 1994. *Teknik Penarikan Sampel Dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (1 Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. 2016. *Jig & Ficture*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2007. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismaulandy, W. (2014). Analisis Variabel DPK, CAR, NPL, LDR, ROA, GWM, dan Inflasi terhadap Penyaluran Kredit Investasi pada Bank BUMN (periode 2005 – 2013). *Jurnal Ilmiah*, 2(2), 1–26.
- Kasmir. (2000). *Manajemen Perbankan (revisi)*. Raja Grafindo Perseda.
- Kasmir. (2002). *Dasar-dasar Perbankan (Ed 1 Cet 1)*. Raja Grafindo Perseda. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=574828>
- Kasmir. (2003). *Dasar-dasar perbankan (1st ed.)*. Raja Grafindo Perseda.
- Komaria, D. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan Bank Terhadap Penyaluran Kredit pada Bank Umum Konvensional yang terdaftar di Bei. 11(1), 31–43.
- Mangkunegara. 2013a. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.” *Jurnal UMSU* 420–29.
- Mangkunegara. 2019. “Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri.” *Jurnal Darma Agung XXVII*(2):1063–71. doi: 10.46930/ojsuda.v27i2.274.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mesrawati, Hutajulu, W., Halawa, F., dan Siregar, S., Panggabean, R,S,V. (2020). COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting. Journal of Economic, Business and Accounting, 4(1), 255–262.
- Meydianawathi, L. G. (2007). Analisis perilaku penawaran kredit perbankan kepada sektro umkm di indonesia. Buletin Studi Ekonomi, 12(2), 134–147. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=eVd0Ij8AAAJ&citation_for_view=eVd0Ij8AAAJ:ULOm3_A8WrAC
- Molek, Y., Putri, W., Akmalia, A., & Manajemen, P. S. (2016). No Title. XIII(2).
- Mulyono, T. P. (2001). Manajemen Perkreditan bagi bank komersial (Edisi 4, c). BPFE.
- Novi, S., Hesty, E. Z. & Imam H. A. J. (2022). Pengaruh DPK, CAR, ROA Terhadap Pembiayaan Mudharabah. Riset & Jurnal Akuntansi Owner, 1(4).
- Noviarvanty, G. A., & Aminah, S. (2022). Pengaruh DPK, CAR, dan ROA Terhadap Penyaluran Kredit pada Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020 Pendahuluan. 36–47.
- Permatatabank.com. (2023, 05 Mei). Profil Umum Bank Permata. diakses 05 Mei 2023, dari <https://www.permatatabank.com/>
- Prananda, I. K. R. P., Sukadana, W., & Wayan suarjana. (2022). Jurnal EMAS. Jurnal Emas, 3(9), 51–70.
- Prihartini, S., & Dana, I. M. (2018). Pengaruh CAR, NPL, dan ROA Terhadap Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(3), 1168. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i03.p02>
- Rahmadani, F., & Adhianto, R. D. (2022). Pengaruh DPK dan NPL Terhadap Penyaluran Kredit pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk Periode 2019-2021. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 1(Agustus), 59.
- Retnadi, D. (2006). Perilaku Penyaluran Kredit. Jurnal Kajian Ekonomi.
- Riyadi, Slamet. (2006). Banking Assets and Liability Management, Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Robbins & Timothy. 2015. “Indikator Dan Dimensi Komunikasi.”
- Romy, Elly, and Muhammad Ardansyah. 2022. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Ryan, R., Diah, A. & Rida, P. (2021). Pengaruh DPK, CAR, Kredit Bermasakah, dan BI Rate Terhadap Penyaluran Kredit.
- Sadevi, I. N. (2021). Analisis Pengaruh DPK, CAR, NPL Terhadap Penyaluran Kredit KPR pada sub sektor Perbankan yg terdaftar di BEI [Universitas Pancasakti Tegal]. (Tidak Dipublikasikan)

- Saumur, E. E., Anggraeni, S. W., & Diana, N. (2020). Pengaruh NPL, LDR, dan ROA Terhadap Penyaluran Kredit pada Bank Umum Konvensional yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2020. 14(2), 20–28.
- Sugiyono, ed. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan kombinasi (mixed method). Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis (A. Christian (ed.); 1). 1st. www.andipublisher.com
- Suryawati, N. M. A. N., Cipta, W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Analisis Pengaruh DPK, CAR, NPL, dan LDR Terhadap Jumlah Penyaluran Kredit (Studi Kasus Pada LPD Desa Pakraman Pamaran). Bisma: Jurnal Manajemen, 4(1), 8–16.
- Taswan. (2006). Manajemen perbankan : konsep, teknik, dan aplikasi. UPP STIM YKPN.
- Triwidodo, B. H. (2019). Pengaruh CAR, NPL, ROA dan LDR Terhadap Penyaluran Kredit [STIE Perbanas]. <http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/4851>
- Widyarti, S. B. H. dan E. T. (2017). Analisis pengaruh NIM,NPL,BOPO, BI Rate dan CAR terhadap Penyaluran Kredit Bank Umum Go Public Periode 2012-2016. Diponegoro Journal Of Management, 6, 1–11.
- Wijayawati, L. (2006). Hubungannya dengan Laba Bersih PT. Bank Bumiputera Tbk , Indonesia. Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS), 8(Volume IV No. 2), 16–59.
- Yuliana, A. (2014). Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 Juli – September 2014. Pengaruh LDR, CAR, ROA dan NPL Terhadap Penyaluran Kredit pada Bank Umum di Indonesia Periode 2008 – 2013 (The Influence OfCAR, ROA, and NPL on Credit Distributuion on Commercial Bank at Periode Of2008-2013) Amalia, 2(3), 169–186.