

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAHKAMAH SYAR'IYAH KOTA
SUBULUSSALAM**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

**RAHMAYANTI
NPM. 20310045
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINNGI ILMU EKONOMI (STIE) SABANG
BANDA ACEH
2024**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Dan Permasalahan	1
1.2 Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Skop Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.2 Komunikasi.....	10
2.2.1 Pengertian Komunikasi	10
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	11
2.2.3 Indikator Komunikasi	12
2.3 Kerjasama Tim.....	12
2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	12
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	13
2.3.3 Indikator Kerjasama Tim.....	14
2.4 Motivasi.....	14
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.4.3 Indikator Motivasi	17
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Kerangka Konseptual	18
2.7 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Populasi Dan Sampel	21
3.1.1 Populasi	21
3.1.2 Sampel	21
3.2 Metode Penarikan Sampel.....	21
3.3 Metode Pengumpulan Data	21
3.4 Skala Pengukuran.....	22
3.5 Operasional Variabel.....	22
3.6 Metode Analisis Data.....	25
3.7 Metode Analisa Data Dan Rancangan Pengujian Hipotesis	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Karakteristik Responden	31
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	33
4.2.1 Kinerja Pegawai (Y).....	33
4.2.2 Komunikasi (X1).....	34
4.2.3 Kerjasama Tim (X2).....	35
4.2.4 Motivasi (X3).....	36
4.3 Hasil Pengujian Data.....	37
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	39
4.4 Pengujian Asumsi Klasik	40
4.4.1 Uji Normalitas.....	40
4.4.2 Uji Multikolinieritas	41
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	41
4.5 Pengujian Hipotesis.....	42
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	42
4.5.2 Uji Koefesien Kolerasi dan Determinasi	44
4.5.3 Uji Parsial (Uji T).....	46
4.5.4 Uji Simultan (Uji F)	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan

Sebagai aparatur pemerintahan yang diperintahkan bertugas menjadi perantara dalam memenuhi hajat hidup anggota masyarakat di wilayah kota Subulussalam agar dapat menegakkan hukum dan keadilan maka kita dituntut untuk melayani masyarakat semaksimal mungkin dan dapat menggunakan waktu seefesien mungkin agar segala persoalan yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik dan agar kebutuhan masyarakat terpenuhi sebagaimana mestinya. Dalam mewujudkan tugas dan tanggungjawab tersebut maka perlu dukungan dari pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Pegawai merupakan unsur utama dari sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam menentukan suatu keberhasilan pada organisasi/pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi pemerintahan adalah tingkat kinerja pegawai, kinerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk tercapainya suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar suatu organisasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hal yang utama dan sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk mewujudkan prioritas tugas utama yaitu menyelenggarakan pelayanan bantuan hukum bagi masyarakat di wilayah Kota Subulussalam. Kinerja pegawai menurut Rivai (2014) adalah suatu hasil ataupun tingkat keberhasilan yang dihasilkan seseorang secara keseluruhan selama beberapa

waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran yang sudah disepakati sebelumnya. Dalam penilaian kinerja pegawai ada beberapa aspek yang menjadi indikator yaitu kualitas dan kuantitas, tanggung jawab, serta inisiatif dan memiliki kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain. Selain indikator dalam mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik ada juga banyak faktor-faktor yang akan menjadi perhatian, faktor-faktor dimaksud diantaranya adalah komunikasi, kerjasama tim dan motivasi.

Komunikasi menurut Mangkunegara (2015) adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan berharap agar orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Hal tersebut bermakna bahwa tanpa adanya komunikasi yang jelas bisa menimbulkan kebingungan dan dapat memicu terjadinya kesalahan yang merugikan organisasi maupun individu pegawai. Hal ini membuat betapa pentingnya sebuah komunikasi itu selalu diperhatikan agar informasi yang disampaikan dapat diterima secara lengkap tanpa kehilangan maksut maupun makna yang akan disampaikan. Pegawai yang aktif dalam berkomunikasi juga bisa menjalin kerjasama yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai yang kurang aktif dalam hal komunikasi, sehingga hal ini dapat bepengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan. Dalam peningkatan kinerja pegawai selain faktor komunikasi kerjasama tim juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerjasama tim menurut Sahban (2018:113) adalah suatu proses yang mana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang/kelompok yang

ditujukan guna mencapai tujuan bersama yang saling membantu dan memahami. Oleh karena itu kerjasama tim erat hubungannya dengan hasil yang dicapai oleh pegawai. Ketika para pegawai melakukan tugas dengan cara bekerjasama dengan pegawai lainnya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini dapat mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar pegawai lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi pegawai agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dari pada target yang diberikan. Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah motivasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2015:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian motivasi merupakan suatu dukungan terhadap seseorang, sehingga orang yang menjadi penerima dukungan tersebut mampu memberikan dorongan kepada dirinya sendiri untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Hal yang menjadi penentu utama bagi seorang pegawai di tempat kerja adalah motivasi, tugas tidak akan diselesaikan dengan cara yang konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam merupakan instansi pemerintah yang bertugas sebagai lembaga peradilan, pelaksana kehakiman dan bertugas memeriksa serta memutuskan perselisihan yang berkaitan dengan hukum keluarga, hukum pidana islam (jinayah) di wilayah kota Subulussalam. Karena banyaknya tanggungjawab yang diberikan, maka pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota

Subulussalam diharuskan berkinerja tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat begitu penting untuk diperhatikan.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan terhadap pegawai Mahkmal Syar'iyah Kota Subulussalam. Diketahui bahwa ada beberapa masalah yang terjadi di instansi tersebut yaitu mengenai kinerja yang relatif kurang dan belum optimal, kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh komunikasi yang belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari jarangnya pegawai diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan pendapat atau masukan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun dan menimbulkan suasana kerjasama yang kurang nyaman karena tidak adanya komunikasi yang efektif dan tidak saling mendengarkan masukan yang diberikan antar sesama pegawai. Kinerja pegawai yang relatif kurang tersebut juga dipengaruhi oleh kerjasama tim.

Fenomena mengenai kerjasama tim yaitu adanya hubungan yang tidak baik diantara pegawai Mahkmal Syar'iyah Kota Subulussalam saat bekerjasama, yaitu terlihat dari para pegawai kurang bertanggungjawab saat bekerjasama serta kurangnya waktu berkumpul bersama untuk membahas rencana kedepannya. Adapun masalah mengenai motivasi yaitu masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan melalaikan pekerjaannya Seharusnya pegawai harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan pegawai harus pula mampu mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi.

Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab agar kinerja pegawai meningkat dan semakin membaik.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai "**Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam**".

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam?
4. Apakah komunikasi, kerjasama tim dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam

2. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi, kerjasama tim dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan motivasi terhadap kinerja pegawai Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam.
2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang, dan mempermudah penelitian yang akan datang.

b. Manfaat praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi yang lain mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk dijadikan bahan pertimbangan dimasa yang akan datang.

1.5 Skop Penelitian

Skop penelitian ini mengambil skop Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menitik beratkan pada komunikasi, kerjasama tim dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Mahkamah Syar'iyah Kota Subulussalam. Skop analisis menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian dilaksanakan di Jl. Raja Tua, Lae Oram, Kec. Simpang Kiri, Kota Subulussalam, Aceh 24782.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai Memahami Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Amirullah. (2018). *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Corrie. (2017) 8 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi. Retrieved From Pakar Komunikasi.com website: <https://pakarkomunikasi.com/faktor-yangmempengaruhi-komunikasi>.
- Davis Keith, William Frederick. (2014) Prilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Devito, Joseph. (2014). *Komunikasi Antar Manusia*. Tanggerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Fahrizi, F. & Eliana, M (2018). Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 2.(02),11-12
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakrta: PT. Bumi Aksara.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Mangkunegara, A.P. (2015) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*, 2(1), 34-41.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal manajemen unud*, 6(6)

- Rivai, Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, P. S & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sahban, Muhammad Amsal, (2018). *Kolaborasi Pembangunan Ekonomi di Negara Berkembang* Cet 1. Makassar: CV Sah Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Yrama Widia.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

