

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJA SAMA  
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR  
CAMAT MEGANGKABUPATEN MUSI RAWAS**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
Program Sarjana (S-1)  
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :  
EKA YULIANTI  
NIM : 2101010127**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
2025**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJA SAMA  
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR  
CAMAT MEGANG SAKTI KABUPATEN MUSI RAWAS**

**Oleh :  
EKA YULIANTI  
NIM : 2101010127**

**Lubuklinggau, Januari 2025**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Surajiyo, SE., MM**

**Yuli Eprianti, ST., MM**

**Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Bina Insan,**

**Assoc Prof Dr. Dheo Rimbano, SE., M. Si**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Sabtu tanggal 25 bu ..... ri tahun 2025 telah dilaksanakan Sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Eka Yulianti

NIM : 2101010127

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

### Komisi Penguji

1. Ketua : **Surajiyo, SE., MM** (.....)
2. Sekretaris : **Yuli Eprianti, ST., MM** (.....)
3. Anggota : **Yulpa Rabeta, S.Psi., MM** (.....)

**Mengetahui,  
Kepala Program Studi Manajemen  
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Bina Insan**

**Surajiyo, SE., MM**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

#### **MOTTO:**

- ❖ *“Allah tidak akan mem... seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (Q.S Al-Baqarah:286)*
- ❖ *“Usap air matamu nak, dan teruslah berjuang. Karena semua mimpi kamu hanya kamulah yang bisa mewujudkannya.” (Ibunda tercinta)*
- ❖ *“Setiap tangisan keluh kesah, setiap malam tanpa tidur dan setiap perjuangan adalah harga yang harus dibayar mimpi yang lebih besar. Aku memilih untuk terus melangkah bukan karena mudah, tetapi karena aku tahu semua ini akan bermakna pada akhirnya.”*

#### **Persembahan Kepada :**

- Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda (Subur) dan pintu surgaku Ibunda (Siti Kholifah). Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.
- Saudara kandungku tersayang Gavin Ardana Abiputra serta keluarga besar yang telah banyak memberikan dorongan motivasi, dukungan selama ini kepada penulis.
- Bapak Surajiyo,SE.,MM selaku pembimbing 1 dan Ibu Yuli Eprianti ST., MM selaku pembimbing 2 yang telah bersabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama ini sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
- Sahabat-sahabatku Devika Lestari, Patona Mustiaqarina, Rima Aprilia, Rahma Diana Putri serta teman-teman seangkatan tahun 2021 terkhusus kelas A4 Manajemen yang sedang berjuang bersama.
- Support system penulis (Rizki Amanda, S.Pd) yang baik hati dan setia dalam menemani proses penulis selalu membantu, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat untuk pantang menyerah dalam penulisan skripsi ini.
- Almamaterku Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**HALAMAN PERNYATAAN**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini .

Nama Mahasiswa/i : Eka Yulianti  
NIM : 2101010127  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Adapun bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

**Lubuklinggau, Januari 2025**  
**Penulis,**

**Eka Yulianti**  
**NIM. 2101010127**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **Biodata**

Nama : Eka Yulianti  
Tempat/ Tanggal Lahir : Megang Sakti/ 26 Juli 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun III, RT 006, Kel. Mulyo Sari, Kec. Megang Sakti

### **Pendidikan**

- SD : SD N Transabangdep
- SMP/MTS Sederajat : SMP N Megang Sakti
- SMA/MAN/SMK Sederajat : SMA N Megang Sakti

### **Pengalaman Organisasi dan Pelatihan**

1. HMP-M (Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen)
2. Gema Swara Universitas Bina Insan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi pegawai ASN 32 orang dan sampel nya adalah seluruh populasi yaitu 32 pegawai ASN di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pemodelan struktural menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai t-statistik Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai 2.942 atau dapat dilihat p-value nya sebesar 0.003 yang menunjukkan arah Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai t-statistik Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai 0.380 atau dapat dilihat p-value nya sebesar 0.704 yang menunjukkan arah Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai tidak positif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai t-statistik Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai 0.353 atau dapat dilihat p-value nya sebesar 0.704 yang menunjukkan arah Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai tidak positif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai t-statistik Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi dengan Kepuasan Kerja 2.831 atau dapat dilihat p-value nya sebesar 0.005 yang menunjukkan arah Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai yang di moderasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh positif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai t-statistik kerja sama tim terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi dengan Kepuasan Kerja 1.593 atau dapat dilihat p-value nya sebesar 0.112 yang menunjukkan arah Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi dengan Kepuasan Kerja tidak positif.

**Kata Kunci : Komunikasi Internal, Kerja Sama Tim, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### ABSTRACT



*This study aims to determine the Influence of Internal Communication and Teamwork on Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable at the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency. This study uses a quantitative method with a population of 32 ASN employees and the sample is the entire population, namely 32 ASN employees at the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency. The data collection method is through distributing questionnaires. Structural modeling using the Partial Least Square (PLS) method is used for data analysis. The results of this study prove that the t-statistic value of the Influence of Internal Communication on Employee Performance is 2.942 or can be seen from the p-value of 0.003 which indicates that the direction of Internal Communication on Employee Performance has a positive effect. The results of this study prove that the t-statistic value of the Influence of Teamwork on Employee Performance is 0.380 or can be seen from the p-value of 0.704 which indicates that the direction of Teamwork on Employee Performance is not positive. The results of this study prove that the t-statistic value of the Influence of Internal Communication and Teamwork on Employee Performance is 0.353 or can be seen from the p-value of 0.704 which indicates that the direction of Internal Communication and Teamwork on Employee Performance is not positive. The results of this study prove that the t-statistic value of Internal Communication on Employee Performance moderated by Job Satisfaction is 2.831 or can be seen from the p-value of 0.005 which indicates that the direction of Internal Communication on Employee Performance moderated by Job Satisfaction has a positive effect. The results of this study prove that the t-statistic value of teamwork on employee performance moderated by Job Satisfaction is 1.593 or can be seen from the p-value of 0.112 which indicates that the direction of teamwork on employee performance moderated by Job Satisfaction is not positive.*

***Keywords: Internal Communication, Teamwork, Employee Performance, and Job Satisfaction***

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur dan ucapan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu :

1. Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Subur dan Ibunda Siti Kholifah serta keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dorongan motivasi, dukungan, doa serta bantuannya dalam penulisan proposal ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Assoc Prof Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo. SE., M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penelitian skripsi ini.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bapak Surajiyo. SE., MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Yuli Eprianti, ST., M.Pd selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu selaku penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak Moh. Salman Alfaresi, S.IP.,M.Si Selaku Camat Megang Sakti beserta Staf jajarannya yang telah banyak membantu dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
12. Teruntuk Partner Penulis Rizki Amanda S.Pd yang selalu membantu dan memberikan semangat serta seluruh teman-teman seperjuangan khususnya kelas A4 Manajemen dan tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI



Halaman

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan Skripsi .....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji .....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Pernyataan .....	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	vi
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar .....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Batasan masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Literatur .....	9
2.1.1 Komunikasi Internal .....	9
2.1.2 Kerja Sama Tim .....	12
2.1.3 Kinerja Pegawai .....	15
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	19
2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	29
2.4 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Desain Penelitian .....	31
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	32
3.2.1 Variabel Penelitian.....	32
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1 Populasi .....	34
3.3.2 Sampel .....	34
3.4 Sumber Data .....	35

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4.1 Sumber Data Primer .....	35
3.4.2 Sumber Data Sekunder .....	35
3.5 Metode Pengumpulan dan Instrumen Penelitian.....	35
3.5.1 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5.2 Instrumen Penelitian .....	36
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	38
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7 Metode Analisis Data.....	44
3.7.1 SmartPLS versi 3 .....	44
3.7.2 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	44
3.7.3 Uji Hipotesis.....	45
3.8 Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
3.8.1 Tempat .....	46
3.8.2 Waktu Penelitian.....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Megang Sakti .....	47
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Megang Sakti .....	48
4.1.3 Struktur Organisasi.....	48
4.2 Deskripsi Identifikasi Responden .....	50
4.2.1 Jenis Kelamin .....	50
4.2.2 Umur.....	51
4.2.3 Jenjang Pendidikan.....	51
4.2.4 Golongan Jabatan .....	52
4.2.5 Masa Kerja .....	53
4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	53
4.3 Hasil Penelitian .....	83
4.3.1 Analisis <i>Outer Model</i> .....	83
4.3.2 Reliabilitas.....	92
4.3.3 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	94
4.4 Pembahasan .....	98
4.4.1 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai .....	98
4.4.2 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai .....	98
4.4.3 Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.....	99
4.4.4 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dimoderasikan Kepuasan Kerja .....	100
4.4.5 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dimoderasikan Kepuasan Kerja .....	100
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
5.1 Simpulan .....	102
5.2 Saran .....	103

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	107



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL



### Halaman

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang Relevan .....	23
Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian.....	33
Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Jawaban .....	37
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 3.5 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Outer Model .....	43
Tabel 3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	46
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	51
Tabel 4.9 Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	52
Tabel 4.10 Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Jabatan.....	52
Tabel 4.11 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	54
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	54
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	55
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	55
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	56
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	56
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	57
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	57
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	58
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	59
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	59
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	60
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	60
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	61
Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	61
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	62
Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	62
Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	63
Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.10</sub> .....	63
Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.11</sub> .....	64
Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.12</sub> .....	64
Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>2.13</sub> .....	65
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.14</sub> .....	65
Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Pernyataan X <sub>1.15</sub> .....	66
Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.1 .....	67
Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.2 .....	67
Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.3 .....	68
Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.4 .....	68
Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.5 .....	69
Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.6 .....	69

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.7 .....	70
Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.8 .....	70
Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.9 .....	71
Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.10 .....	71
Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.11 .....	72
Tabel 4.47 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.12 .....	72
Tabel 4.48 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.13 .....	73
Tabel 4.49 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.14 .....	73
Tabel 4.50 Frekuensi Jawaban Pernyataan Y.15 .....	74
Tabel 4.51 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.1 .....	75
Tabel 4.52 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.2 .....	75
Tabel 4.53 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.3 .....	76
Tabel 4.54 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.4 .....	76
Tabel 4.55 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.5 .....	77
Tabel 4.56 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.6 .....	77
Tabel 4.57 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.7 .....	78
Tabel 4.58 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.8 .....	78
Tabel 4.59 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.9 .....	79
Tabel 4.60 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.10 .....	79
Tabel 4.61 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.11 .....	80
Tabel 4.62 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.12 .....	80
Tabel 4.63 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.13 .....	81
Tabel 4.64 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.14 .....	81
Tabel 4.65 Frekuensi Jawaban Pernyataan M.15 .....	82
Tabel 4.66 Uji Validitas Konstruk untuk Model Pengukuran Pertama .....	85
Tabel 4.67 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua .....	87
Tabel 4.68 <i>Outer Loading</i> .....	89
Tabel 4.69 Nilai <i>Cross Loading</i> setelah Modifikasi.....	90
Tabel 4.70 Korelasi Antar Konstruk.....	92
Tabel 4.71 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	92
Tabel 4.72 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	93
Tabel 4.73 Nilai $R^2$ ( <i>R-Square</i> ) .....	94
Tabel 4.74 Nilai <i>Total Effect</i> dan <i>Specific Indirect Effect</i> .....	96

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DAFTAR GAMBAR**



**Halaman**

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 3.2 Desain Penelitian.....	31
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Megang Sakti .....	48
Gambar 4.4 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama .....	84
Gambar 4.5 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua .....	87
Gambar 4.6 <i>Output Bootstrapping</i> .....	95

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR LAMPIRAN



- Lampiran 1. Formulir Pengajuan Judul
- Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Observasi Penelitian
- Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian DPMPTST Musi Rawas
- Lampiran 5. Surat Balasan Persetujuan Penelitian
- Lampiran 6. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 7. Lembar Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 8. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9. Lembar Perbaikan Ujian Skripsi
- Lampiran 10. Daftar Pegawai Non ASN Kantor Kecamatan Megang Sakti
- Lampiran 11. Daftar Pegawai ASN Kantor Kecamatan Megang Sakti
- Lampiran 12. Struktur Organisasi Kecamatan Megang Sakti
- Lampiran 13. Visi dan Misi Kecamatan Megang Sakti
- Lampiran 14. Profil Kantor Kecamatan Megang Sakti
- Lampiran 15. Observasi Awal di Kantor Camat Megang Sakti
- Lampiran 16. Wawancara Dengan Sekcam Megang Sakti
- Lampiran 17. Hasil Wawancara Dengan Sekcam Megang Sakti
- Lampiran 18. Penyebaran Kuesioner di Kantor Camat Megang Sakti
- Lampiran 19. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 20. Tabulasi Data Jawaban Responden Komunikasi Internal ( $X_1$ )
- Lampiran 21. Tabulasi Data Jawaban Responden Kerja Sama Tim ( $X_2$ )
- Lampiran 22. Tabulasi Data Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 23. Tabulasi Data Jawaban Responden Kepuasan Kerja (M)
- Lampiran 24. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama
- Lampiran 25. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua
- Lampiran 26. *Output Bootstrapping*
- Lampiran 27. Uji Validitas Konstruk Pengukuran Pertama
- Lampiran 28. Uji Validitas Konstruk Pengukuran Kedua
- Lampiran 29. *Outer Loading*
- Lampiran 30. *Cross Loading* setelah Modifikasi
- Lampiran 31. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*
- Lampiran 32. *R-Squares* ( $R^2$ )
- Lampiran 33. *Total Effect* dan *Specific Indirect Effect*



## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi Organisasi dan Instansi Pemerintah. Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai proses dan upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua Sumber Daya Manusia yang diperlukan bagi suatu Organisasi untuk mencapai tujuannya. Devisi Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas pegawai, serta diharapkan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja Instansi (Widia Astuti et al., 2023).

Sumber Daya dalam suatu Organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan Staf penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan Organisasi (Bangun, 2020).

Instansi Pemerintah yang ada di kecamatan memiliki fungsi dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa atau kelurahan. Kecamatan merupakan sebuah organisasi yang selalu hidup dan senantiasa melayani kehidupan pada masyarakat. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa.

Kantor Camat Megang Sakti adalah Kantor Camat yang berada di Kecamatan Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas yang mempunyai peran Masyarakat Kecamatan Megang Sakti. Peran-peran tersebut tidak pernah lepas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dari kegiatan Masyarakat khususnya dalam kebutuhan umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Kecamatan Megang Sakti mempunyai wilayah kerja terdiri dari 19 (Sembilan belas) desa (dua) kelurahan yang di pimpin oleh Bapak Mohd. Salman Alfaresi, S.Pd sebagai Camat Megang Sakti. Kantor Kecamatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Musi Rawas melalui sekretaris daerah. Kantor Kecamatan Megang Sakti memiliki 47 pegawai dengan rincian 32 orang berstatus ASN dan 15 orang berstatus Non ASN.

Visi dari Kantor Kecamatan Megang Sakti yaitu : “Terwujudnya masyarakat yang maju, mandiri, dan bermartabat melalui aparatur kecamatan yang Professional”.

Misi Kantor Kecamatan Megang Sakti terdiri dari :


- Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah kecamatan dan desa/kelurahan.
- Peningkatan keberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam proses Pembangunan.
- Pembangunan masyarakat berwawasan kebangsaan.


Kinerja pegawai sangatlah menentukan keberhasilan Instansi tersebut. Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Juni Priansa, 2017).

Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas Sumber Daya Manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai (Wau et al., 2021). Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan menjaga kepuasan pegawai, dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja bagi pegawai dan Organisasi, serta keuntungan bagi pemberi kerja. Peningkatan kinerja memerlukan kolaborasi yang baik, menghilangkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

aturan-aturan yang menghambat kinerja, menerapkan sanksi, dan melakukan pelatihan secara berkala  meningkatkan keterampilan kerja yang Professional.

Ada beberapa faktor  yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah Organisasi atau Instansi Pemerintah, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau Organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang anggota Organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam Organisasi (Muhammad, 2019).

Komunikasi merupakan proses yang rumit karena melibatkan semua unsur bagian yang ada di dalam organisasi, baik komunikasi secara internal maupun external. Komunikasi internal secara sederhana adalah komunikasi yang terjadi dan dilakukan oleh para pihak internal atau anggota dalam organisasi baik yang dilakukan secara formal maupun nonformal. Komunikasi internal dalam suatu Organisasi memang sedikit berbeda dengan komunikasi sehari-hari yang kita lakukan, dimana lebih banyak aspek komunikasi formal dan tertulis yang diterapkan (Febianti et al., 2020).

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja yaitu kerja sama tim. Kerja sama tim adalah hal yang sangat penting dalam sebuah Organisasi. Setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda, namun semua bekerja menuju tujuan yang sama. Dengan membangun kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, dan saling mendukung, kita dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kerja sama yang solid juga membantu memecahkan masalah dengan lebih cepat dan inovatif, serta meningkatkan rasa memiliki di antara anggota tim. Jadi, penting bagi kita untuk terus memperkuat kerja sama di dalam tim agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Hidayat, 2021).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda pula. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja (Juni Priansa, 2017).

Berdasarkan hasil observasi awal melakukan survey tempat penelitian di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas, disini saya melihat permasalahan tentang komunikasi internal yaitu kurangnya pengarahan dari pimpinan kepada pegawai dimana atasan sering tidak menegur pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang telah diberikan tidak terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Masalah selanjutnya yaitu kurang mengalirnya informasi antar sesama pegawai (informasi hanya sebatas beberapa pegawai tidak menyeluruh). Informasi mungkin tidak dibagikan secara transparan di seluruh kantor, baik karena disengaja atau tidak disengaja. Beberapa informasi mungkin ditahan atau disampaikan secara terbatas kepada pegawai tertentu, yang pada akhirnya membuat sebagian pegawai tidak mengetahui hal-hal yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan kerja sama tim yaitu masih kurangnya kerja sama diantara pegawai menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerja yang tidak sesuai harapan. Selain itu, ada situasi dimana beberapa pegawai memiliki waktu senggang namun tidak membantu rekan kerja mereka, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan secara individu. Selanjutnya tentang kinerja pegawai yaitu masih adanya beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan sebagian pegawai kurang mahir dalam penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan kurang maksimal. Permasalahan yang terakhir kepuasan kerja yaitu kurangnya pengawasan yang efektif menyebabkan pegawai merasa tidak didukung dalam pekerjaannya membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun dan kurangnya kesadaran pegawai dalam

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berkomunikasi dan bekerja sama yang membuat kepuasan kerja menjadi tidak baik.

Berdasarkan uraian di belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Mengang Sakti Kabupaten Musi Rawas.”**

### 1.2 Identifikasi Masalah.

Adapun indentifikasi masalah yang didapatkan berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara di tempat penelitian, yaitu :

- a. Komunikasi Internal.
  - 1) Kurangnya pengarahan dari pimpinan kepada pegawai, dimana atasan sering tidak menegur pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang telah diberikan tidak terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan;
  - 2) Kurang mengalirnya informasi antar sesama pegawai (informasi hanya sebatas beberapa pegawai tidak menyeluruh).
- b. Kerja Sama Tim.
  - 1) Kurangnya kerja sama diantara pegawai menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerja yang tidak sesuai harapan;
  - 2) Masih adanya pegawai memiliki waktu senggang namun tidak membantu rekan kerja mereka, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan secara individu.
- c. Kinerja Pegawai.
  - 1) Masih adanya beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu;
  - 2) Sebagian pegawai kurang mahir dalam penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan kurang maksimal.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Kepuasan Kerja.
- 1) Kurangnya penga... yang efektif menyebabkan pegawai merasa tidak didukung dan... aannya membuat kepuasan kerja pegawai menjadi menurun;
  - 2) Kurangnya kesadaran pegawai dalam berkomunikasi dan bekerja sama yang membuat kepuasan kerja menjadi tidak baik.

### 1.3 Rumusan Masalah.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?
- b. Apakah ada pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?
- d. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?
- e. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?

### 1.4 Batasan Masalah.

Berdasarkan indentifikasi masalah, agar penelitian ini tidak menyimpang, mengingat keterbatasan peneliti dalam hal biaya, waktu dan tempat penelitian. Oleh karena itu maka peneliti membatasi lingkup permasalahan yaitu: Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1.5 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas;
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas;
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas;
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas;
- e. Untuk mengetahui pengaruh antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas;

### 1.6 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Tempat Penelitian.
 

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada pemimpin dalam upaya untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi internal, kerja sama tim dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi Peneliti Sendiri.
 

Penelitian ini tentunya untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman peneliti dengan melihat permasalahan tentang kinerja pegawai dengan melihat faktor-faktor dari komunikasi internal, kerja sama tim, dan kepuasan kerja pegawai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Bagi Mahasiswa atau Peneliti Selanjutnya.

Dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya. Sebagai bahan informasi untuk pihak-pihak yang berkeinginan untuk mempelajari manajemen.

- d. Bagi lembaga Universitas Bina Insan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan teori utama untuk penelitian di masa yang akan datang.



## **2.1 Kajian Literatur.**

### **2.1.1 Komunikasi Internal.**

#### **a. Pengertian Komunikasi Internal.**

Komunikasi internal secara sederhana adalah komunikasi yang terjadi dan dilakukan oleh para pihak internal atau anggota dalam Organisasi baik yang dilakukan secara formal maupun nonformal. Komunikasi internal dalam suatu Organisasi memang sedikit berbeda dengan komunikasi sehari-hari yang kita lakukan, dimana lebih banyak aspek komunikasi formal dan tertulis yang diterapkan (Febianti et al., 2020).

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu Instansi atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya Instansi dan jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (Organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Hidayat, 2021).

Komunikasi internal merupakan suatu perilaku yang terjadi dalam Organisasi untuk melakukan pertukaran ataupun menerima informasi yang berlangsung antara pemimpin maupun antara anggota Organisasi. Komunikasi Internal didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan Organisasi (Halawa, 2023).

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, bahwa komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak ke pihak lainnya yang menerima informasi di dalam suatu Organisasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Fungsi dan Tujuan Komunikasi Internal.

#### 1) Fungsi Komunikasi Internal.

Komunikasi Internal memegang peran kunci dalam Organisasi dan mempunyai empat fungsi utama (Anshori et al., 2023) yaitu :

##### a) Fungsi informatif.

Digunakan untuk menyebarkan informasi penting dalam Organisasi.

##### b) Fungsi regulatif.

Membantu dalam mengatur tugas, tanggung jawab, dan aliran kerja yang efisien.

##### c) Fungsi persuasif.

Digunakan untuk mempengaruhi pandangan dan perilaku anggota tim, memotivasi, serta memengaruhi keputusan Organisasi.

##### d) Fungsi integratif.

Membantu dalam membangun budaya Organisasi yang sehat dan mengintegrasikan anggota tim ke dalam nilai dan norma Organisasi.

#### 2) Tujuan Komunikasi Internal.

Adapun tujuan dari komunikasi internal yaitu :

a) Untuk memfasilitasi perekrutan dan retensi pegawai berkualifikasi tinggi yang mampu secara positif memengaruhi operasi Organisasi atau Instansi;

b) Untuk meyakinkan pegawai selalu menerima informasi sehingga kinerja dan kepuasan kerja menjadi maksimal;

c) Untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pegawai.

### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal (Octaviarnis, 2021) yaitu :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1) Kepercayaan.

Kepercayaan adalah keyakinan atau rasa percaya terhadap integritas, kemampuan, keandalan seseorang, kelompok atau sistem. Kepercayaan merupakan fondasi penting yang memungkinkan individu atau kelompok bekerja sama secara efektif dan harmonis.

### 2) Pengambilan keputusan Bersama.

Merupakan proses di mana keputusan dibuat melalui kolaborasi dan partisipasi dari beberapa individu atau kelompok dalam Organisasi. Pendekatan ini melibatkan masukan dari berbagai pihak yang terlibat atau yang akan terkena dampak oleh keputusan tersebut.

### 3) Kejujuran.

Kejujuran adalah dasar penting yang memungkinkan adanya kepercayaan, transparansi, dan integritas. Seseorang yang jujur akan bertindak dengan konsisten antara kata dan perbuatan serta tidak menyembunyikan informasi yang relevan.

### 4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.

Merupakan proses di mana pimpinan menyampaikan informasi secara jujur, transparan, dan jelas kepada bawahan atau pegawai. Keterbukaan dalam komunikasi ini mencakup penyampaian arahan, kebijakan, strategi dan umpan balik yang relevan dengan pekerjaan atau Organisasi.

### 5) Mendengarkan komunikasi ke atas.

Merupakan proses di mana pemimpin atau manajemen aktif mendengarkan umpan balik, keluhan, saran atau masukan dari bawahan atau pegawai.

### 6) Fokus pada tujuan organisasi.

Fokus pada tujuan organisasi berarti semua individu dalam Instansi, dari pimpinan hingga pegawai, bekerja secara

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konsisten untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan Organisasi.

### c. Indikator Komunikasi Internal.

Indikator Komunikasi Internal (Halawa, 2023) yaitu :

#### 1) Komunikasi Pimpinan Kepada Bawahan.

Merupakan proses komunikasi yang mengalir dari level manajemen atau pimpinan kepada para bawahan dalam suatu Organisasi ataupun Instansi. Jenis komunikasi ini bersifat instruktif yang bertujuan memberikan arahan, informasi, atau intruksi untuk dilaksanakan oleh bawahan.

#### 2) Komunikasi Antara Bawahan Kepada Atasan.

Merupakan proses komunikasi yang mengalir dari level bawahan atau Pegawai ke tingkat yang lebih tinggi dalam struktur Organisasi, seperti manajer atau pimpinan. Komunikasi ini penting karena memungkinkan bawahan menyampaikan umpan balik, ide, keluhan, atau informasi penting lainnya kepada manajemen, sehingga Organisasi bisa berfungsi lebih baik lagi.

#### 3) Komunikasi Sesama Pegawai.

Merupakan bentuk komunikasi yang terjadi antara individu atau kelompok yang berada pada level yang sama dalam struktur Organisasi. Komunikasi ini biasanya berlangsung diantara pegawai, manajer, atau tim yang bekerja di departemen atau divisi yang sama, tetapi tidak memiliki hubungan atasan-bawahan.

### 2.1.2 Kerja Sama Tim.

#### a. Pengertian Kerja Sama Tim.

Kerja sama tim merupakan suatu tindakan yang harus kita bangun antar pegawai, karena didalam suatu Organisasi pasti memiliki tujuan yang sama, oleh sebab itu kita harus bekerja sama

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenjangan terjadi diantaranya karena tidak ada kerja sama yang baik antar pegawai didalam suatu Instansi, tanggung jawab dengan tanggung jawabnya sehingga mengakibatkan permasalahan bagi pegawai yang lainnya (Hidayat, 2021).

Kerja sama tim adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju visi yang sama (Widia Astuti et al., 2023).

Kerja sama tim adalah pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang masing-masing memiliki keahlian. Sekelompok individu tersebut bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama (Hakim & Putri, 2022).

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kerja sama tim merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tim atau kelompok yang terorganisir dan dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan suatu Organisasi.

### b. Fungsi dan Tujuan Kerja Sama Tim.

#### 1) Fungsi Kerja Sama Tim.

Bekerja dalam bentuk tim memiliki fungsi (Abd. Cholid & Harwanto, 2020) sebagai berikut :

- a) Dapat merubah sikap, perilaku dan nilai-nilai pribadi;
- b) Dapat turut serta dalam mendisiplinkan anggota tim;
- c) Kerja sama tim dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan, merundingkan dan bernegosiasi.

#### 2) Tujuan Kerja Sama Tim.

Tujuan bekerja dalam tim (Abd. Cholid & Harwanto, 2020) yaitu :

- a) Kesatuan tujuan.

Setiap anggota tim memiliki kesamaan visi, misi dan program kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b) Efisiensi.

Setiap anggota tim menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara hemat dan tepat tanpa pemborosan dan kecerobohan.

### c) Efektif.

Setiap anggota tim memiliki tujuan yang jelas, memiliki keterampilan yang memadai, memiliki komitmen, saling percaya, memiliki komunikasi yang baik, memiliki kemampuan bernegosiasi, dan memiliki kemampuan yang tepat.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim (Dwina Setiani et al., 2020) yaitu :

#### 1) Target.

Memahami target agar bisa mencapai tujuan.

#### 2) Komitmen Bersama.

Dalam mencapai tujuan yang baik setiap anggota harus berkomitmen untuk merelakan tenaganya.

#### 3) Komunikasi.

Komunikasi antar atasan dan bawahan merupakan komunikasi yang efektif.

### d. Indikator Kerja Sama Tim.

Indikator-indikator kerja sama tim (Widia Astuti et al., 2023) yaitu :

#### 1) Kerja sama.

Kerja sama adalah aktivitas dimana dua atau lebih individu, kelompok atau Organisasi yang saling bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau kepentingan bersama.

#### 2) Kepercayaan.

Kepercayaan adalah keyakinan atau rasa percaya terhadap seseorang, kelompok dalam konteks personal, sosial atau spiritual.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3) Kekompakan.

Kekompakan merupakan keadaan dimana sebuah kelompok atau tim bersatu erat dan solid, baik dalam tujuan maupun tindakan.

### 4) Kejujuran.

Kejujuran adalah dasar penting yang memungkinkan adanya kepercayaan, transparansi, dan integritas. Seseorang yang jujur akan bertindak dengan konsisten antara kata dan perbuatan serta tidak menyembunyikan informasi yang relevan.

### 5) Pemberian tugas.

Pemberian tugas adalah proses dimana seseorang yang memiliki wewenang (seperti pemimpin, manajer, atau orang tua) memberikan tanggung jawab tertentu kepada individu atau kelompok untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.1.3 Kinerja Pegawai.

### a. Pengertian Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai (Wau et al., 2021). Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan menjaga kepuasan pegawai, dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja bagi pegawai dan Organisasi, serta keuntungan bagi pemberi kerja.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada Organisasi (Utami et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Instansi atau Organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja Instansi secara keseluruhan (Nurhandayani, 2022).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kinerja pegawai diukur dari hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok dalam instansi atau Organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan.

### b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.

#### 1) Tujuan Kinerja Pegawai.

Menurut Fahmi dalam (Alam & Sarpan, 2024) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut :

- a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja Organisasi;
- b) Bertindak sebagai salah satu pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja;
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai;
- d) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka;
- e) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan pimpinan dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

#### 2) Manfaat Kinerja Pegawai.

Manfaat dari pengukuran kinerja pegawai (Permata, 2021) sangat penting peranannya sebagai alat manajemen adalah untuk :

- a) Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja;
- b) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati;
- c) Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Menjadi alat komunikasi antar pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja Organisasi;
- e) Mengidentifikasi apakah kepuasan pegawai sudah terpenuhi;
- f) Membantu memahami proses kegiatan Organisasi;
- g) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif;
- h) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan;
- i) Mengungkap permasalahan yang terjadi.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut Sutermeister dalam (Juni Priansa, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri atas :

#### 1) Motivasi.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

#### 2) Kemampuan.

Kemampuan merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang mempengaruhi seberapa baik mereka dapat menjalankan tugas tanggung jawab pekerjaan mereka.

#### 3) Pengetahuan.

Pengetahuan adalah pemahaman dan informasi yang dimiliki oleh seorang individu tentang pekerjaannya.

#### 4) Keahlian.

Keahlian mencakup keterampilan teknis maupun keterampilan non-teknis (*soft skills*) yang membantu pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara efisien dan efektif.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 5) Pendidikan.

Pendidikan memberikan fondasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan profesional.

### 6) Pengalaman.

Pengalaman kerja adalah akumulasi dari berbagai keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperoleh seseorang selama menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

### 7) Pelatihan.

Pelatihan memberikan pegawai pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dan membantu memperbarui keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

### 8) Minat.

Minat merupakan faktor intrinsik yang berhubungan dengan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena rasa ketertarikan atau kesenangan.

### 9) Sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik.

Setiap elemen ini memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana pegawai menghadapi tugas-tugas pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menjaga produktivitas.

### 10) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik.

Kebutuhan-kebutuhan ini mencerminkan dorongan-dorongan dasar manusia yang jika dipenuhi dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, kinerja pegawai dapat menurun, yang berdampak pada efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Indikator Kinerja Pegawai.

Indikator-indikator kinerja pegawai (Utami et al., 2023) sebagai berikut :

#### 1) Kuantitas hasil kerja.

Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 2) Kualitas hasil kerja.

Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya (seperti waktu, tenaga, biaya dan material) secara optimal tanpa pemborosan.

#### 4) Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mematuhi aturan dan etika yang ditetapkan oleh Organisasi atau Instansi.

#### 5) Inisiatif.

Merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu untuk terus bergerak beberapa melakukan beberapa hal walau keadaan terasa sulit.

### 2.1.4 Kepuasan Kerja.

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda pula. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja (Juni Priatno, 2017).

Kepuasan kerja merupakan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang dialami pegawai terhadap pekerjaan mereka (Anshori et al., 2023).

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan serta kondisi diri sendiri (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu terhadap pekerjaannya.

### b. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.

#### 1) Tujuan Kepuasan Kerja.

Tujuan kepuasan kerja (Purnamasari & Ardhyani, 2021) yaitu :

- a) Agar pegawai yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan;
- b) Memungkinkan pegawai merasa dihargai;
- c) Mengurangi stress kerja;
- d) Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya.

#### 2) Manfaat Kepuasan Kerja.

Ada beberapa manfaat kepuasan kerja untuk Organisasi menurut Umam dalam (Ratmawati et al., 2023) sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas.

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Apabila Instansi mampu menjaga kadar kepuasan kerja untuk para pegawai, maka produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b) Menumbuhkan sikap loyalitas.

Kepuasan kerja yang tumbuh karena kebutuhan emosionalnya terpenuhi. Berawal dari rasa senang tersebut, sikap pegawai pada Instansi mulai kian tumbuh dan membuat komitmen Organisasi pada Instansi tinggi. Sehingga Instansi akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

### c) Menurunnya tingkat ketidakhadiran.

Apabila pegawai merasa tidak nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, pegawai akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, apabila Instansi dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu pegawai akan senang dan betah berada dikantor, sehingga tingkat kehadiran akan menurun.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Juni Priansa, 2017) yaitu sebagai berikut:

#### 1) Faktor psikologi.

Faktor yang berkaitan dengan kejiwaan pegawai, meliputi minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat serta keterampilan yang dimiliki.

#### 2) Faktor sosial.

Faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### 3) Faktor fisik.

Faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan pegawai dan sebagainya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4) Faktor finansial.

Faktor berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan, meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, macam tunjangan, promosi, jaminan sosial dan sebagainya.

### d. Indikator Kepuasan Kerja.

Indikator kepuasan kerja terdiri dari lima indikator (Nainggolan et al., 2020) yaitu:

#### 1) Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas dan tanggung jawabnya.

#### 2) Gaji.

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai berkaitan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan tingkat kerja yang sepadan.

#### 3) Kesempatan Promosi.

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai berkaitan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan mendapatkan promosi setiap melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 4) Pengawasan.

Pengawasan yakni suatu proses dimana seorang atasan dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

#### 5) Rekan kerja.

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan rekan kerja yang saling memberikan dukungan terhadap rekan yang lain.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan.

Berikut ini adalah penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya untuk dijadikan studi literatur.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1	Raharjo et al., (2021)	Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis partial least square.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel (<math>0,131 &lt; 1,96</math>), hipotesis ditolak, sehingga Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (<math>3,212 &gt; 1,96</math>), hipotesis diterima, sehingga <i>Quality Of Work Life</i> berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (<math>3,228 &gt; 1,96</math>), hipotesis diterima, sehingga Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel (<math>0,912 &lt; 1,96</math>), hipotesis ditolak, sehingga Motivasi Kerja belum mampu memediasi pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (<math>2,072 &gt; 1,96</math>), hipotesis diterima, sehingga motivasi kerja mampu memediasi pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel (<math>0,192 &lt; 1,96</math>), hipotesis ditolak, sehingga Motivasi Kerja belum</li> </ul>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



mampu memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

- 2 Rohyadi et Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis software SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- Dari hasil pengelolaan data didapatkan hasil nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel yaitu bernilai  $1,365 < 1,96$  dengan nilai p-value  $0,088 > 0,05$ . Maka  $H_0$  dapat diterima sehingga  $H_a$  ditolak, artinya variabel independent (Kerjasama tim) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
- Hasil pengelolaan data didapatkan hasil t-statistik lebih besar dari t-tabel yaitu bernilai  $1,852 > 1,96$  dengan nilai p value  $0,034 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independent (komitmen kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
- Hasil pengelolaan data didapatkan hasil nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-table yaitu bernilai  $6,565 > 1,96$  dengan nilai p value  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel intervening (motivasi kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
- Hasil pengelolaan data didapatkan hasil nilai t-statistik lebih kecil dari nilai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



t-tabel yaitu bernilai  $2,363 > 1,96$  dengan nilai p value  $0,01 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

3	Hakim & Putri, (2022)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif jenis asosiatif.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh yang signifikan pada komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kualitas kerja karyawan secara simultan. Dua variabel tersebut memiliki nilai p value <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</li> <li>• Terdapat pengaruh signifikan pada komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kualitas kerja karyawan secara parsial.</li> <li>• Variabel komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kualitas kerja karyawan yaitu nilai <math>r = 0,771</math>. Nilai <math>0,771</math> menunjukkan nilai hubungan yang kuat diberikan variabel independen dan terhadap variabel dependen. Variabel tersebut memiliki nilai p value <math>0,000</math>.</li> <li>• Komunikasi internal memiliki nilai korelasi sebesar <math>0,637</math>, sedangkan kerja sama tim memiliki nilai korelasi sejumlah <math>0,719</math>. Kedua variabel tersebut telah menunjukkan komunikasi internal dan kerja sama tim memperoleh hasil kontribusi yang tinggi atau kuat.</li> </ul>
---	-----------------------	--	--	--

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- Variabel yang memiliki nilai tertinggi adalah kerja sama tim, yaitu sebesar 0,719.
- Model regresi dapat digunakan sebagai prediksi kinerja karyawan dimasa mendatang. Hal tersebut diakibatkan nilai  $SEE < \text{standard deviation}$ , yaitu  $3,337 < 2,218$ .

Hasil penelitian ini :

- |   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| 4 | <p>Taufik<br/>Adi Putra,<br/>(2020)</p> | <p>Pengaruh<br/><i>Commucation</i> dan<br/>Iklim Organisasi<br/>terhadap Prestasi<br/>Kerja dengan<br/>Kepuasan Kerja<br/>sebagai Variabel<br/>Moderasi (Studi<br/>Pada Kelurahan se-<br/>Kota Bukittinggi)</p> | <p>Metode analisis<br/>data yang di<br/>gunakan adalah<br/>teknik analisis<br/>SEM (Structural<br/>Equation<br/>Modeling)<br/>berbasis variansi<br/>PLS (Partial Least<br/>Square). Data di<br/>kumpulkan<br/>melalui kuesioner,<br/>wawancara, dan<br/>studi<br/>dokumentasi.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Communication</i> seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se-Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.178 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value <math>0,030 &lt; 0,05</math>.</li> <li>• Iklim organisasi seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se- Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 3.023 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value <math>0,003 &lt; 0,05</math>.</li> <li>• Kepuasan Kerja seorang pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se-Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.836 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value <math>0,005 &lt; 0,05</math>.</li> <li>• <i>Communication</i> dengan kepuasan kerja sebagai moderasi, berpengaruh positif dan signifikan</li> </ul> |
|---|---|---|--|--|

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se-Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.312 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value  $0,021 < 0,05$ .

- Iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebagai moderasi, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kelurahan se-Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 3.538 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value  $0,000 < 0,5$ .

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa :

- Adanya pengaruh yang signifikan pada variabel teamwork terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai original sample yaitu sebesar 0,599 yang memiliki tanda positif yang berarti apabila bertambah teamwork maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
- Pengaruh job satisfaction terhadap kinerja karyawan dilihat berdasarkan nilai t-statistics sebesar  $2,118 \geq 1,96$ . Hal ini menjelaskan variabel job satisfaction terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan nilai koefisien estimate yang dilihat berdasarkan original sample yaitu sebesar 0,378 yang memiliki hasil positif yang berarti jika semakin bertambah job satisfaction

5	Octavia & Budiono, (2021)	Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Job Satisfaction</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Analisis statistik menggunakan Partial Least Square dengan SmartPLS 3.0.
---	---------------------------	--	--

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

- a original sample sebesar 0,293 dan tidak signifikan pada 5% ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  1,96) pada variabel teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. Hal tersebut menjelaskan teamwork memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan namun tidak memiliki pengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan melalui job satisfaction.

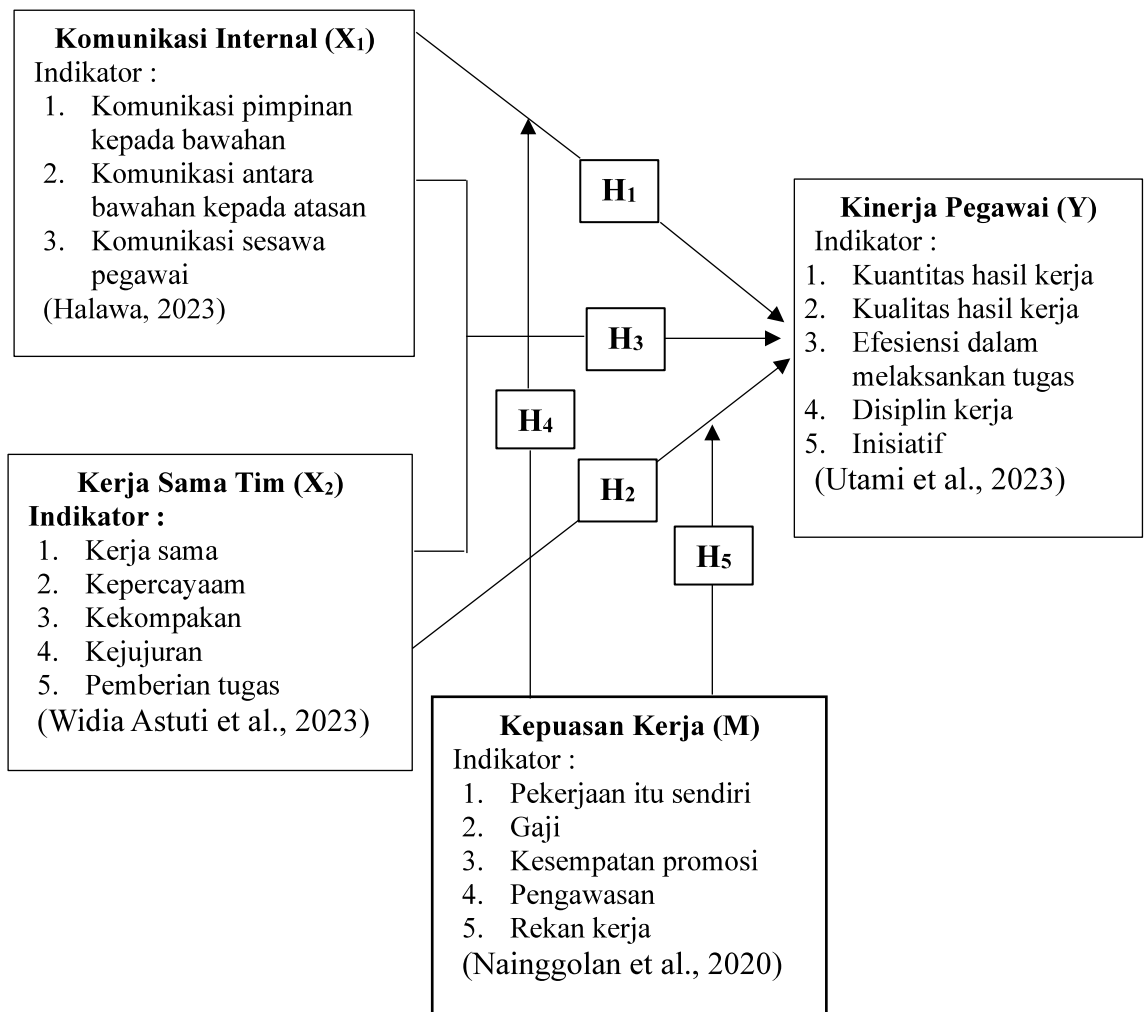
6 Indah, (2024)	<p><i>The Influence of Internal Communication, Work Discipline, and Teamwork on Employee Performance at the Regional House of Representatives Office in Gowa Regency</i></p>	<p><i>This type of research is quantitative research with a sample of 43 respondents using a questionnaire as data collection. The analysis used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V.24 application.</i></p>	<p><i>The results of this research show that:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Internal communication has a positive and significant effect on employee performance with <math>P = 0.001 &lt; 0.05</math> with a coefficient value of 0.409.</i></li> <li>• <i>Work discipline has a positive but insignificant effect on employee performance with <math>P = 0.079 &gt; 0.05</math> with a coefficient value of 0.144.</i></li> <li>• <i>Teamwork has a positive and significant effect on employee performance with <math>P = 0.011 &lt; 0.05</math> with a coefficient value of 0.299.</i></li> <li>• <i>Significant F test with Sig <math>&lt; 0.05</math>, meaning that the model built describes the conditions at the research site or the results of this study can be generalized to the Gowa Regency DPRD office.</i></li> </ul>
--------------------	--	--	---

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.3 Kerangka Berpikir.

Kerangka berpikir digunakan untuk mempengaruhi alur penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian. Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara empat variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ), Kerja Sama Tim ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ), Kepuasan Kerja ( $M$ ). Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Mengang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.4 Hipotesis.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>** = Diduga adanya pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.
- H<sub>2</sub>** = Diduga adanya pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.
- H<sub>3</sub>** = Diduga adanya pengaruh signifikan antara komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.
- H<sub>4</sub>** = Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja memoderasi komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.
- H<sub>5</sub>** = Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja memoderasi kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

METODE PENELITIAN

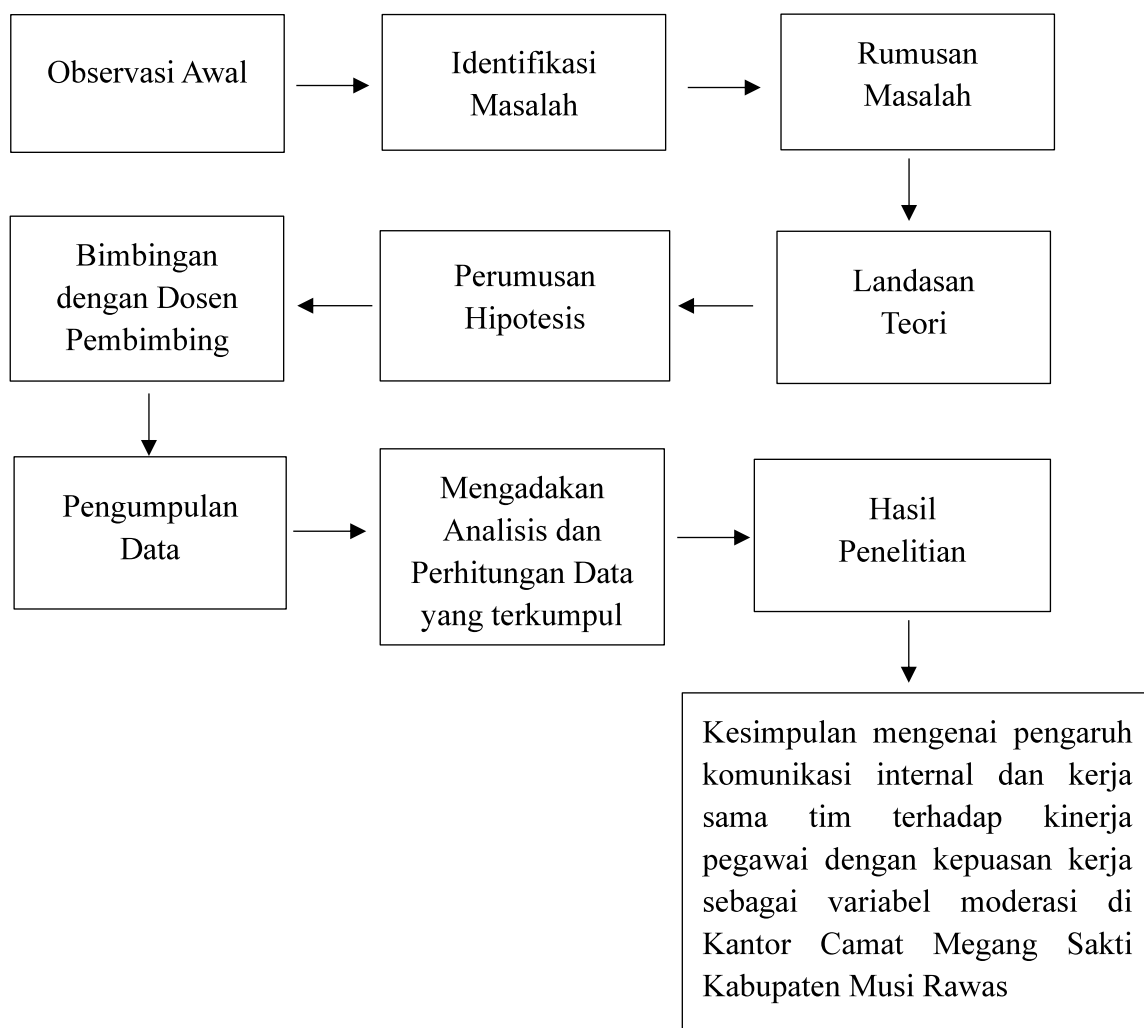


3.1 Desain Penelitian.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2018).

Dalam kerangka penelitian ini, digunakan desain penelitian asosiatif yang mengarah pada penyelidikan pengaruh, relasi, dan pengujian hipotesis.

Gambar 3.2 Desain Penelitian



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi awal di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas untuk mengamati fenomena-fenomena masa lalu yang ada, setelah melakukan observasi awal peneliti kemudian mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian membuat landasan teori yang akan memperkuat penelitian.

Tahapan selanjutnya merumuskan hipotesis/dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Lalu berikutnya, peneliti melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan arahan dan petunjuk agar dapat terlaksana sesuai rencana yang kemudian disetujui untuk ujian seminar proposal skripsi. Selanjutnya melakukan kunjungan ke Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan kemudian melakukan analisis data dan melakukan perhitungan kemudian mendapatkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

### 3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.

#### 3.2.1 Variabel Penelitian.

Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik dari individu, objek, entitas organisasi, atau aktivitas tertentu yang memiliki variasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi, serta untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat. Dalam konteks penelitian ini, terdapat empat variabel yang telah ditetapkan, yaitu variabel bebas (variabel *independent*, X), variabel terikat (variabel *dependent*, Y), serta variabel perantara (variabel *moderasi*, M) (Sugiono, 2018).

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel *Independent* Komunikasi Internal ( $X_1$ )
- 2) Variabel *Independent* adalah Kerja Sama Tim ( $X_2$ )

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Variabel *Dependent* adalah Kinerja Pegawai (Y)  
 4) Variabel *Moderator* adalah Kepuasan Kerja (M)



### 3.2.2 Definisi Operasional

Variabel operasional penelitian adalah karakteristik, atribut, atau nilai dari objek atau aktivitas tertentu yang memiliki variasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan pembelajaran dan penarikan kesimpulan (Sugiono, 2018).

**Tabel 3.2 Definisi operasional variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komunikasi Internal (X <sub>1</sub> )	Komunikasi internal secara sederhana adalah komunikasi yang terjadi dan dilakukan oleh para pihak internal atau anggota dalam organisasi baik yang dilakukan secara formal maupun nonformal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi pimpinan kepada bawahan</li> <li>2. Komunikasi antara bawahan kepada atasan</li> <li>3. Komunikasi sesama pegawai</li> </ol>	Likert
2	Kerja Sama Tim (X <sub>2</sub> )	Kerja sama tim adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju visi yang sama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja sama</li> <li>2. Kepercayaan</li> <li>3. Kekompakan</li> <li>4. Kejujuran</li> <li>5. Pemberian tugas</li> </ol>	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	Likert

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, apakah suka atau tidak suka ya alami pegawai pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Kesempatan promosi</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>	Likert
---	--------------------	--	---	--------

### 3.3 Populasi dan Sampel.

#### 3.3.1 Populasi.

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek/subyek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiono, 2018). Pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas berjumlah 47 pegawai dengan rincian 32 orang berstatus ASN, dan 15 orang berstatus Non ASN. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 32 pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### 3.3.2 Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi nya besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan diterapkan pada populasi (Sugiono, 2018).

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2018). Oleh karena itu, sampel penelitian berjumlah 32

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang pegawai yang berstatus ASN di Kantor Camat Megang Sakti  
Kabupaten Musi Rawas



### 3.4 Sumber Data.

Jika dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder (Sugiono, 2018). :

#### 3.4.1 Sumber Data Primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya seperti observasi (pengamatan), kuesioner (angket), interview (wawancara) dan data lainnya. Dalam penelitian ini, informasi yang diperoleh berasal dari sumber data primer seperti kuesioner dan wawancara.

#### 3.4.2 Sumber Data Sekunder.

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen seperti foto, dan file lainnya. Penelitian ini, informasi diperoleh dari sumber data sekunder seperti data-data pegawai, jurnal, profil sejarah, gambaran umum, dan referensi buku.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.

#### 3.5.1 Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut menurut (Sugiono, 2018) :

##### 1) Observasi.

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola tingkah laku manusia dalam situasi tertentu, dengan tujuan memperoleh informasi tentang fenomena yang diinginkan. Peneliti melakukan observasi awal dengan mengamati secara langsung, serta melakukan wawancara di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2) Kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meminta pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup atau terbuka, dan bisa diberikan kepada responden. Oleh karena itu, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

### 3) Dokumentasi.

Dokumentasi adalah catatan mengenai peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Melalui penelitian ini, peneliti akan melakukan proses dokumentasi di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

### 3.5.2 Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini berbentuk angket atau kuesioner yang telah dirancang oleh peneliti sendiri. "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam mengukur fenomena alamiah maupun sosial yang tengah diobservasi atau diamati" (Sugiono, 2018).

Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini dirancang untuk mendapatkan data yang akurat, dan salah satunya adalah dengan menggunakan skala Likert. "Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu". Konteks penelitian ini, peneliti memilih menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner dengan sistem pemberian skor sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Jawaban**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mencapai hasil penelitian yang memuaskan, peneliti merancang kisi-kisi instrumen penelitian, "Kisi-kisi digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki dengan sumber data atau teori yang dijadikan dasar. Rangkaian penelitian ini, setiap variabel akan dijelaskan, indikator yang relevan akan ditentukan, dan selanjutnya diubah menjadi pernyataan atau pertanyaan, sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 3.4 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Skala
	Komunikasi internal (X <sub>1</sub> ) Indikator :		
1	1. Komunikasi pimpinan kepada bawahan	3	Likert
	2. Komunikasi antara bawahan kepada atasan	3	
	3. Komunikasi sesama pegawai	3	
	Kerja Sama Tim (X <sub>2</sub> ) Indikator :		
2	1. Kerja sama	3	Likert
	2. Kepercayaan	3	
	3. Kekompakan	3	
	4. Kejujuran	3	
	5. Pemberian tugas	3	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja Pegawai			
(Y)			
Indikator :			
3	1. Kuantitas hasil	3	Likert
	2. Kualitas hasil	3	
	3. Efesiensi dan ketepatan melaksanakan tugas	3	
	4. Disiplin kerja	3	
	5. Inisiatif	3	
Kepuasan Kerja			
(M)			
Indikator :			
4	1. Pekerjaan itu sendiri	3	Likert
	2. Gaji	3	
	3. Kesempatan promosi	3	
	4. Pengawasan	3	
	5. Rekan kerja	3	
Jumlah		54	Likert

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian.

#### 3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*).

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif di evaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015).

*Rule of thumb* nilai *loading factor* pada model pengukuran *outer model* yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator tersebut dikeluarkan dari model (membuang indikator) (Ghozali & Latan, 2015).

Para ahli lainnya berpendapat, bahwa nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor*  $\geq 0.5$  masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor*  $\leq 0.4$  harus dikeluarkan dari model (*di-drop*). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa *Outer Model* mendefinisikan bahwa bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latinya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

### 1) Validitas Konvergen (*Convergen Validity*).


Validitas konvergen (*Convergen Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat indikator/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran alternatif untuk konstruk yang sama. Indikator-indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan outer loading dari setiap indikator dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus  $> 0.5$ . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Chin 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE



$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) var F}{(\sum \lambda_i^2) var F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana :

$\lambda_i$  = factor loading

$F$  = factor variance

$\Theta_{ii}$  = error variance

*Average Variance Extracted* (AVE) harus  $> 0.5$ . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

Nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor*  $\geq 0.5$  masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor*  $\leq 0.4$  harus dikeluarkan dari model (*drop*). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2016).

### 2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*).

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminant validity* yang baik

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Imam Ghozali, 2005). Berikut ini formula untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana :

$\lambda_i$  = factor loading

$F$  = factor variance

$\Theta_{ii}$  = error variance

Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memoredisi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk. Dalam hal ini jika nilai *cross loading* diatas 0,70 maka dikategorikan valid (Haryono, 2016).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*Cronbac's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6-0.7 masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite Reliability* disebut juga dengan *Dilon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Ghozali & Latan, 2015). Berikut untuk mengukur *Composite Reliability*:

$$Pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{Var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana :

$\lambda_i$  = factor loading

$F$  = factor variance

$\Theta_{ii}$  = error variance

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum p \neq p' \text{COR} (x_{pq}, x_{p'q}))}{pq + \sum p \neq p' \text{COR} (x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{pq}{pq - 1}$$

Dimana:

$Pq$  = Jumlah indikator atau manifest variabel

$q$  = Blok indikator

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini mengasumsikan bahwa ekuevalen antar pengukuran dengan asumsi semua semua indikator berbobot yang sama. Sehingga, *cronbach alpha* cenderung *under estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah alfa (Chin 1998, 2010) dalam (Ghozali & Latan, 2015)

Ringkasan *rule of thumb* uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Outer Model**

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Role of Thumb
Validitas Konvergent	<i>Loading Factor</i>	<input type="checkbox"/> >0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> <input type="checkbox"/> 0.60 untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<input type="checkbox"/> >0.50 untuk <i>Confirmatory Research</i>
	<i>Communality</i>	<input type="checkbox"/> >0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i>
Validitas discriminant	<i>Cross loading</i>	<input type="checkbox"/> >0.70 untuk setiap variabel
		<input type="checkbox"/> Akar kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruksi Laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<input type="checkbox"/> >0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> <input type="checkbox"/> 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<input type="checkbox"/> >0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i>
		<input type="checkbox"/> 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Research</i>



Sumber: (Ghozali & Latan, 2015)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.7 Metode Analisis Data.

#### 3.7.1 Smart PLS versi 3.

PLS merupakan  contoh metode analisis regresi, dan menguji korelasi  yang meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) yang memerlukan distribusi data normal. PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih variabel (*prediction*), dan bisa digunakan untuk menganalisis jalur (*path analysis*) pada jumlah sampel kecil (<100).

PLS menggunakan literasi algorithm dalam mengukur variabel indikator dan memberikan jumlah bobot nilai untuk variabel latent serta berkoneksi dengan variabel latent lainnya. Softwer yang mudah digunakan dalam menganalisis PLS adalah Smart PLS. Smart PLS mudah digunakan dan didukung oleh komunitas para sarjana.

#### 3.7.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*).

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antaravariabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai *R-Squares* dan nilai signifikansi (Solling Hamid & M Anwar, 2019).

Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate* dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang di jelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.7.3 Uji Hipotesis.

Penguji hipotesis merupakan tahap analisis data yang sangat vital karena bertugas untuk menjawab pertanyaan dasar dalam penelitian dan membuktikan asumsi yang diajukan. Pengujian hipotesis antara konsep luar terhadap konsep dalam dan antara konsep dalam dilakukan melalui metode resampling bootstrap. Statistik uji yang dipakai adalah uji t. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari Nilai T-statistik dan nilai *probability (P-Values)*, untuk mengukur hipotesis apakah diterima dan ditolak dimana memiliki nilai T Statistic  $> 1.96$  (atau dibulatkan menjadi 2) atau memiliki P Value  $< 0.05$  dinyatakan signifikan (Haryono, 2016).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.8 Tempat dan Waktu Penelitian.

#### 3.8.1 Tempat.

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Camat Megang Sakti, yang beralamat di Gedung Penggunggal No. 2, Kelurahan Talang Ubi, Kecamatan Megang Sakti, Kabupaten Musi Rawas, Kode Pos 31657.

#### 3.8.2 Waktu Penelitian.

Penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas direncanakan berlangsung selama kurang lebih 6 (enam) bulan, mulai dari bulan September 2024 sampai dengan Februari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut :

**Tabel 3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian**

NO	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Persiapan	✓					
2	Pengajuan Judul	✓					
3	Bimbingan Proposal	✓	✓				
4	Seminar Proposal			✓			
5	Pengumpulan Data			✓	✓		
6	BAB I, II, III			✓			
7	BAB IV			✓	✓		
8	BAB V			✓	✓		
9	Ujian Skripsi						✓
10	Perbaikan Skripsi					✓	✓

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Megang Sakti.**

Megang Sakti semula merupakan hutan belantara yang terletak di sebelah Utara Kota Lubuklingga. Sejak tahun 1973 dengan izin Bupati Kabupaten Musi Rawas, daerah hutan ini dibuka menjadi perladangan.

Awalnya hanya 7 (tujuh) keluarga saja, mereka berasal dari desa S. Kertosari dan Summersari Kecamatan Terawas. Namun melihat kesuburan tanah terutama di sekitar Sungai Megang Sakti Mati, mulailah warga lain berbondong-bondong turut membuka lahan untuk berladang.

Kejadian ini berlangsung berlangsung begitu singkat. Dua tahun kemudian telah berubah menjadi perkampungan dengan kondisi seperti dusun/dukuh dengan jumlah penduduk lumayan banyak. Sejak saat itu gotong royong membangun desa semakin giat, seperti membuat jalan tembus ke desa sekitar agar tidak terasa di tengah hutan.

Warga penduduk Megang Sakti saat itu tidak tahu (bingung) harus mengindik ke desa yang mana untuk status kewargaan negaranya. Akhirnya pada tahun 1979 Megang Sakti ditetapkan berstatus desa definitif oleh Bupati Kabupaten Musi Rawas.

Perkembangan Megang Sakti semakin cepat, semakin banyak pendatang yang ingin mengadu Nasib kerasan dan menetap di daerah ini, sehingga di pertengahan tahun 1980-an, Megang Sakti dipecah dimekarkan menjadi empat desa (Megang Sakti I, II, III, IV), yang semula hanya ada satu desa Megang Sakti.

Sejak tahun 1996 Megang Sakti ditetapkan statusnya menjadi Kecamatan Definitif dengan Keputusan Presiden RI Nomor : 44 Tahun 1996, wilayahnya meliputi 11 desa. Sejalan dengan maraknya pemekaran desa, saat ini Megang Sakti menjadi sebuah Kecamatan dengan wilayah meliputi sebanyak 2 (dua) Kelurahan dan 19 (Sembilan belas) Desa.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

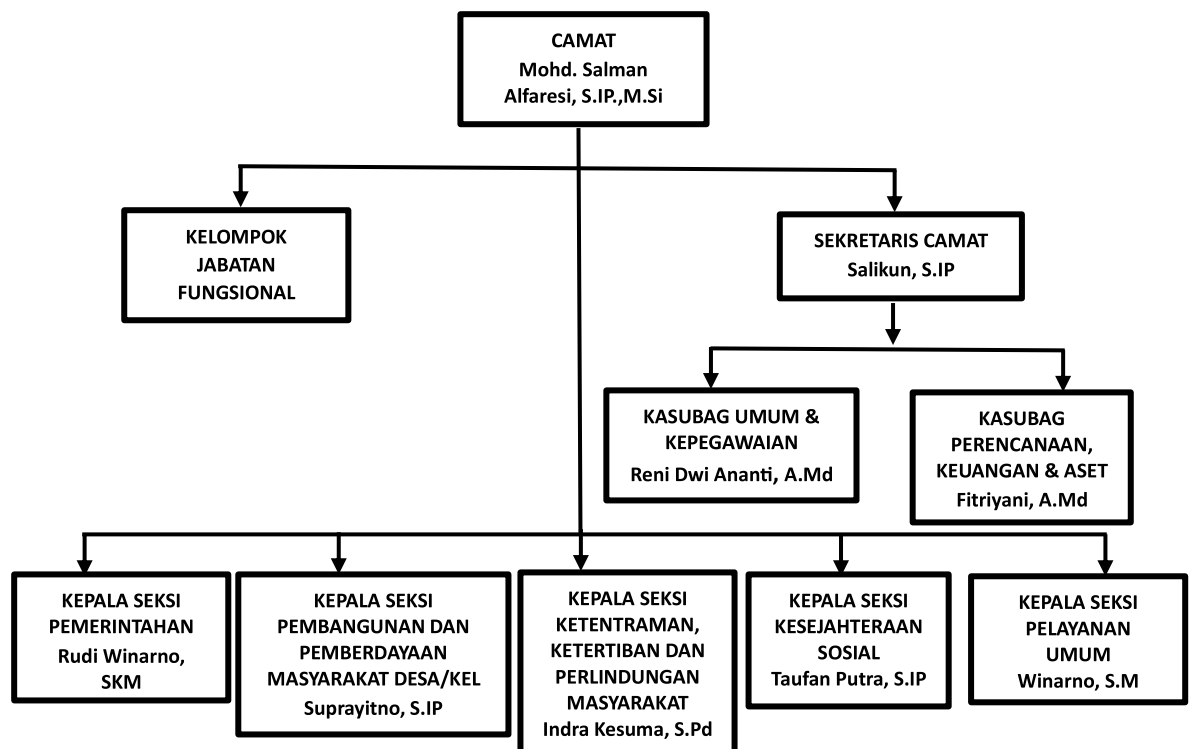
### 4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Megang Sakti.

Visi.  
 “Terwujudnya masyarakat yang maju, mandiri, dan bermasyarakat melalui aparatur kecamatan yang profesional.”

Misi.

1. Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah kecamatan dan desa/kelurahan;
2. Peningkatan keberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan;
3. Pembangunan masyarakat berwawasan kebangsaan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi.



**Gambar 4.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Megang Sakti**

Uraian tugas dari masing-masing struktur organisasi Kecamatan Megang Sakti adalah sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**a. Camat.**

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan kepada Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

**b. Kelompok Jabatan Fungsional.**

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan Kecamatan secara profesional sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya kelompok jabatan fungsional bertanggung jawab kepada Camat.

**c. Sekretaris Camat.**

Mempunyai tugas membantu Camat dalam mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan administrasi yang meliputi ketatausahaan, ketatalaksanaan, penyusunan program kerja, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, kepegawaian, perlengkapan, pengumpulan data, pelaporan, keuangan serta pemberian pelayanan teknis dan administrasi kepada Camat dan semua unsur di lingkungan Kecamatan.

**d. Kasubag Umum dan Kepegawaian.**

Mempunyai tugas membantu Sekretaris melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan, dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

**e. Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Aset.**

Mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, serta pelaporan di bidang keuangan dan pengelolaan aset.

**f. Seksi Pemerintahan.**

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, memfasilitasi, dan melaksanakan pembinaan pemerintahan umum, pemerintahan desa, administrasi kependudukan, pertanahan dan melaksanakan kegiatan dibidang pemerintahan lainnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### **g. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kel.**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi kegiatan pembangunan, pelaksanaan masyarakat dan melaksanakan koordinasi pemeliharaan sarana dan fasilitas pelayanan umum.

### **h. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat.**

Mempunyai tugas menyelenggarakan, memfasilitasi dan melaksanakan pembinaan keamanan dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

### **i. Seksi Kesejahteraan Sosial.**

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan dan melaksanakan fasilitasi program kerja seksi kesejahteraan sosial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **j. Seksi Pelayanan Umum.**

Mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam pelaksanaan tugas di bidang pelayanan umum yaitu pemberian sarana dan prasarana pelayanan.

## **4.2 Deskripsi Identifikasi Responden.**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Camat Megang Sakti yang berjumlah 32 pegawai. Adapun identifikasi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **4.2.1 Jenis Kelamin.**

Identifikasi berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui seberapa besar responden yang dapat berkontribusi dalam penelitian ini. Berikut ini disajikan jumlah berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	24	75 %
2.	Perempuan	8	25%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 75% dan responden perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 25%.



### 4.2.2 Umur.

Identifikasi berdasarkan umur responden dibagi menjadi empat kategori yaitu : 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan >50 tahun. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.8 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur.**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 30	0	0%
2.	31 – 40	3	9,4%
3.	41 – 50	17	53,1%
4.	>50	12	37,5%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai identifikasi responden berdasarkan umur, jumlah responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, untuk usia 31 – 40 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9,4%, untuk usia 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 53,1% dan untuk usia >50 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 37,5%.

### 4.2.3 Jenjang Pendidikan.

Identifikasi berdasarkan jenjang pendidikan responden dibagi menjadi empat kategori yaitu : SMA/SLTA, D3, S1, dan S2. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada 4.3 dibawah ini :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.9 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.**

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SLTA	12	37,5%
2.	D3	3	9,4%
3.	S1	16	50%
4.	S2	1	3,1%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan, jumlah responden untuk jenjang pendidikan SMA/SLTA sebanyak 12 orang atau sebesar 37,5%, untuk jenjang pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 9,4%, untuk jenjang pendidikan S-1 sebanyak 16 orang atau sebesar 50% dan untuk jenjang pendidikan S-2 sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%.

#### 4.2.4 Golongan Jabatan.

Identifikasi berdasarkan golongan pangkat responden dibagi menjadi tujuh kategori yaitu : II/c (Pengatur), II/d (Pengatur Tingkat I), III/a (Penata Muda), III/b (Penata Muda Tingkat I), III/c (Penata), III/d (Penata Tingkat I), dan IV/b (Pembina Tingkat I). Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.10 Identifikasi Responden Berdasarkan Golongan Jabatan.**

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	II/c	4	12,5%
2.	II/d	4	12,5%
3.	III/a	7	21,9%
4.	III/b	4	12,5%
5.	III/c	9	28,1%
6.	III/d	3	9,4%
7.	IV/b	1	3,1%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai identifikasi responden berdasarkan golongan pangkat jabatan, jumlah responden golongan II/c sebanyak 4 orang atau sebesar 12,5%, untuk golongan II/d sebanyak 4 orang atau sebesar 12,5%, untuk golongan III/a sebanyak 7 orang atau sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

21,9%, untuk golongan III/b sebanyak 4 orang atau sebesar 12,5%, untuk golongan III/c sebanyak 1 orang atau sebesar 28,1%, untuk golongan III/d sebanyak 3 orang atau sebesar 9,4%, dan golongan IV/b sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%.

### 4.2.5 Masa Kerja.

Identifikasi berdasarkan masa kerja responden dibagi menjadi lima kategori yaitu : masa kerja 0>10 tahun, masa kerja 11>20 tahun, masa kerja 21>30 tahun, masa kerja 31>40 tahun dan masa kerja >40 tahun. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada 4.5 dibawah ini :

**Tabel 4.11 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.**

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	0>10 tahun	1	3,1%
2.	11>20 tahun	21	65,6%
3.	21>30 tahun	8	25%
4.	31>40 tahun	2	6,3%
5.	>40 tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai identifikasi responden berdasarkan masa kerja, jumlah responden untuk masa kerja 0>10 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%, untuk masa kerja 11>20 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 65,6%, untuk masa kerja 21>30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 25%, untuk masa kerja 31>40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,3%, dan untuk masa kerja >40 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.

### 4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan masing-masing pernyataan indikator setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ).

Adapun rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dimana pernyataan tersebut sebanyak 9 butir sebagai berikut:

- 1) Pimpinan menyampaikan informasi terkait tugas dan tanggung jawab dengan jelas kepada pegawai.

**Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	37,5%
2.	Setuju	18	56,2%
3.	Ragu-Ragu	2	6,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,2%) menyatakan setuju, 2 orang (6,3%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan menyampaikan informasi terkait tugas dan tanggung jawab dengan jelas kepada pegawai.

- 2) Pimpinan secara aktif memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

**Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	3,1%
2.	Setuju	30	93,8%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 1 orang (3,1%) menyatakan sangat setuju, 30 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(93,8%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan secara aktif menerima masukan balik terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

- 3) Pimpinan menghargai pendapat dan ide-ide yang disampaikan oleh pegawai dalam pertemuan atau diskusi.

**Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	46,9%
2.	Setuju	13	40,6%
3.	Ragu-Ragu	4	12,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (40,6%) menyatakan setuju, 4 orang (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan menghargai pendapat dan ide-ide yang disampaikan oleh pegawai dalam pertemuan atau diskusi.

- 4) Pegawai selalu didukung oleh atasan dalam menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%.
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (53,1%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai selalu didukung oleh atasan dalam menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 5) Pegawai menerima tanggapan positif dari atasan saat menyampaikan saran atau masukan.

**Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	17	53,1%
3.	Ragu-Ragu	2	6,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (53,1%) menyatakan setuju, 2 orang (6,3%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai menerima tanggapan positif dari atasan saat menyampaikan saran atau masukan.

- 6) Pegawai merasa nyaman meminta bantuan atau bimbingan dari atasan jika menemui kendala dalam pekerjaan.


**Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	17	53,1%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel  menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan (43,8%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (53,1%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai merasa nyaman meminta bantuan atau bimbingan dari atasan jika menemui kendala dalam pekerjaan.

- 7) Pegawai menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda pandangan.

**Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	13	40,6%
3.	Ragu-Ragu	3	9,4%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (40,6%) menyatakan setuju, 3 orang (9,4%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda pandangan.

- 8) Pegawai saling memberikan informasi atau update terkait tugas atau perubahan dalam pekerjaan.


**Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	46,9%
2.	Setuju	14	43,7%
3.	Ragu-Ragu	3	9,4%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel  menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan (46,9%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,7%) menyatakan setuju, 3 orang (9,4%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai saling memberikan informasi atau update terkait tugas atau perubahan dalam pekerjaan.

- 9) Komunikasi antar pegawai membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

**Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan komunikasi antar pegawai membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

### b. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>).

Adapun rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>) dimana pernyataannya sebanyak 15 butir sebagai berikut:

- 1) Pegawai saling mendukung satu sama lain dalam mencapai hasil yang terbaik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	37,5%
2.	Setuju	18	56,2%
3.	Ragu-Ragu	2	6,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,2%) menyatakan setuju, 2 orang (6,3%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai saling mendukung satu sama lain dalam mencapai hasil yang terbaik.

- 2) Pegawai mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.

**Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	19	59,4%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (59,4%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Setiap pegawai dapat berkontribusi secara adil dan merata dalam tim kerja di kantor kecamatan.

**Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	18	56,3%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,3%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan setiap pegawai dapat berkontribusi secara adil dan merata dalam tim kerja di kantor kecamatan.

- 4) Pegawai saling percaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

**Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	37,5%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	4	12,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 4 orang (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

saling percaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab masing-masing

- 5) Pimpinan menghormati dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pegawai dalam setiap situasi.

**Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan menghormati dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pegawai dalam setiap situasi.

- 6) Pegawai percaya bahwa pimpinan akan bertindak adil dalam menangani masalah atau konflik di tempat kerja.

**Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	18	56,2%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,2%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai percaya bahwa manajemen akan bertindak adil dalam menangani masalah atau keluhan tempat kerja.
- 7) Pegawai saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

**Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	53,1%
2.	Setuju	14	43,8%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 17 orang (53,1%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,8%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

- 8) Pegawai bekerja sama secara harmonis, baik dalam kelompok maupun dalam tugas individu.

**Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	46,9%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32%	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (46,9%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai bekerja sama harmonis, baik dalam kelompok maupun dalam tugas individu.
- 9) Terdapat solidaritas tinggi di antara pegawai, terutama saat menghadapi situasi sulit dalam bekerja.

**Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	59,4%
2.	Setuju	13	40,6%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 19 orang (59,4%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (40,6%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan terdapat solidaritas tinggi di antara pegawai, terutama saat menghadapi situasi sulit dalam bekerja.

- 10) Pimpinan memberikan teladan dalam hal kejujuran kepada seluruh pegawai.

**Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	22	68,8%
2.	Setuju	9	28,1%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 22 orang (68,8%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (28,1%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan memberikan tanggung jawab dan hal kejujuran kepada seluruh pegawai.
- 11) Setiap pegawai berkewajiban untuk bertindak jujur dalam setiap situasi, baik kepada rekan kerja maupun pimpinan.

**Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	37,5%
2.	Setuju	19	59,4%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (59,4%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan setiap pegawai berkewajiban untuk bertindak jujur dalam setiap situasi, baik kepada rekan kerja maupun pimpinan.

- 12) Pegawai tidak segan untuk memberikan laporan yang jujur mengenai kemajuan dan kendala dalam pekerjaan.

**Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	19	59,4%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (59,4%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai tidak segan untuk membuat laporan yang jujur mengenai kemajuan dan kendala dalam pekerjaan.

- 13) Pemberian tugas disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai.

**Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	37,5%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	3	9,4%
4.	Tidak Setuju	1	3,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 3 orang (9,4%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pemberian tugas disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai.

- 14) Pimpinan memberikan tugas secara teratur dan tidak mendadak, sehingga pegawai dapat merencanakan waktu mereka dengan baik.

**Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	18,8%
2.	Setuju	20	62,5%
3.	Ragu-Ragu	5	15,6%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,1%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 6 orang (18,8%) menyatakan sangat setuju, 20 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(62,5%) menyatakan setuju, 5 orang (15,6%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (3,1%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan memberikan tugas yang teratur dan tidak mendadak, sehingga pegawai dapat merencanakan waktu mereka dengan baik.

- 15) Setiap pegawai mengetahui tanggung jawab mereka dalam setiap tugas yang diberikan.

**Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	46,9%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan setiap pegawai mengetahui tanggung jawab mereka dalam setiap tugas yang diberikan.

### c. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Adapun rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dimana pernyataannya sebanyak 15 butir sebagai berikut:

- 1) Pegawai secara konsisten menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan target kuantitas yang telah ditentukan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	19	59,4%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (59,4%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai secara konsisten menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan target kuantitas yang telah ditentukan.

- 2) Pegawai mampu mencapai jumlah pekerjaan yang ditugaskan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.

**Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	19	59,4%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (59,4%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai mampu mencapai jumlah pekerjaan yang ditugaskan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan.

**Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	37,5%
2.	Setuju	18	56,3%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 12 orang (37,5%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,3%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan.

- 4) Pimpinan secara aktif memastikan bahwa pegawai memperoleh pelatihan atau sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

**Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	18	56,3%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,3%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan secara aktif memastikan bahwa pegawai memperoleh pelatihan atau sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

- 5) Hasil kerja pegawai selalu memenuhi ekspektasi pimpinan.

**Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	17	53,1%
3.	Ragu-Ragu	2	6,3%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (53,1%) menyatakan setuju, 2 orang (6,3%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan hasil kerja pegawai selalu memenuhi ekspektasi pimpinan.

- 6) Pegawai selalu melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan teliti, sehingga menjamin hasil kerja yang berkualitas tinggi.

**Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	28,1%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	4	12,5%
4.	Tidak Setuju	3	9,4%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 9 orang (28,1%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 4 orang (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 3 orang (9,4%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai selalu melaksanakan tugasnya dengan cermat dan teliti, sehingga menjamin hasil yang berkualitas tinggi.
- 7) Pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan efisien, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat.

**Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (46,9%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan efisien, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat.

- 8) Pegawai secara mandiri mampu bekerja tanpa membutuhkan pengawasan yang berlebihan.

**Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	18	56,2%
2.	Setuju	14	43,8%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 18 orang (56,2%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,8%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai secara mandiri bekerja tanpa membutuhkan pengawasan yang berlebihan.
- 9) Pimpinan selalu memastikan bahwa tugas yang dibebankan terhadap pegawai sudah relevan dan efisien.

**Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	53,1%
2.	Setuju	14	43,8%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 17 orang (53,1%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,8%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan selalu memastikan bahwa tugas yang dibebankan terhadap pegawai sudah relevan dan efisien.

- 10) Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	53,1%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 17 orang (53,1%) menyatakan sangat setuju, 15

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- orang (46,9%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai selalu datang tepat waktu dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
- 11) Pegawai selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.

**Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (46,9%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.

- 12) Pegawai mengikuti jadwal dan rencana kerja yang telah disusun dengan penuh tanggung jawab.

**Tabel 4.47 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	14	43,8%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,8%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan ragu-ragu,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai mengikuti jadwal rencana kerja yang telah disusun dengan penuh tanggung jawab.

- 13) Pegawai tidak harus menunggu arahan untuk mengambil tindakan, tetapi berinisiatif menyelesaikan tugas yang diperlukan.

**Tabel 4.48 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	18	56,2%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,2%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai tidak harus menunggu arahan untuk mengambil tindakan, tetapi berinisiatif menyelesaikan tugas yang diperlukan.

- 14) Pegawai berinisiatif untuk membantu rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas bersama.

**Tabel 4.49 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	31,3%
2.	Setuju	21	65,6%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang (31,3%) menyatakan sangat setuju, 21

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang (65,6%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pegawai berinisiatif untuk membantu rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas bersama.

- 15) Pegawai menyadari bahwa kesalahan yang dilakukan segera diperbaiki sebelum di tegur oleh pimpinan.

**Tabel 4.50 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	18	56,2%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,2%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai menyadari bahwa kesalahan yang dilakukan segera diperbaiki sebelum di tegur oleh pimpinan.

#### d. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (M).

Adapun rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja (M) dimana pernyataannya sebanyak 15 butir sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdampak positif dan bermanfaat bagi masyarakat.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.51 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	46,9%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 15 orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdampak positif dan bermanfaat bagi masyarakat.

- 2) Fasilitas yang lengkap membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

**Tabel 4.52 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	14	43,8%
3.	Ragu-Ragu	4	12,4%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,8%) menyatakan setuju, 4 orang (12,4%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan fasilitas yang lengkap membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan kontribusi yang jelas.

**Tabel 4.53 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	14	43,8%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (43,8%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan kontribusi yang jelas.

- 4) Pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai struktur gaji dan tunjangan yang diberikan.

**Tabel 4.54 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	18	56,2%
2.	Setuju	11	34,4%
3.	Ragu-Ragu	3	9,4%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 18 orang (56,2%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (34,4%) menyatakan setuju, 3 orang (9,4%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai struktur gaji dan tunjangan yang diberikan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 5) Pegawai percaya bahwa Instansi memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

**Tabel 4.55 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,7%
2.	Setuju	18	56,2%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	1	3,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,7%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (56,2%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai percaya bahwa Instansi memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

- 6) Gaji yang di terima pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.56 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	50%
2.	Setuju	11	34,4%
3.	Ragu-Ragu	4	12,5%
4.	Tidak Setuju	1	3,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 16 orang (50%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (34,4%) menyatakan setuju, 4 orang (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan gaji yang di

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- terima pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan yang dilakukan
- 7) Pegawai senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi di Instansi

**Tabel 4.57 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	46,9%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 15orang (46,9%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (46,9%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi di Instansi.

- 8) Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan promosi (kenaikan jabatan).

**Tabel 4.58 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	28,1%
2.	Setuju	20	62,5%
3.	Ragu-Ragu	2	6,3%
4.	Tidak Setuju	1	3,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 9 orang (28,1%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (62,5%) menyatakan setuju, 2 orang (6,3%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (3,1%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan promosi (kenai PDF n).
- 9) Promosi jabatan secara transparan dan tidak ada proses yang disembunyikan.

**Tabel 4.59 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	7	21,9%
2.	Setuju	16	50%
3.	Ragu-Ragu	9	28,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 7 orang (21,9%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (50%) menyatakan setuju, 9 orang (28,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan promosi jabatan dilakukan secara transparan dan tidak ada proses yang disembunyikan.

- 10) Pimpinan memberikan dukungan yang diperlukan selama proses pengawasan untuk membantu pegawai mencapai target kerja.

**Tabel 4.60 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	31,3%
2.	Setuju	20	62,5%
3.	Ragu-Ragu	2	6,2%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 10 orang (31,3%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (62,5%) menyatakan setuju, 2 orang (6,2%) menyatakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pimpinan memberikan dukungan yang diperlukan selama proses pengawasan untuk membantu mencapai target kerja.

- 11) Pimpinan melakukan pengawasan yang cukup terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

**Tabel 4.61 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	4	12,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (46,9%) menyatakan setuju, 4 orang (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan Pimpinan melakukan pengawasan yang cukup terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

- 12) Pegawai percaya bahwa penerapan pengawasan akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata bagi semua pegawai.

**Tabel 4.62 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	40,6%
2.	Setuju	15	46,9%
3.	Ragu-Ragu	4	12,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 13 orang (40,6%) menyatakan sangat setuju, 15

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang (46,9%) menyatakan setuju, 4 orang (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pegawai percaya bahwa sistem manajemen pengawasan akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata bagi semua pegawai.

- 13) Pegawai nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja karena selalu mendukung satu sama lain.

**Tabel 4.63 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	43,8%
2.	Setuju	17	53,1%
3.	Ragu-Ragu	1	3,1%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 14 orang (43,8%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (53,1%) menyatakan setuju, 1 orang (3,1%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja karena selalu mendukung satu sama lain.

- 14) Pegawai sangat puas dengan sikap saling peduli antar sesama rekan kerja.

**Tabel 4.64 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	20	62,5%
2.	Setuju	12	37,5%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 19 orang (62,5%) menyatakan sangat setuju, 12 orang (37,5%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai sangat puas dengan sikap saling peduli antar sesama rekan kerja.

15) Pegawai mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja ataupun atasannya.

**Tabel 4.65 Frekuensi Jawaban Pernyataan.**

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	59,4%
2.	Setuju	13	40,6%
3.	Ragu-Ragu	0	0%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		32	100%

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jawaban responden menunjukkan 19 orang (59,4%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (40,6%) menyatakan setuju, 0 orang (0%) menyatakan ragu-ragu, 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju, dan 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan pegawai mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja ataupun atasannya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.3 Hasil Penelitian.

#### 4.3.1 Analisis *Outer Model*

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

- a. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka  $> 0.7$  atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.
- b. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* konstruk yang lain.
- c. *Avarage Variance Extrated (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0.5$ .
- d. *Compisite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0.7$  dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- e. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0.6$  untuk semua konstruk.

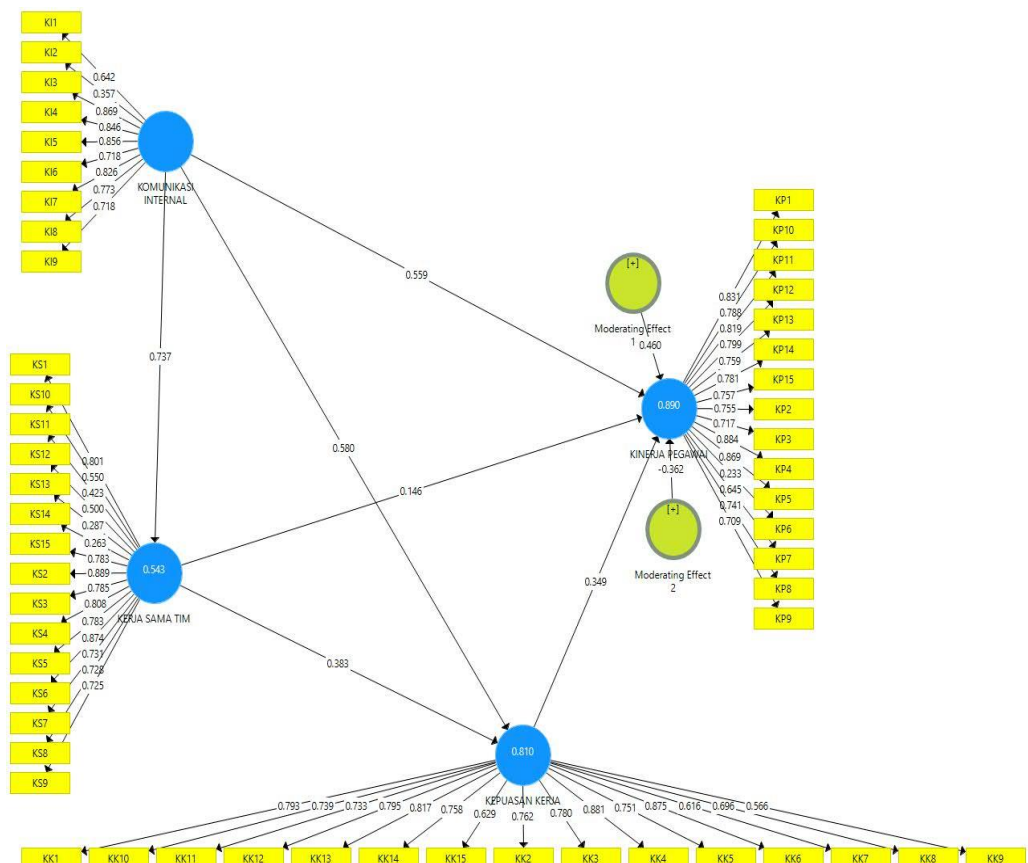
## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas tiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruknya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4.4 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.66 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama**

Variabel		Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Komunikasi Internal	KI 1	<b>0,642</b>			
	KI 2	<b>0,357</b>			
	KI 3	<b>0,869</b>			
	KI 4	<b>0,846</b>			
	KI 5	<b>0,856</b>			
	KI 6	<b>0,718</b>			
	KI 7	<b>0,826</b>			
	KI 8	<b>0,773</b>			
	KI 9	<b>0,718</b>			
Kerja Sama Tim	KS 1		<b>0,801</b>		
	KS 2		<b>0,889</b>		
	KS 3		<b>0,785</b>		
	KS 4		<b>0,808</b>		
	KS 5		<b>0,783</b>		
	KS 6		<b>0,874</b>		
	KS 7		<b>0,731</b>		
	KS 8		<b>0,728</b>		
	KS 9		<b>0,725</b>		
	KS 10		<b>0,550</b>		
	KS 11		<b>0,423</b>		
	KS 12		<b>0,500</b>		
	KS 13		<b>0,287</b>		
	KS 14		<b>0,263</b>		
	KS 15		<b>0,783</b>		
Kinerja Pegawai	KP 1			<b>0,831</b>	
	KP 2			<b>0,755</b>	
	KP 3			<b>0,717</b>	
	KP 4			<b>0,884</b>	
	KP 5			<b>0,869</b>	
	KP 6			<b>0,233</b>	
	KP 7			<b>0,645</b>	
	KP 8			<b>0,741</b>	
	KP 9			<b>0,709</b>	
	KP 10			<b>0,788</b>	
	KP 11			<b>0,819</b>	
	KP 12			<b>0,799</b>	
	KP 13			<b>0,759</b>	
	KP 14			<b>0,781</b>	
	KP 15			<b>0,757</b>	
Kepuasan Kerja	KK 1				<b>0,793</b>
	KK 2				<b>0,762</b>
	KK 3				<b>0,780</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KK 4	0,881
K	0,751
K	0,875
K	0,616
K	0,696
KK 9	0,566
KK 10	0,739
KK 11	0,733
KK 12	0,795
KK 13	0,817
KK 14	0,758
KK 15	0,629

---

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

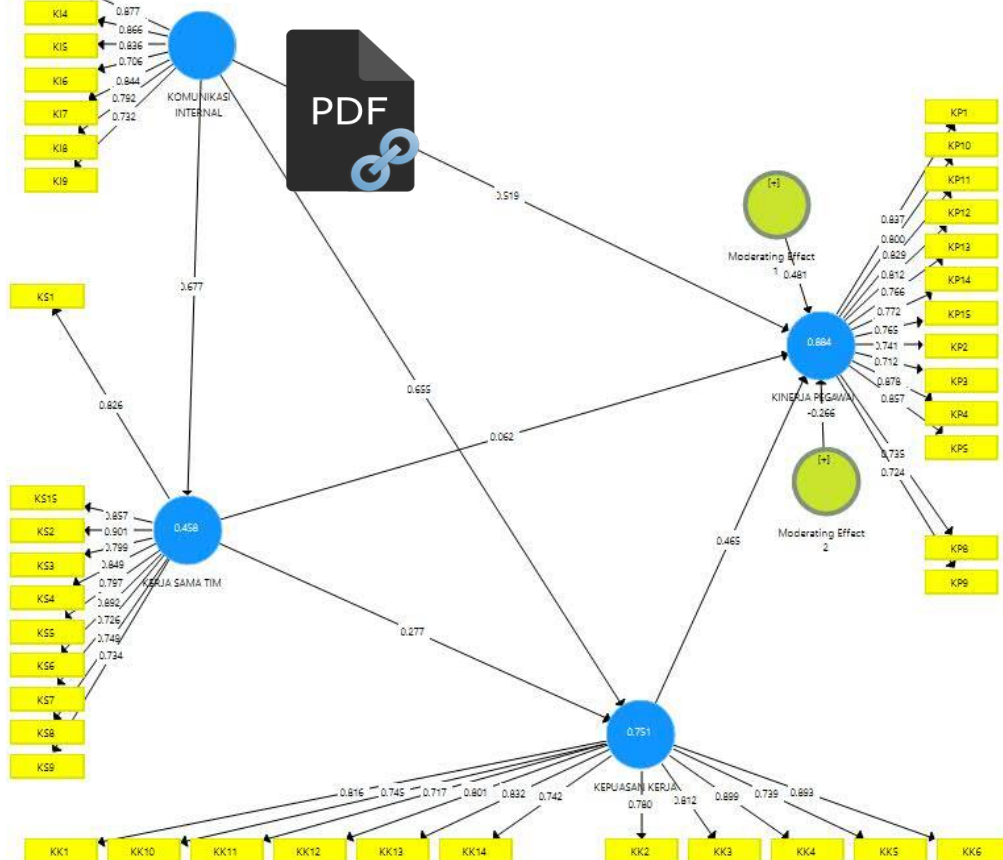
Berdasarkan gambar 4.1 diatas, hasil penelitian ini di temukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai di bawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading factor* yaitu :

- 1) Dua indikator dari variabel Komunikasi Internal (KI) yaitu KI1 dengan nilai 0,642, KI2 dengan nilai 0,357.
- 2) Lima indikator dari variabel Kerja Sama Tim (KS) yaitu KS10 dengan nilai 0,550, KS11 dengan nilai 0,423, KS12 dengan nilai 0,500, KS13 dengan nilai 0,287, KS14 dengan nilai 0,263.
- 3) Dua indikator dari variabel Kinerja Pegawai (KP) yaitu KP6 dengan nilai 0,233, KP7 dengan nilai 0,645.
- 4) Empat indikator dari variabel Kepuasan Kerja (KK) yaitu KK7 dengan nilai 0,616, KK8 dengan nilai 0,696, KK9 dengan nilai 0,566, KK15 dengan nilai 0,629.

Selanjutnya setelah 13 (Tiga Belas) indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi *loading factor* sebelumnya seperti pada gambar berikut ini :

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



**Gambar 4.5 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua**

**Tabel 4.67 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua**

Variabel	Indikator	Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Komunikasi Internal	KI 3	<b>0,877</b>			
	KI 4	<b>0,866</b>			
	KI 5	<b>0,836</b>			
	KI 6	<b>0,706</b>			
	KI 7	<b>0,844</b>			
	KI 8	<b>0,792</b>			
	KI 9	<b>0,732</b>			
Kerja Sama Tim	KS 1		<b>0,826</b>		
	KS 2		<b>0,901</b>		
	KS 3		<b>0,799</b>		
	KS 4		<b>0,849</b>		
	KS 5		<b>0,797</b>		
	KS 6		<b>0,892</b>		
	KS 7		<b>0,726</b>		
	KS 8		<b>0,749</b>		

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	KS 9	0,734		
	KS 15	0,857		
Kinerja Pegawai	KP 5	0,837		
	KP 8	0,741		
	KP 9	0,712		
	KP 10	0,878		
	KP 11	0,857		
	KP 12	0,735		
	KP 13	0,724		
	KP 14	0,800		
	KP 15	0,829		
		KP 12	0,812	
		KP 13	0,766	
		KP 14	0,772	
		KP 15	0,765	
	Kepuasan Kerja	KK 1	0,816	
		KK 2	0,780	
KK 3		0,812		
KK 4		0,899		
KK 5		0,739		
KK 6		0,893		
KK 10		0,745		
KK 11		0,717		
	KK 12	0,801		
	KK 13	0,832		
	KK 14	0,742		

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4.61 tampak bahwa keseluruhan loading factor CFA menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat convergent validity karena nilai loading factor sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

**b. Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading).**

*Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan  $>0,70$ . Output *SmartPLS* untuk *Outer Loading* dapat dilihat pada tabel 4.62 sebagai berikut.

**Tabel 4.68 Outer Loading**

Variabel	Indikator	Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	
Komunikasi Internal	KI 3	0,877				
	KI 4	0,866				
	KI 5	0,836				
	KI 6	0,706				
	KI 7	0,844				
	KI 8	0,792				
	KI 9	0,732				
	Kerja Sama Tim	KS 1		0,826		
		KS 2		0,901		
KS 3			0,799			
KS 4			0,849			
KS 5			0,797			
KS 6			0,892			
KS 7			0,726			
KS 8			0,749			
KS 9			0,734			
Kinerja Pegawai	KS 15		0,857			
	KP 1			0,837		
	KP 2			0,741		
	KP 3			0,712		
	KP 4			0,878		
	KP 5			0,857		
	KP 8			0,735		
	KP 9			0,724		
	KP 10			0,800		
	KP 11			0,829		
	KP 12			0,812		
	KP 13			0,766		
	KP 14			0,772		
	KP 15			0,765		
	Kepuasan Kerja	KK 1				0,816
KK 2					0,780	
KK 3					0,812	
KK 4					0,899	
KK 5					0,739	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KK 6	0,893
K	0,745
K	0,717
K	0,801
K	0,832
KK 14	0,742

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk. Jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk komunikasi internal, kerja sama tim, kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,50.

### c. Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*) setelah Modifikasi.

Setelah dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator-indikator yang lulus uji *discriminant validity*, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.69 Nilai Cross Loading setelah Modifikasi**

Variabel	Indikator	Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Komunikasi Internal	KI 3	0,877	0,619	0,755	0,716
	KI 4	0,866	0,712	0,768	0,721
	KI 5	0,836	0,733	0,781	0,792
	KI 6	0,706	0,281	0,552	0,526
	KI 7	0,844	0,548	0,700	0,726
	KI 8	0,792	0,373	0,782	0,658
Kerja Sama Tim	KI 9	0,732	0,442	0,617	0,584
	KS 1	0,590	0,826	0,679	0,637
	KS 2	0,671	0,901	0,650	0,763
	KS 3	0,517	0,799	0,632	0,561
	KS 4	0,562	0,849	0,678	0,636
	KS 5	0,487	0,797	0,504	0,454
	KS 6	0,594	0,892	0,581	0,677

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja Pegawai	KS 7	0,536	0,726	0,503	0,495
	KS 8	0,362	0,749	0,456	0,421
	KS 9	0,586	0,734	0,630	0,572
	KS 10	0,531	0,857	0,487	0,540
	KS 11	0,683	0,554	0,837	0,627
	KS 12	0,602	0,759	0,741	0,551
	KP 3	0,694	0,656	0,712	0,581
	KP 4	0,796	0,691	0,878	0,762
	KP 5	0,728	0,719	0,857	0,757
	KP 8	0,722	0,392	0,735	0,631
	KP 9	0,677	0,350	0,724	0,674
	KP 10	0,773	0,495	0,800	0,827
	KP 11	0,739	0,461	0,829	0,704
	KP 12	0,702	0,379	0,812	0,677
	Kepuasan Kerja	KK 1	0,596	0,549	0,766
KK 2		0,619	0,744	0,772	0,702
KK 3		0,666	0,631	0,765	0,685
KK 4		0,842	0,587	0,773	0,816
KK 5		0,608	0,587	0,608	0,780
KK 6		0,619	0,500	0,625	0,812
KK 7		0,690	0,575	0,702	0,899
KK 8		0,549	0,627	0,615	0,739
KK 9		0,739	0,457	0,739	0,893
KK 10		0,623	0,626	0,698	0,745
KK 11		0,646	0,809	0,741	0,717
KK 12		0,697	0,431	0,720	0,801
KK 13		0,769	0,554	0,742	0,832
KK 14		0,549	0,568	0,628	0,742

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.63, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstraknya (X1, X2, Y dan M) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu  $> 0.7$  disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.70 Korelasi Antar Konstruk**

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Komunikasi Internal	0,912	0,923	0,930	0,656
Kerja Sama Tim	0,943	0,950	0,952	0,665
Kinerja Pegawai	0,949	0,951	0,955	0,622
Kepuasan Kerja	0,943	0,945	0,951	0,640

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

### 4.3.2 Reliabilitas.

#### a. Uji *Composite Reliability*.

*Outer Model* selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,6$  ((Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 4.71 Nilai *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability
Komunikasi Internal	0,930
Kerja Sama Tim	0,952
Kinerja Pegawai	0,955
Kepuasan Kerja	0,951

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.65 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research*.

### b. Uji *Cronbach's Alpha*.

*Outer Model* selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ . Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel :

**Tabel 4.72 *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Komunikasi Internal</b>	0,912
<b>Kerja Sama Tim</b>	0,943
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,949
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,943

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.66 menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali & Latan, 2015).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.3.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*).

Dalam PLS, pada setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Perhitungan bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian.

#### a. Analisis *R-Squares* ( $R^2$ ).

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eLkogen terhadap variabel endogennya.  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

**Tabel 4.73 Nilai  $R^2$  (*R-Squares*)**

Variabel	<i>R Square</i>
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,884

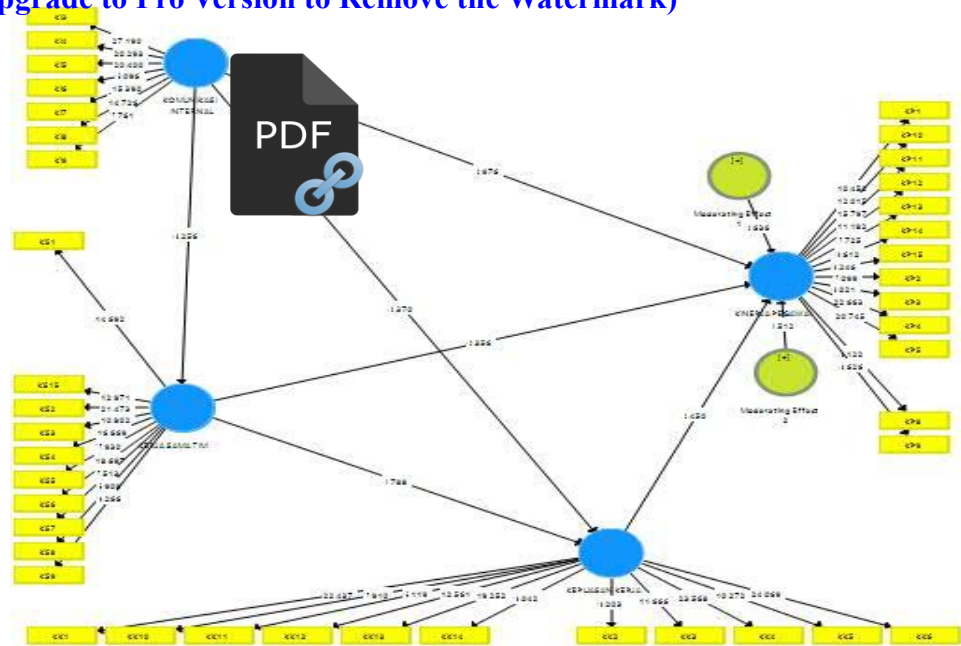
Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Hasil perhitungan *R<sup>2</sup>-Squares* untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.67. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan  $R^2$  menunjukkan bahwa termasuk dalam kuat (0.884). Untuk menunjukkan kategori model nilai  $R^2$  yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015).

#### b. Uji Hipotesis.

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis :

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Gambar 4.6 Output Bootstrapping**

Berdasarkan gambar 4.6, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha ( $< 0.05$ ) atau t-statistic sebesar ( $> 1.96$ ). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *Total Effect* dan *Specifict Indirect Effects*. Berikut tabel untuk pengujian hipotesis.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.74 Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect**

	Original Sample Mean (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai	0.519	0.579	0.176	2.942	0.003
Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai	0.062	0.073	0.162	0.380	0.704
Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai	0.042	0.049	0.118	0.353	0.724
Moderating Effect 1 terhadap Kinerja Pegawai	0.481	0.455	0.170	2.831	0.005
Moderating Effect 2 terhadap Kinerja Pegawai	-0.266	-0.277	0.167	1.593	0.112

Pengolahan data dengan SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 4.68 dapat kita lihat bahwa :

- 1) Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.003 < 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $2.942 > 1.96$ , dengan nilai (M) 0.579, nilai standard deviation 0.176 maka Hipotesis 1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.704 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $0.380 < 1.96$ , dengan nilai (M) 0.073, nilai standard deviation 0.162 maka Hipotesis 2 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.724 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $0.353 < 1.96$ ,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan nilai (M) 0.049, nilai standard deviation 0.118 maka

Hipotesis 3 yang berarti bahwa tidak ada pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.



- 4) Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.005 < 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $2.831 > 1.96$ , dengan nilai (M) 0.455, nilai standard deviation 0.170 maka Hipotesis 4 diterima yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memperkuat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.
- 5) Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Kepuasan Kerja terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.112 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $1.593 < 1.96$ , dengan nilai (M) -0.277, nilai standard deviation 0.167 maka Hipotesis 5 ditolak yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memperlemah pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.4 Pembahasan.

#### 4.4.1 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_1$ ). Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.003 < 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $2.942 > 1.96$ , maka Hipotesis 1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Komunikasi Internal di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pekalongan” dengan hasil penelitian menunjukkan nilai t-statistic lebih kecil dari t-tabel ( $0,131 < 1,96$ ) sehingga Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.4.2 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Kerja Sama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_2$ ). Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.704 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $0.380 < 1.96$  yang berarti masalah Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas masih sering terjadi. Misalnya tidak ada kerja sama secara harmonis antar sesama pegawai dalam menjalankan tugas dari atasan. Artinya masih terdapat pegawai yang acuh tak acuh dan tidak saling peduli dalam menjalankan tugasnya masing-masing sehingga berdampak pada kinerja pegawainya pun menjadi tidak baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohyadi et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja” dengan hasil penelitian menunjukkan nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel yaitu bernilai  $1,365 < 1,96$  nilai p-value  $0,088 > 0,05$  sehingga Kerja Sama Tim berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 4.4.3 Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_3$ ). Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.724 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $0.353 < 1.96$  sehingga hasil olah data yang didapat menunjukkan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Megang Sakti. Artinya secara bersamaan jika kerja sama tim di dalam kantor Camat Megang Sakti belum terjalin dengan baik maka otomatis komunikasi internalnya pun tidak akan terjalin dengan baik sesama pegawainya yang mana keduanya akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai di Kantor Camat Megang Sakti. Misalnya dalam kerja sama tim, pimpinan sering memberikan tugas secara mendadak sehingga pegawai seringkali kesulitan berkomunikasi sesama rekan kerja maupun atasan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Putri, (2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim Terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan secara simultan dua variabel tersebut memiliki nilai p value  $0,000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pada Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap kualitas kerja karyawan secara simultan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### 4.4.4 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dimoderasikan Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Kepuasan Kerja memoderasi atau memperkuat Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pengolahan data menggunakan *SmartPLS*. Variabel pada penelitian ini ialah Komunikasi Internal sebagai variabel  $X_1$  (*variabel independent*), Kinerja Pegawai sebagai variabel  $Y$  (*variabel dependent*), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel  $M$  (*variabel moderasi*). Dengan hasil olah data Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas dimoderasi Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.005 < 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $2.831 > 1.96$  yang artinya semakin terjalin dengan baik komunikasi internal terhadap kinerja pegawainya maka kepuasan kerja di dalam Kantor Camat Megang Sakti meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik Adi Putra, (2019) yang berjudul “Pengaruh *Communication* dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi) dengan hasil penelitian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.178 yang berarti besar dari 1,96 dan p-value  $0,030 < 0,05$  sehingga *Communication* dengan kepuasan kerja sebagai moderasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

### 4.4.5 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dimoderasikan Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memoderasi atau memperlemah Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pengolahan data menggunakan *SmartPLS*. Variabel pada penelitian ini ialah Kerja Sama Tim sebagai variabel  $X_2$  (*variabel independent*), Kinerja Pegawai sebagai variabel  $Y$  (*variabel dependent*), dan Kepuasan Kerja sebagai variabel  $M$  (*variabel*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*moderasi*). Dengan hasil olah data Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas dimoderasi Kepuasan terbukti tidak berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian t-test yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.112 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $1.593 < 1.96$  yang artinya kepuasan kerja di dalam Kantor Camat Megang Sakti akan menurun jika kerja sama tim antar pegawai belum terjalin dengan baik. Misalnya penerapan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap lingkungan tidak merata yang mana akan berdampak buruk terhadap kerja sama tim pegawainya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Octavia & Budiono, 2021) yang berjudul “Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction*” dengan hasil penelitian menunjukkan a original sample sebesar 0,293 dan tidak signifikan pada 5% ( $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel } 1,96$ ) sehingga *Teamwork* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*.

SIMPULAN DAN SARAN



### 5.1 Simpulan.

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 32 responden pegawai di Kantor Camat Megang Sakti. Setelah dilakukan uji, maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.003 < 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $2.942 > 1.96$ , dengan nilai (M) 0.579, nilai standard deviation 0.176.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai terbukti tidak berpengaruh signifikan. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.704 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $0.380 < 1.96$ , dengan nilai (M) 0.073, nilai standard deviation 0.162.
3. Penelitian ini menemukan, bahwa Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai terbukti tidak berpengaruh signifikan. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.724 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $0.353 < 1.96$ , dengan nilai (M) 0.049, nilai standard deviation 0.118.
4. Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh, artinya Kepuasan Kerja memperkuat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.005 < 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $2.831 > 1.96$ , dengan nilai (M) 0.455, nilai standard deviation 0.170.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Kepuasan Kerja terbukti tidak berpengaruh, artinya Kepuasan Kerja memperlemah pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa nilai P-value sebesar  $0.112 > 0.05$  atau dengan t-statistic sebesar  $1.593 < 1.96$ , dengan nilai (M)  $-0.277$ , nilai standard deviation  $0.167$ .

### 5.2 Saran.


Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak Instansi, diharapkan untuk tetap menjalin komunikasi yang baik diantara pegawai pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas baik itu dengan Pimpinan, bawahan dan sesama rekan kerja lainnya, memberikan pelatihan keterampilan komunikasi kepada Pimpinan dan Staf untuk meminimalkan miss komunikasi. Serta Instansi perlu mengadakan pelatihan *team-building* secara berkala untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan kemampuan berkolaborasi antar pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga data-data yang akan dianalisis lebih banyak sehingga memberikan gambaran lebih jelas terhadap kondisi objek yang diteliti dan diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

- 
- Abd. Cholid, & Harwanto, (2021). Pengembangan Model Pembelajaran Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Prestasi Penguasaan Gerakan Senam Dasar. *Journal Stand: Sports Teaching And Development*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.36456/J-Stand.V1i1.2327>
- Alam, I. K., & Sarpan. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*, 11.
- Anshori, M. I., Caroline, Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Emt Kita*, 7(4), 1245–1257. <https://doi.org/10.35870/Emt.V7i4.1672>
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dwina Setiani, M., Kodir Djaelani, Abd., & Khoirul Abs, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- Febianti, F., Kusdinar, R., & Ilham Maulana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(2), 201–226. <https://doi.org/10.37108/Shaut.V12i1.362>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Undip.
- Hakim, A. K., & Putri, S. N. M. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Rsi Mabarrot Mwc Nu Bungah Gresik. *Journal Of Islamic Management*, 2(1), 12–24. <https://doi.org/10.15642/Jim.V2i1.676>
- Halawa, W. (2023). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Uluusuua Kabupaten Nias Selatan*. 6(2).
- Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel Pls*. Pt. Intermedia Personalia Indah.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/Dms.V10i1.2836>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Indah, F. (2024). The Influence Of Internal Communication, Work Discipline, And Teamwork On Employee Performance At The Regional House Of Representatives Office [City Name] Regency. *Eduvest - Journal Of Universal Studies*, 4(6), 5511–5520. Doi.Org/10.59188/Eduvest.V4i6.1460
- Juni Priansa, D. (2017). *Manajemen Kerja Kepegawaian*. Cv Pustaka Setia.
- Muhammad, A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Pt Bumi Aksara.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. [https:// Doi. Org/ 10.21111/ Tijarah. V6i3.5702](https://doi.org/10.21111/Tijarah.V6i3.5702)
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. [https://Doi.Org/10.58765/Ekobil.V1i2.65](https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65)
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. [https://Doi.Org/10.26740/Jim.V9n3.P954-965](https://doi.org/10.26740/Jim.V9n3.P954-965)
- Octaviarnis, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 125–135. [https:// Doi. Org/ 10.21831/ Jamp. V9i2.39475](https://doi.org/10.21831/Jamp.V9i2.39475)
- Permata, E. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha*, 1.
- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawa.
- Raharjo, K. D., Rahmatika, D. N., & Suwandi. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan)*.
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Ukm Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(4), 197–210. [https://Doi.Org/10.54066/Jrime-Itb.V1i4.751](https://doi.org/10.54066/Jrime-Itb.V1i4.751)
- Rohyadi, D., Imron, A., & Maria, V. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Visionida*, 10(2), 119–128. [https://Doi.Org/10.30997/Jvs.V10i2.14822](https://doi.org/10.30997/Jvs.V10i2.14822)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



# LAMPIRAN

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 1. Formulir Pengajuan Judul



### Formulir Pengajuan Judul Skripsi Program Studi Manajemen

Nama : Eka Yulianti  
NIM : 2101010127  
Alamat : Dusun III, Kel. Mulyo Sari, Kec. Megang Sakti  
No.Hp : 085789181825

Rumusan Masalah 1 : Adakah Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?

Judul 1 *19/29* *19/29* : Pengaruh Komunikasi Internal ~~Dan~~ Kerja Sama Tim ~~Terhadap~~ Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja ~~Sebagai~~ Variabel Moderasi ~~Di~~ Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

Rumusan Masalah 2 : Adakah Pengaruh Strategi Reward Dan Pengakuan Atas Prestasi Terhadap Kesejahteraan Pegawai Di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?

Judul 2 : Pengaruh Strategi Reward Dan Pengakuan Atas Prestasi Terhadap Kesejahteraan Pegawai Di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

Rumusan Masalah 3 : Adakah Pengaruh Teknologi AI Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas?

Judul 3 : Pengaruh Teknologi AI Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

Diusulkan Judul Nomor :1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)\*

Lubuk Linggau, September 2024  
Mahasiswa yang mengusulkan,

(Eka Yulianti)

Menyetujui Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1 (Surajiyo, SE., MM)

(.....)

Pembimbing 2 (Yuli Eprianti, ST.,MM)

(.....)

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Sosial Dan Humaniora,

(Assoc Prof Dr. Dheo Rimbano, SE., M. Si)

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

(Surajiyo, SE., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Observasi Penelitian



Lubuklinggau, 12 September 2024

Nomor : 0827/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan izin observasi penelitian

Kepada Yth.  
Camat Megang Sakti  
Di

Tempat

Dengan Hormat,


Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Eka Yulianti  
NIM : 2101010127  
Program studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Tempat Penelitian : Kantor Camat Megang Sakti

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi berupa observasi penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial  
Humaniora,

  
Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbanu, SE., M.Si  
NIDN 0210078701  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
LUBUKLINGGAU

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian**



Lubuklinggau, 17 September 2024

Nomor : 0846a/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Camat Megang Sakti  
di-  
Tempat

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Eka Yulianti  
NIM : 2101010127  
Program studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dikantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Kantor yang Bapak/Ibu Pinpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial  
Humaniora,



**Asst. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si**  
NIDN: 0210078701

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 4. Surat Izin Penelitian DPMPTST Musi Rawas



### PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Pangeran M. Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas 31661  
Telp/Fax: 07334540016 E-Mail: dpmpstp.kab.musirawas@oss.go.id website: dpmpstpmusirawaskab.go.id  
MUARA BELITI

#### REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEI/RISET

NOMOR : 503/109 /IP/DPMPSTP/IX/2024

- Membaca : 1. Surat dari Dekan FIESHUM Universitas Bina Insan Nomor : 0846a/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 Tanggal 17 September 2024.  
Perihal : **IZIN PENELITIAN**
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan;  
2. Peraturan Presiden RI Nomor 97 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;  
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;  
4. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas;  
5. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 61 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas;  
6. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 35 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas..
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan.

#### DIBERIKAN REKOMENDASI KEPADA :

Nama : EKA YULIANTI  
NIM : 2101010127  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Kebangsaan : Indonesia  
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas  
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Megang Sakti  
Lama Penelitian : 20 - 09 - 2024 s.d 31 - 12 - 2024  
Peserta : -  
Penanggung Jawab : Dekan FIESHUM Universitas Bina Insan  
Maksud/Tujuan : Penyusunan Skripsi

Akan melakukan Penelitian/Survey/Riset dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sepanjang kegiatan penelitian menghormati segala peraturan dan ketentuan serta mengindahkan adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan Penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian.
3. Kepada yang bersangkutan selesai kegiatan tersebut agar melaporkan hasil Penelitian Kepada Bupati Musi Rawas c.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Rawas.

Ditetapkan : Muara Beliti  
Pada tanggal : 20 September 2024

a.n. **Bupati Musi Rawas**  
Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Kabupaten Musi Rawas,

**SUNARDIN, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19651009 198701-1 001.

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Musi Rawas di Muara Beliti (sebagai laporan).
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
3. Dekan FIESHUM Universitas Bina Insan.
4. Camat Kecamatan Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.
5. Arsip.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Lampiran 5. Surat Balasan Persetujuan Penelitian**



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS  
**KECAMATAN MEGANG SAKTI**

Jl. Tri Tunggal No. 2 Kel. Talang Ubi Kecamatan Megang Sakti Kode Pos 31657

Megang Sakti, 30 September 2024

Nomor : 800/411/MS/2024  
Sifat :  
Lampiran :  
Perihal : Persetujuan Izin

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial  
Humaniora Universitas Bina Insan  
di-

Lubuklinggau

Menanggapi Surat dari Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Nomor : 0827/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 Tanggal 12 September 2024 Perihal Permohonan Izin Observasi Penelitian .

Pada Prinsipnya kami tidak keberatan memberikan persetujuan kepada Sdri. Eka Yulianti untuk melaksanakan Penelitian di Kecamatan Megang Sakti.

Dengan Ketentuan Sebagai Berikut

1. Sepanjang Kegiatan harus Mentaati Segala Peraturan yang berlaku di Kecamatan Megang Sakti .
2. Tidak Dibenarkan Melakukan Kegiatan Penelitian yang tidak Sesuai atau tidak ada Kaitannya dengan Judul Penelitian
3. Setelah Selesai melaksanakan Penelitian Segera Melaporkan Hasil Penelitian Kepada Pihak Universitas.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


Megang Sakti, 30 September 2024

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS  
KECAMATAN MEGANG SAKTI  
MOHD. SALMAN ALFARESI, S.I.P.M.SI  
Pembina Tk. I  
NIP. 197609052002121006


# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 6. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi



UNIVERSITAS BINA INSAN  
JALAN KEMERDEKAAN NO. 1000 KOTA LUBUKLINGGAU  
KABUPATEN MUSI RAWAS

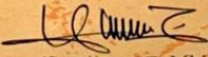


### LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Eka Yulianti  
 Nim : 2101010127  
 Pembimbing 1 : Surajiyo, SE., MM  
 Pembimbing 2 : Yuli Eprianti, ST., MM  
 Judul : Pengaruh komunikasi internal dan kerja sama tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Camat Mésang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	5/9/24	Judul	tergantung (data)		
2	10/9/24	Judul	ACE Judul		
3	10/9/24	Judul	perbaiki	f.	
4	12/9/24	Judul	perbaiki Gg.	f.	
5	14/9/24	Judul	ke 8. label tentu proposal	f.	
6	2/10/24	propos	Bina. 5 - dipus partit - Lu. Pucic - labat beceri - katan le.		
7	12/10/24	Propos 2,3	perbaikan. dan - perbaiki - kawatir. dan - perbaiki - sidera perbaiki		
8	17/10/24	Propo 1,2,3	ACC katan. p <sub>1</sub>		

Lubuklinggau, ..... 2024  
 Ketua Program Studi Manajemen



(Surajiyo, SE., MM)




# Protected by PDF Anti-Copy Free

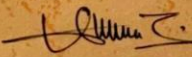
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
MELAKSANAKAN TRANSFORMASI EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIS

**LEMBAR BANGKIT PROPOSAL SKRIPSI**

Nama: Eka Yuliana  
Nim: 2101010127  
Pembimbing 1: Surajiyo, SE., MM.  
Pembimbing 2: Yuli Eprianti, ST., MM.  
Judul: Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi: Dikantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	18/10/24	proposal	perbaiki kajian pustaka dan metodologi penelitian		
2	21/10/24	proposal	perbaiki lagi		
3	26/10/24	proposal	ok by perbaikan, siap dan funding / dokumen		

Lubuklinggau, .....2024  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
(Surajiyo, SE., MM)

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 7. Lembar Perbaikan Proposal Skripsi



### LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eka Yulianti  
NIM : 2121210127  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kantor Camat Mengang Sakti Kabupaten Musi Rawas

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	SURAJIYO	Sebaiknya sy buku Pedoman .	14/11/2024 f.	14/11/2024 f.
2	YULI PRANTI	perbaikan	14/11/2024 Yulipranti	14/11/2024 Yulipranti ACC
3	YUTRA RABEATA	- Perbaiki penulisan - jadwal - Ejaan / msh - hasil interview	14/11/2024 Yutra	21/11/2024 Yutra

Lubuklinggau, 14-11-2024  
Ketua Program Studi Manajemen

Surajiyo, MM

Dipindai dengan CamScanner

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

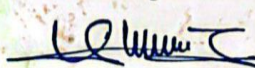
## Lampiran 8. Lembar Bimbingan Skripsi

**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial HUMANIORA

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**


Nama : EKA YULIANTI  
 Nim : 2101010127  
 Pembimbing 1 : Surajiyo, SE, MM  
 Pembimbing 2 : Yuli EPRianti, ST, MM  
 Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Medang Sakti Kabupaten Musi Rawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	7/10/24	SKRIPSI	- pasal bab - daftar pustaka - daftar isi - lampiran		Y
2	10/10/24	Skripsi	koordinasi - Pembahasan		Y
3	13/10/24	Skripsi	Acc. Keseluruhan		Y
4	13/10/24	Skripsi	perbaikan lampiran daftar isi	f.	
5	14/10/24	Bab 1 & 3	acc silabus lanjut ke konsultasi	f.	
6	16/10/24	Keseluruhan	acc	f.	
7	3/11/24	Bab 4.5	tabrak turpuc ke validasi		Y
8	6/11/24	Bab 4.5	daftar pustaka		Y
9	17/11/24	Bab 4.5	ABSTRAK, lampiran daftar pustaka daftar isi dll Acc. lanjut. p,		Y

Lubuklinggau, .....2024  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
 (Surajiyo, SE, MM)

CS Dipindai dengan CamScanner

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
Fakultas Ekonomi dan Sosial - HUMANIORA


**LEMbaran PENGANTAR**


**LEMBAR PENGANTAR SKRIPSI**

Nama : Eka Yulianti  
 Nim : 210101027  
 Pembimbing 1 : Surajiyo, SE.,MM  
 Pembimbing 2 : Yuli EPrianti, ST.,MM  
 Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Kantor Camat Mengang Sakti Kabupaten Mucii Rawas

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
10.	9/25 /	bab 4 dan 5	Yulianti		f
11.	" / 25 /	bab 4 dan 5	Ag. Setelah dipe ujian.		f

Lubuklinggau, .....2025  
 Ketua Program Studi Manajemen

  
 (Surajiyo, SE.,MM)

 Dipindai dengan CamScanner

www.univbinainsan.ac.id - pascasarjana.univbinainsan.ac.id

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 9. Lembar Perbaikan Ujian Skripsi



### LEMBAR PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dea Xulianti  
 NIM : 2101010127  
 Jenjang Pendidikan : Strata I (SI)  
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
 Program Studi : Akuntansi / Manajemen / Hukum  
 Konsentrasi : SOC  
 Judul : Pengaruh komunikasi internal dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di kantor Camat Mengay Siki Kab. Musi Rawas

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Sumajiyo	Perbaiki. - pengujian smtn blm bisa di tampilkan	$\frac{25}{1}$ 25. f	$\frac{4}{2}$ 25. Aa f
2	Xulianti	Perbaikan eqg & sum si lu deu pugn	$\frac{25}{1}$ 25 f pugn	$\frac{4}{2}$ 25 Aa f pugn
3	Xulpa Paketa	- Analisis deskriptif - pembahasan	25-01-2025 f pugn	09-02-2025 f pugn

Lubuklinggau, 09-02-2025  
 Ketua Program Studi ... manajemen

[Signature]  
 ... Sura diyo ...

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 10. Daftar Pegawai ASN Kantor Kecamatan Megang Sakti



### PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS KECAMATAN MEGANG SAKTI

Jl. Tri Tunggal No. 2 Kel. Talang Ubi Kecamatan Megang Sakti Kode Pos 31657

#### ABSENSI NON ASN KANTOR CAMAT MEGANG SAKTI

HARI : Senin  
TANGGA/BULAN/TAHUN : 09-09-2024  
UNIT KERJA :

	NAMA	PARAF			KET
		07.30 WIB	12.00 WIB	16.15 WIB	S/TK
1	BASARUDIN	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
2	DIAN RAHAYU, S.Pt	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
3	ENI SUSANTI, S.KOM	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
4	ERİYANTI HANDAYANI, SE	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
5	ERNA SUSANTI, S.IP	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
6	ERNI, SE	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
7	EVA SUSANTI, SE	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
8	FEPI LINDRA, S.IP	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
9	FIFI SUNITA, S.P	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
10	HERWIN PRATAMA	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
11	IKA DAMAYANTI, S.Pd	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
12	MURNI HARTATI, SE	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
13	NAPSI AH	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
14	PUTRI UTAMI, SM	[Signature]	[Signature]	[Signature]	
15	YENI OKTAVIA, SE	[Signature]	[Signature]	[Signature]	

Catatan:

1. pagi mulai absen jam 07:30 s/d 08.00wib,
2. Siang 12.00 s/d 13.00 wib
3. Sore senin-Kamis jam 16:00 wib dan jumat 16.30 wib
4. Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/sakit harus membuat surat izin diketahui atasan langsung dan ditembuskan ke camat (ACC Camat)



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Lampiran 11. Daftar Pegawai ASN Kantor Kecamatan Megang Sakti**

NO	NIP	NAMA	Temp. Kel.	Temp. Peng.	JABATAN	Fungsional	TMT Jabatan	Masa Kerja		Tingkat Pendidikan		Pendidikan	Lulus	Tingkat	Tahun	Cetakan
								Tahun	Bulan	Tahun	Bulan					
1	190602020121008	MUHO BILWAL ALFHELSI P. M.Si	1976	01/06/2021	Camat Megang Sakti	III B	30 April 2023	0	0	PM/IV	0	2014	2014	2014	2014	2014
2	1906011199007504	MOLO WYVINO SARI	1986	01/06/2021	Kas. Pemerintahan	IV A	30 Januari 2022	22	7	IV	22	2008	2008	2008	2008	2008
3	19060301990031003	MUHAMMAD ALI ALI SIKAL	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	30 Desember 2019	19	3	IV	19	2007	2007	2007	2007	2007
4	190703020011005	MUHAMMAD SUKMA S.P	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	31 Juli 2017	15	07	IV	15	2005	2005	2005	2005	2005
5	1906040200061003	SALAFUDIN S.P	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	01 Mei 2024	13	11	IV	13	2014	2014	2014	2014	2014
6	1907060200061004	SALAFUDIN S.P	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	01 Mei 2024	15	06	IV	15	2009	2009	2009	2009	2009
7	1907020200061002	ELIYATI TRI FEBIA DE	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	30 Desember 2019	12	8	IV	12	2014	2014	2014	2014	2014
8	1907020200061002	ELIYATI TRI FEBIA DE	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	31 Juli 2017	13	04	IV	13	2014	2014	2014	2014	2014
9	1907110200061017	ANISYAH S.P	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	01 Mei 2024	12	8	IV	12	2014	2014	2014	2014	2014
10	1907030200061003	GAJAHATI KURNIAWATI S. Kom	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	23 Maret 2019	17	6	IV	17	2014	2014	2014	2014	2014
11	1907020200061002	F. HENYATI ALMA	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	01 Mei 2024	15	2	IV	15	2009	2009	2009	2009	2009
12	1907020200061002	SALAFUDIN S.P	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	01 Mei 2024	12	9	IV	12	2014	2014	2014	2014	2014
13	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
14	1907020200061002	WYVINO SARI	1986	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
15	1907020200061002	WYVINO SARI	1986	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
16	1907020200061002	SALAFUDIN S.P	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV B	01 Mei 2024	12	8	IV	12	2014	2014	2014	2014	2014
17	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
18	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
19	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
20	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
21	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
22	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
23	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
24	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
25	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
26	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
27	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
28	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
29	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
30	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
31	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009
32	1907020200061002	HELDA DWI ALYATI A.Md	1982	01/06/2021	Camat Megang Sakti	IV A	21 Februari 2023	14	05	IV	14	2009	2009	2009	2009	2009



Protected by PDF Anti-Copy Free

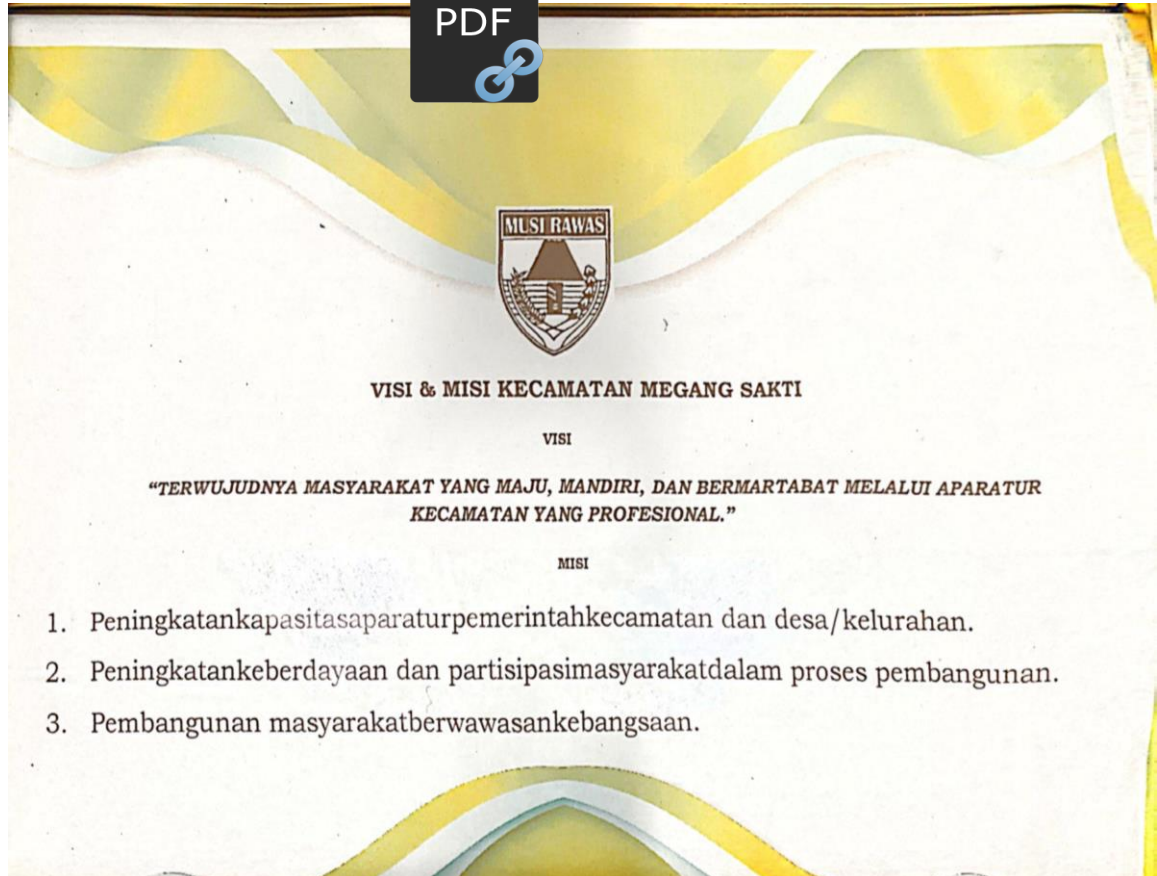
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12. Struktur Organisasi Kecamatan Megang Sakti



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Lampiran 13. Visi dan Misi Kecamatan Megang Sakti**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 14. Profil Kantor Kecamatan Megang Sakti



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Lampiran 15. Observasi Awal di Kantor Camat Megang Sakti**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 16. Wawancara dengan Sekcam Megang Sakti



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 17. Hasil Wawancara Dengan Sekcam Megang Sakti

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR CAMAT MEGANG SAKTI KABUPATEN MUSI RAWAS

### HASIL WAWANCARA

#### I. Identitas Narasumber

1. Nama : Salikun, S.I.P.
2. Umur : 56 Tahun
3. Jabatan : Sekcam Megang Sakti
4. Unit kerja : Kantor Camat Megang Sakti
5. Alamat : Desa Megang Sakti IV, Kec. Megang Sakti

#### II. Pelaksanaan Wawancara

1. Tanggal : 30 September 2024
2. Pukul : 08.49 – 09.25 WIB
3. Tempat : Kantor Camat Megang Sakti

#### III. Daftar Pertanyaan

##### ➤ Komunikasi Internal

- 1) Bagaimana sistem komunikasi internal diterapkan di kantor camat ini? Apakah ada saluran komunikasi formal seperti rapat rutin atau memo dan bagaimana penggunaannya?

Jawab : komunikasi dalam kantor ini terjalin antara pemimpin dan staff pegawainya dalam memberikan pelayanan terhadap Masyarakat khususnya Masyarakat Megang Sakti. Rapat rutin di kantor dilakukan tiga bulan sekali tetapi bila ada pembahasan mendadak dilakukan rapat satu bulan atau setengah bulan sekali.

- 2) Bagaimana efektivitas komunikasi antara pimpinan dan staff pegawai, pegawai dengan pimpinan serta pegawai antar pegawai lainnya di dalam kantor camat ini?

Jawab : komunikasi sudah terjalin baik antara pimpinan dan pegawai maupun pegawai dengan pimpinan di dalam kantor camat ini hanya saja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sering terjadi miss komunikasi antar pimpinan ke pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai sering menyepelakan pekerjaannya sehingga menyelesaikan dengan cepat karena kurangnya ketegasan dan pengarahan dari pimpinan. Komunikasi antar pegawai disini juga sudah baik berjalan dengan tupoksi nya masing-masing akan tetapi masih ada pegawai yang merasa belum sepenuhnya mengalir informasi antar sesama mereka karenanya sesekali informasi hanya disampaikan kepada ketua devisi masing-masing.

- 3) Apa kendala atau hambatan terbesar yang bapak alami dalam berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya di kantor camat ini?

Jawab : menurut saya kendala yang dihadapi masih kurangnya sarana dan prasarana di kantor camat ini seperti laptop dan printer yang masih bergantian saat bekerja.

### ➤ Kerja Sama Tim

- 1) Bagaimana struktur tim kerja di kantor camat ini bapak? Apakah ada pembagian tugas yang jelas di antara anggota tim?

Jawab : untuk struktur disini sudah jelas dengan sub-sub bagian nya masing-masing yang telah tertera di papan struktur organisasi di kantor yang dapat di lihat secara langsung. Untuk pembagian tugasnya itu sesuai dengan tupoksi per devisinya masing-masing.

- 2) Menurut Bapak seberapa sering tim bekerja bersama dalam satu tugas dan bagaimana pembagian tugas didalam tim dilakukan?

Jawab : terkait tugas-tugas rutin tetap terlaksanakan seperti setiap hari Senin seluruh pegawai di kantor camat ini selalu melakukan apel pagi dan selalu terakomodir siap melayani Masyarakat dengan baik. tetapi untuk tugas-tugas per divisinya saya rasa masih ada pegawai yang masih tidak bekerja sama ada saja pegawai yang menunda pekerjaannya dan masih ada pegawai yang tidak membantu rekan kerja lainnya pada waktu senggang dikantor.

- 3) Apa saja hambatan yang sering muncul dalam kerja sama tim disini pak? Apakah kantor camat memiliki strategi khusus untuk memperbaiki kerja sama tim yang kurang efektif?

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jawab : yang jelas kita berkoordinasi untuk menanggulangi kendala kalau memang ada masalah komunikasi serta tidak sampai berlarut-larut karena posisi kita disini adalah memberikan pelayanan publik yang nantinya akan dirasakan kepuasan di Masyarakat.

### ➤ Kinerja Pegawai

- 1) Bagaimana cara pimpinan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam konteks komunikasi dan kerja sama timnya pak?

Jawab : selama ini di kantor camat Megang Sakti untuk memacu peningkatan kinerjanya kadang-kadang kita diajak makan bersama sering kumpul-kumpul memberikan motivasi dari atasan kepada bawahan.

- 2) Bagaimana pembagian tugas di kantor ini Bapak? Apakah menurut bapak hal tersebut sudah adil dan memungkinkan semua pegawai mencapai target kuantitas pekerjaan?

Jawab : untuk tugasnya sudah adil karena disini selain dapat gaji itu ada tunjangan namanya TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) sesuai dengan kelas jabatannya dan diberikan 3 bulan sekali setelah rekap input kinerja dengan absen kehadiran itu memenuhi syarat akan tetapi ya itu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

- 3) Apakah ada kendala yang mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai nya bapak ? Seperti beban kerja yang terlalu banyak atau keterbatasan SDM nya atau masalah lainnya yang bisa membuat kinerja pegawai menurun?

Jawab : kendala nya yaitu di aplikasi yg pertama masalah sinyal dan yang kedua SDM nya itu kadang-kadang kurang memahami aplikasinya dan kurang mahir dalam penggunaan komputer, rata-rata itu sering terjadi pada pegawai yang sudah tua dan akhirnya menyuruh pegawai lainnya untuk mengoperasikannya.

### ➤ Kepuasan Kerja

- 1) Apa saja faktor yang menurut Bapak paling memengaruhi kepuasan kerja di kantor camat ini? Dan apakah dari faktor pengawasan, rekan kerja dan sebagainya memengaruhi kepuasan kerja pak?

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jawab : terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kalau memang masyarakat itu merasa terganggu kita puas terhadap hasil mereka tapi saran dan masukan mereka itu sangat penting untuk memperbaiki pelayanan di kantor camat ini. Faktor berikutnya juga bisa dari pengawasan didalam kantor camat ini yang tidak efektif dampaknya membuat kepuasan kerjanya menjadi menurun terutama kepuasan kerja pegawainya.

- 2) Bagaimana perasaan Bapak tentang lingkungan kerja dikantor secara keseluruhan? Apakah Bapak merasa kepuasan kerja di dukung oleh komunikasi dan kerja sama tim yang baik?

Jawab : yang jelas kita merasa bangga dalam Kepegawaian Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas dan sekaligus bisa berkontribusi kepada daerah Musi Rawas ini dengan kemampuan yang ada dan selalu membantu Masyarakat terutama di Kecamatan Megang Sakti ini yang terdiri dari 19 desa dan 2 kelurahan. Tentunya komunikasi dan kerja sama di dalam kantor ini sangat diharapkan karena pegawai yang kurang kesadaran dalam berkomunikasi dan bekerja sama akan membuat kepuasan kerja menjadi tidak baik.

- 3) Apakah ada kebijakan yang menurut Bapak perlu di perbaiki atau diubah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai?

Jawab : kebijakannya yang jelas kita berusaha untuk tidak terlalu kaku terhadap melayani permasalahan Masyarakat jadi itu kalau masalahnya itu dianggap sulit kenapa dipersulit, kalau masalahnya gampang kenapa juga dipersulit serta selalu menerapkan 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun) dalam melayani Masyarakat setempat.

Megang Sakti, 30 September 2024

Peneliti



Eka Yulianti  
Nim.2101010127

Narasumber



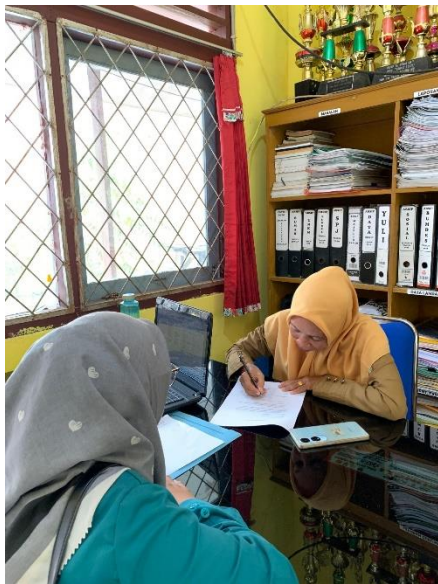
Salikun, S.I.P  
NIP. 196806122009061005

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Lampiran 18. Penyebaran Kuisioner di Kantor Camat Megang Sakti.



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 19. Kuesioner Penelitian.

#### KUESIONER PENELITIAN



Responden yang terhormat,

Bersama ini saya :

Nama : Eka Yulianti

Nim : 2101010127

Program Studi : Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya, informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S-1 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Atas kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini dengan memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang ada dibawah ini :

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : 1.  Laki-laki  
2.  Perempuan
3. Umur : 1.  20 s/d 30 tahun 3.  41 s/d 50 tahun  
2.  31 s/d 40 tahun 4.  >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : 1.  SMA/SLTA 3.  S1  
2.  D3 4.  S2
5. Golongan : 1.  II/c 3.  III/a 5.  III/c 7.  IV/b  
2.  II/d 4.  III/b 6.  III/d
6. Masa Kerja : 1.  0>10 tahun 4.  31>40 tahun  
2.  11>20 tahun 5.  >40 tahun  
3.  21>30 tahun

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah dengan baik kuesioner penelitian ini.
2. Jawablah tiap butir pernyataan dengan jujur dan objektif.
3. Memberikan salah satu jawaban (✓) pada kolom alternative jawaban yang dianggap benar.
4. Harap semua pernyataan dijawab dan jangan sampai ada yang ketinggalan.

#### Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4
3. Ragu-Ragu (RR) diberi skor = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

#### I. Variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi Internal)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Komunikasi Pimpinan kepada bawahan</b>						
1	Pimpinan menyampaikan informasi terkait tugas dan tanggung jawab dengan jelas kepada pegawai.					
2	Pimpinan secara aktif memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
3	Pimpinan menghargai pendapat dan ide-ide yang disampaikan oleh pegawai dalam pertemuan atau diskusi.					
<b>Komunikasi antara bawahan kepada Atasan</b>						
4	Pegawai selalu didukung oleh atasan dalam menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan.					
5	Pegawai menerima tanggapan positif dari atasan saat menyampaikan saran atau masukan.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	Pegawai merasa nyaman meminta bantuan atau bimbingan dari rekan jika menemui kendala dalam pekerjaan.					
<b>Komunikasi sesama Pegawai</b>						
7	Pegawai menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda pandangan.					
8	Pegawai saling memberikan informasi atau update terkait tugas atau perubahan dalam pekerjaan.					
9	Komunikasi antar pegawai membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.					

### II. Variabel X<sub>2</sub> (Kerja Sama Tim)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kerja Sama</b>						
1	Pegawai saling mendukung satu sama lain dalam mencapai hasil yang terbaik.					
2	Pegawai mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
3	Setiap pegawai dapat berkontribusi secara adil dan merata dalam tim kerja di kantor kecamatan.					
<b>Kepercayaan</b>						
4	Pegawai saling percaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.					
5	Pimpinan menghormati dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pegawai dalam setiap situasi.					
6	Pegawai percaya bahwa pimpinan akan bertindak adil dalam menangani masalah atau konflik di tempat kerja.					
<b>Kekompakan</b>						
7	Pegawai saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	Pegawai bekerja sama secara harmonis, baik dalam kelompok maupun dalam tugas individu.					
9	Terdapat solidaritas antara pegawai, terutama saat menghadapi situasi sulit dalam bekerja.					
<b>Kejujuran</b>						
10	Pimpinan memberikan teladan dalam hal kejujuran kepada seluruh pegawai.					
11	Setiap pegawai berkewajiban untuk bertindak jujur dalam setiap situasi, baik kepada rekan kerja maupun pimpinan.					
12	Pegawai tidak segan untuk memberikan laporan yang jujur mengenai kemajuan dan kendala dalam pekerjaan.					
<b>Pemberian Tugas</b>						
13	Pemberian tugas disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai.					
14	Pimpinan memberikan tugas secara teratur dan tidak mendadak, sehingga pegawai dapat merencanakan waktu mereka dengan baik.					
15	Setiap pegawai mengetahui tanggung jawab mereka dalam setiap tugas yang diberikan.					

### III. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Kuantitas Hasil Kerja</b>						
1	Pegawai secara konsisten menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan target kuantitas yang telah ditentukan.					
2	Pegawai mampu mencapai jumlah pekerjaan yang ditugaskan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.					
3	Pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<b>Kualitas Hasil Kerja</b>						
4	Pimpinan secara berkala memastikan bahwa pegawai memperoleh informasi dan atau sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.					
5	Hasil kerja pegawai selalu memenuhi ekspektasi pimpinan.					
6	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan teliti, sehingga menjamin hasil kerja yang berkualitas tinggi.					
<b>Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas</b>						
7	Pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan efisien, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat.					
8	Pegawai secara mandiri mampu bekerja tanpa membutuhkan pengawasan yang berlebihan.					
9	Pimpinan selalu memastikan bahwa tugas yang dibebankan terhadap pegawai sudah relevan dan efisien.					
<b>Disiplin Kerja</b>						
10	Pegawai selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
11	Pegawai selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.					
12	Pegawai mengikuti jadwal dan rencana kerja yang telah disusun dengan penuh tanggung jawab.					
<b>Inisiatif</b>						
13	Pegawai tidak harus menunggu arahan untuk mengambil tindakan, tetapi berinisiatif menyelesaikan tugas yang diperlukan.					
14	Pegawai berinisiatif untuk membantu rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas bersama.					
15	Pegawai menyadari bahwa kesalahan yang dilakukan segera diperbaiki sebelum di tegur oleh pimpinan.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### IV. Variabel M (Kepuasan Kerja)

No	Per	Jawaban Responden				
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>						
1	Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdampak positif dan bermanfaat bagi masyarakat.					
2	Fasilitas yang lengkap membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
3	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan kontribusi yang jelas.					
<b>Gaji</b>						
4	Pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai struktur gaji dan tunjangan yang diberikan.					
5	Pegawai percaya bahwa Instansi memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.					
6	Gaji yang di terima pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan yang dilakukan.					
<b>Kesempatan Promosi</b>						
7	Pegawai senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi di Instansi.					
8	Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya kesempatan promosi (kenaikan jabatan).					
9	Promosi jabatan dilakukan secara transparan dan tidak ada proses yang disembunyikan.					
<b>Pengawasan</b>						
10	Pimpinan memberikan dukungan yang diperlukan selama proses pengawasan untuk membantu pegawai mencapai target kerja.					
11	Pimpinan melakukan pengawasan yang cukup terhadap pelaksanaan tugas pegawai.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12	Pegawai percaya bahwa penerapan pengawasan akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara bagi semua pegawai.					
<b>Rekan Kerja</b>						
13	Pegawai nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja karena selalu mendukung satu sama lain.					
14	Pegawai sangat puas dengan sikap saling peduli antar sesama rekan kerja.					
15	Pegawai mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja ataupun atasannya.					

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## Lampiran 20. Tabulasi Data Jawaban Responden Komunikasi Internal (X<sub>1</sub>)

KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4
3	4	4	4	3	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4
3	4	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	4	5

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 21. Tabulasi Data Jawaban Responden Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>)

KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14	KS15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	1	5



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 23. Tabulasi Data Jawaban Responden Kepuasan Kerja (M)

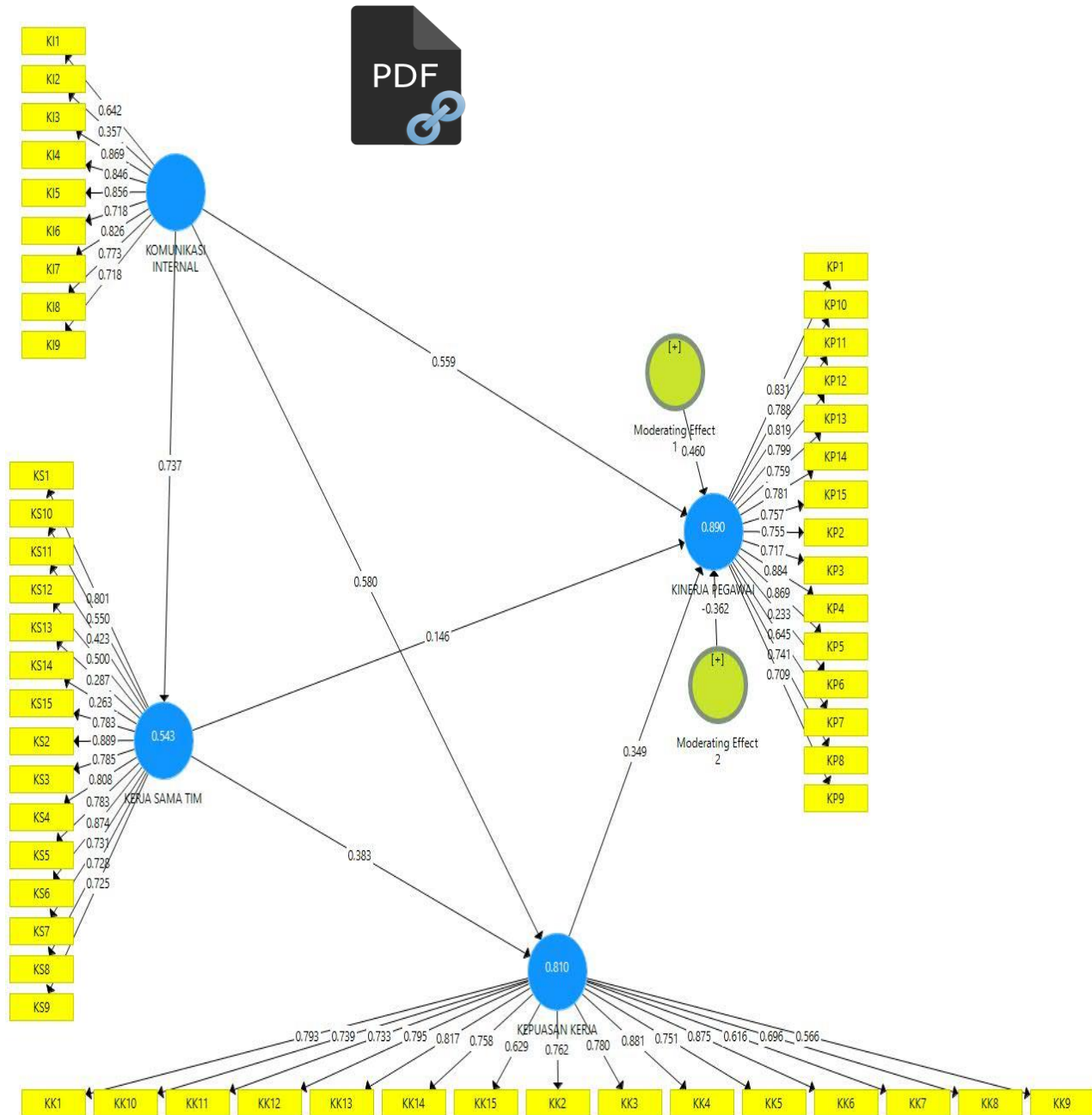
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

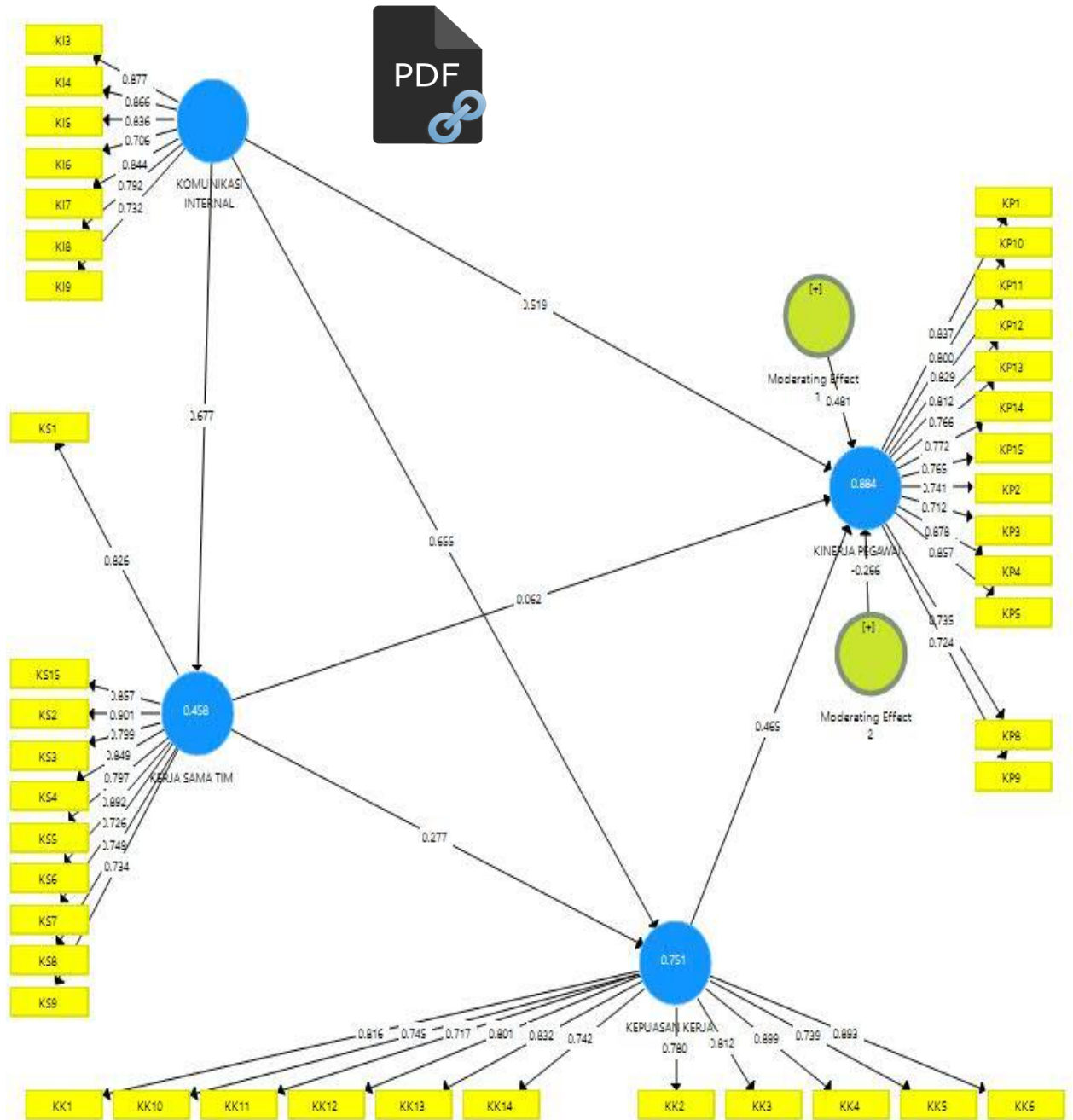
## Lampiran 24. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama.



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

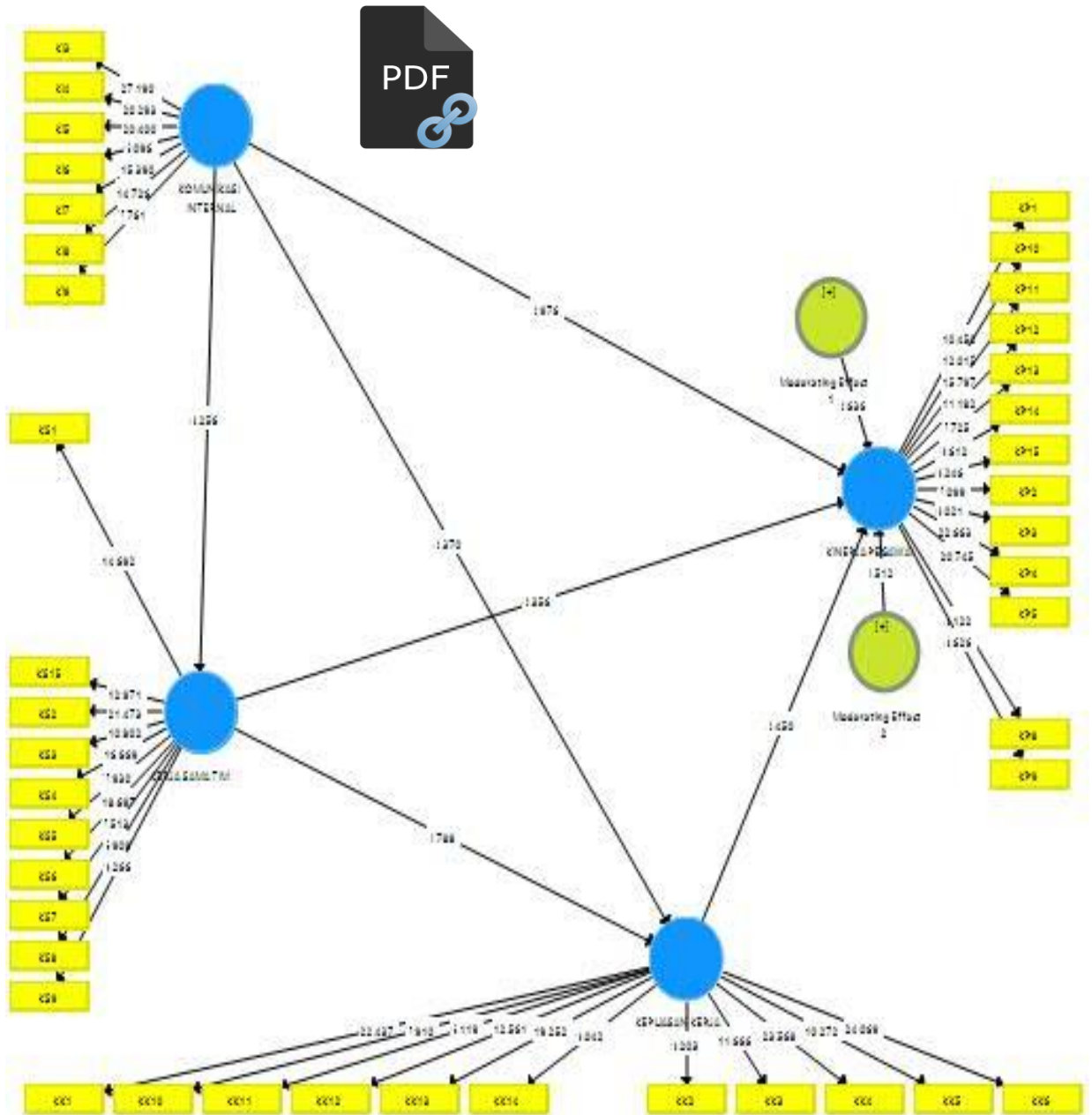
Lampiran 25. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua.



# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 26. Output Bootstrapping



## Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 27. Uji Validitas Konstruk Pengukuran Pertama

Variabel	Indikator	Komunikasi	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
	KI 1				
	KI 2				
Komunikasi Internal	KI 3	0,869			
	KI 4	0,846			
	KI 5	0,856			
	KI 6	0,718			
	KI 7	0,826			
	KI 8	0,773			
	KI 9	0,718			
Kerja Sama Tim	KS 1		0,801		
	KS 2		0,889		
	KS 3		0,785		
	KS 4		0,808		
	KS 5		0,783		
	KS 6		0,874		
	KS 7		0,731		
	KS 8		0,728		
	KS 9		0,725		
	KS 10		0,550		
	KS 11		0,423		
	KS 12		0,500		
	KS 13		0,287		
	KS 14		0,263		
	KS 15		0,783		
Kinerja Pegawai	KP 1			0,831	
	KP 2			0,755	
	KP 3			0,717	
	KP 4			0,884	
	KP 5			0,869	
	KP 6			0,233	
	KP 7			0,645	
	KP 8			0,741	
	KP 9			0,709	
	KP 10			0,788	
	KP 11			0,819	
	KP 12			0,799	
	KP 13			0,759	
	KP 14			0,781	
	KP 15			0,757	
Kepuasan	KK 1				0,793

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Kerja	KK 2				<b>0,762</b>
	KK 3				<b>0,780</b>
	KK 4				<b>0,881</b>
	KK 5				<b>0,751</b>
	KK 6				<b>0,875</b>
	KK 7				<b>0,616</b>
	KK 8				<b>0,696</b>
	KK 9				<b>0,566</b>
	KK 10				<b>0,739</b>
	KK 11				<b>0,733</b>
	KK 12				<b>0,795</b>
	KK 13				<b>0,817</b>
	KK 14				<b>0,758</b>
	KK 15				<b>0,629</b>

### Lampiran 28. Uji Validitas Konstruk Pengukuran Kedua

Variabel	Indikator	Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	
Komunikasi Internal	KI 3	<b>0,877</b>				
	KI 4	<b>0,866</b>				
	KI 5	<b>0,836</b>				
	KI 6	<b>0,706</b>				
	KI 7	<b>0,844</b>				
	KI 8	<b>0,792</b>				
	KI 9	<b>0,732</b>				
	Kerja Sama Tim	KS 1		<b>0,826</b>		
		KS 2		<b>0,901</b>		
KS 3			<b>0,799</b>			
KS 4			<b>0,849</b>			
KS 5			<b>0,797</b>			
KS 6			<b>0,892</b>			
KS 7			<b>0,726</b>			
KS 8			<b>0,749</b>			
KS 9			<b>0,734</b>			
	KS 15		<b>0,857</b>			
Kinerja Pegawai	KP 1			<b>0,837</b>		
	KP 2			<b>0,741</b>		
	KP 3			<b>0,712</b>		
	KP 4			<b>0,878</b>		
	KP 5			<b>0,857</b>		
	KP 8			<b>0,735</b>		

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	KP 9			<b>0,724</b>	
	KP 10			<b>0,800</b>	
	KP 11			<b>0,829</b>	
	KP 12			<b>0,812</b>	
	KP 13			<b>0,766</b>	
	KP 14			<b>0,772</b>	
	KP 15			<b>0,765</b>	
Kepuasan Kerja	KK 1				<b>0,816</b>
	KK 2				<b>0,780</b>
	KK 3				<b>0,812</b>
	KK 4				<b>0,899</b>
	KK 5				<b>0,739</b>
	KK 6				<b>0,893</b>
	KK 10				<b>0,745</b>
	KK 11				<b>0,717</b>
	KK 12				<b>0,801</b>
	KK 13				<b>0,832</b>
	KK 14				<b>0,742</b>

### Lampiran 29. Outer Loading

Variabel	Indikator	Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	
Komunikasi Internal	KI 3	0,877				
	KI 4	0,866				
	KI 5	0,836				
	KI 6	0,706				
	KI 7	0,844				
	KI 8	0,792				
	KI 9	0,732				
	Kerja Sama Tim	KS 1		0,826		
		KS 2		0,901		
KS 3			0,799			
KS 4			0,849			
KS 5			0,797			
KS 6			0,892			
KS 7			0,726			
KS 8			0,749			
KS 9			0,734			
KS 15			0,857			
Kinerja Pegawai	KP 1			0,837		
	KP 2			0,741		

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	KP 3			0,712	
	KP 4			0,878	
	KP 5			0,857	
	KP 8			0,735	
	KP 9			0,724	
	KP 10			0,800	
	KP 11			0,829	
	KP 12			0,812	
	KP 13			0,766	
	KP 14			0,772	
	KP 15			0,765	
Kepuasan Kerja	KK 1				0,816
	KK 2				0,780
	KK 3				0,812
	KK 4				0,899
	KK 5				0,739
	KK 6				0,893
	KK 10				0,745
	KK 11				0,717
	KK 12				0,801
	KK 13				0,832
	KK 14				0,742

### Lampiran 30. Cross Loading setelah Modifikasi

Variabel	Indikator	Komunikasi Internal	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	
Komunikasi Internal	KI 3	0,877	0,619	0,755	0,716	
	KI 4	0,866	0,712	0,768	0,721	
	KI 5	0,836	0,733	0,781	0,792	
	KI 6	0,706	0,281	0,552	0,526	
	KI 7	0,844	0,548	0,700	0,726	
	KI 8	0,792	0,373	0,782	0,658	
	KI 9	0,732	0,442	0,617	0,584	
	Kerja Sama Tim	KS 1	0,590	0,826	0,679	0,637
		KS 2	0,671	0,901	0,650	0,763
KS 3		0,517	0,799	0,632	0,561	
KS 4		0,562	0,849	0,678	0,636	
KS 5		0,487	0,797	0,504	0,454	
KS 6		0,594	0,892	0,581	0,677	
KS 7		0,536	0,726	0,503	0,495	
KS 8		0,362	0,749	0,456	0,421	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	KS 9	0,586	0,734	0,630	0,572
	KS 15	0,531	0,857	0,487	0,540
Kinerja Pegawai	KP 1		0,554	0,837	0,627
	KP 2		0,759	0,741	0,551
	KP 3		0,656	0,712	0,581
	KP 4		0,691	0,878	0,762
	KP 5		0,728	0,719	0,857
	KP 8		0,722	0,392	0,735
	KP 9		0,677	0,350	0,724
	KP 10		0,773	0,495	0,800
	KP 11		0,739	0,461	0,829
	KP 12		0,702	0,379	0,812
	KP 13		0,596	0,549	0,766
	KP 14		0,619	0,744	0,772
	KP 15		0,666	0,631	0,765
Kepuasan Kerja	KK 1		0,842	0,587	0,773
	KK 2		0,608	0,587	0,608
	KK 3		0,619	0,500	0,625
	KK 4		0,690	0,575	0,702
	KK 5		0,549	0,627	0,615
	KK 6		0,739	0,457	0,739
	KK 10		0,623	0,626	0,698
	KK 11		0,646	0,809	0,741
	KK 12		0,697	0,431	0,720
	KK 13		0,769	0,554	0,742
	KK 14		0,549	0,568	0,628

### Lampiran 31. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Komunikasi Internal	0,912	0,923	0,930	0,656
Kerja Sama Tim	0,943	0,950	0,952	0,665
Kinerja Pegawai	0,949	0,951	0,955	0,622
Kepuasan Kerja	0,943	0,945	0,951	0,640

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 32. R-Squares ( $R^2$ )

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai	0,884



### Lampiran 33. Total Effect dan Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Komunikasi Internal ➡ Kinerja Pegawai	0.519	0.579	0.176	2.942	0.003
Kerja Sama Tim ➡ Kinerja Pegawai	0.062	0.073	0.162	0.380	0.704
Komunikasi Internal ➡ Kerja Sama Tim ➡ Kinerja Pegawai	0.042	0.049	0.118	0.353	0.724
Moderating Effect 1 ➡ Kinerja Pegawai	0.481	0.455	0.170	2.831	0.005
Moderating Effect 2 ➡ Kinerja Pegawai	-0.266	-0.277	0.167	1.593	0.112