

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK
LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
GAMPONG ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

ANDREA FITRA
NPM : 1902120228



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ANDREA FITRA
NPM : 1902120228

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, QUALITY OF WORK LIFE DAN
SPRITUALITAS TERHADAP KINERJA PENGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

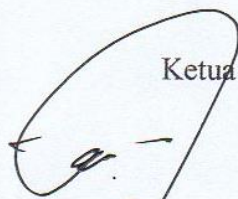
ANDREA FITRA
NPM : 1902120228

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, QUALITY OF WORK LIFE DAN
SPRITUALITAS TERHADAP KINERJA PENGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota



Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota



Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen





Survani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 1 Maret 2023

Yang Menyatakan



Andrea Fitra



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

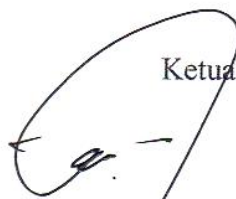
ANDREA FITRA
NPM : 1902120228

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, QUALITY OF WORK LIFE DAN
SPRITUALITAS TERHADAP KINERJA PENGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota



Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota



Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen





Survani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia Rahmi, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1. Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai	12
2.1.2. Komunikasi Internal.....	13
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Internal	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal	15
2.1.2.3 Indikator Komunikasi Internal	16
2.1.2.4 Ukuran Komunikasi Internal.....	16
2.1.3. <i>Quality Of Work Life</i>	17
2.1.3.1 Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Quality Of Work Life</i>	19
2.1.3.2 Indikator <i>Quality Of Work Life</i>	20
2.1.3.4 Ukuran <i>Quality Of Work Life</i>	20
2.1.4. Spiritulaitas	21
2.1.4.1 Pengertian Spiritulaitas	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Spiritulaitas	23
2.1.4.3 Indikator Spiritulaitas.....	23
2.1.4.4 Ukuran Spiritulaitas	24
2.2. Hubungan Antar Variabel	25
2.2.1. Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai	25
2.2.2. Hubungan <i>Quality Of Work Life</i> dengan Kinerja Pegawai	25
2.2.3. Hubungan Spiritulaitas dengan Kinerja Pegawai	26
2.3. Penelitian Sebelumnya	27
2.4. Kerangka Pemikiran.....	30

2.5. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Desain Penelitian	32
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	32
3.1.2. Jenis Penelitian.....	32
3.1.3. Horison Penelitian.....	32
3.1.4. Unit Analisis.....	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	35
3.5. Teknik Analisis Data	36
3.6. Pengujian Data	37
3.6.1. Uji Validitas	38
3.6.2. Uji Reabilitas	38
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	40
3.7.1. Uji t.....	40
3.7.2. Uji F	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2. Karakteristik Responden	50
4.3. Hasil pengujian Data	32
4.3.1. Pengujian Instrumen.....	52
4.3.1.1. Uji Validitas	52
4.3.1.2. Uji Reabilitas.....	54
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	55
4.3.2.1. Normalitas	55
4.3.2.2. Multikolinearitas	56
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	57
4.4. Analisis Deskriptif.....	58
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	58
4.4.2 Variabel Komunikasi Internal	59
4.4.3 Variabel <i>Quality Of Work Life</i>	60
4.4.4 Variabel Spiritualitas.....	62
4.5. Pembahasan.....	63
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	63
4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	66
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	67
4.6. Implikasi Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Skala Penilaian Peringkat Kinerja DMPG Tahun 2021 4
Tabel I.2	Capaian Kinerja DPMG Per Desember Tahun 2021..... 4
Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya 29
Tabel III.1	Skala Pengukuran 33
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel 35
Tabel III.3	Ketentuan Pengujian Hipotesis..... 41
Tabel III.4	Ketentuan Pengujian Hipotesis..... 42
Tabel IV.1	Karakteristik Responden..... 50
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas 53
Tabel IV.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) 54
Tabel IV.4	Hasil Uji Multikolinearitas) 56
Tabel IV.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai 58
Tabel IV.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal..... 59
Tabel.IV.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Quality Of Work Life</i> 61`
Tabel.IV.8	Penjelasan Responden Terhadap Spiritualitas 62
Tabel.IV.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai. 63
Tabel. IV.10	Model Summury 65
Tabel. IV.11	Anova 66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	55
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	57

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN GAMPONG ACEH**

**ANDREA FITRA
NPM : 1902120228**

Pembimbing I : Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya Komunikasi Internal kerja yang baik serta adanya Spiritualitas pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Kata kunci: *Komunikasi Internal, Quality Of Work Life, Spiritualitas dan Kinerja Pegawai*

*LIFE AND SPIRITUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN THE PUBLIC EMPOWERMENT SERVICE
AND GAMPONG ACEH*

ANDREA FITRA
NPM : 1902120228

Advisor I : Nuzulman, SE, M.Sc
Advisor II : Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of Internal Communication, Quality Of Work Life and Spirituality on Employee Performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong Aceh both simultaneously and partially. This research method is a quantitative method. The sample size of this study was 70 employees. The research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The hypothesis was tested by the F test (simultaneous) and the t test (partial) intended to determine the effect of the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that simultaneously the variables Internal Communication, Quality Of Work Life and Spirituality had a positive and significant effect on Employee Performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong. Partial testing shows that Internal Communication, Quality of Work Life and Spirituality have a positive and significant effect on Employee Performance at the Community Empowerment Service and Gampong Aceh. The Internal Communication Variable has the most dominant influence on Employee Performance at the Community Empowerment Service and Gampong Aceh. The implication of this research is that current employee performance is good with good internal communication and employee spirituality. This is because employees have good quality work, then employees can increase the quantity of work in each given task, employees can complete tasks on time and employees can complete tasks effectively and have good work skills.

Keywords: Internal Communication, Quality Of Work Life, Spirituality and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja pegawai merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada suatu organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pada suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang patut dapat perhatian penting dari organisasi. Jika kinerja pegawai baik maka organisasi tersebut lebih terjamin outputnya sehingga hal ini berdampak baik pada organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, *quality of work life*, dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan atasan dengan atasan. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi merupakan alat utama

untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak terjalinnya komunikasi dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi baik atasan maupun pegawai di lingkungan instansinya sendiri. Hasil penelitian dari (Suwandi, 2021) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi internal dalam suatu organisasi khususnya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, memiliki peranan yang penting dalam mengatur manajemen suatu organisasi. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komunikasi internal di organisasi masih terjadi kendala artinya tidak ada koordinasi yang baik antar unit kerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap bidangnya karena kurangnya koordinasi dalam menciptakan kinerja yang diharapkan. Sehingga berdampak menjadi kurangnya pelayanan, perhatian serta kurangnya tanggung jawab dalam memberikan informasi kepada masyarakat.

Strategi peningkatan *Quality of work life* sumber daya manusia (SDM) di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya SDM yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan *Quality of work life* SDM untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Amila, 2021).

Spiritualitas seseorang juga pun mempengaruhi kinerja seseorang. Karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Spiritualitas di tempat kerja merupakan mengenalkan dan memahami kehidupan batin dalam bekerja bagi para karyawan agar dapat memelihara diri mereka pribadi, dapat memaknai pekerjaannya dan rasa memiliki komunitas atau organisasi di mana mereka bekerja. Hasil penelitian dari (Khusnah, 2019) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian dari (Azis, 2018) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil survey awal pada tanggal 7 Juni 2022 dengan 20 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adapun kendala yang dihadapi oleh pegawai yaitu kurang tepat waktu/terlambat dalam menyelesaikan tugas dan sesama pegawai tidak saling membantu satu sama lain, adanya sifat kerja yang kurang baik contohnya kurang senang pada jabatan seseorang. Adanya titik tekanan jika pegawai dikritik bahwa ada pegawai yang malas saat bekerja. Selain itu adanya kewalahan menangani pekerjaan karena adanya suatu masalah pribadi seseorang. Fenomena mengenai komunikasi internal dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal yang terjadi dapat menyebabkan konflik yaitu kurang mau mendengar paparan ide dari pihak lain. Adanya perbedaan karakter kepribadian, serta pola pikir dapat membuat adanya perbedaan sifat dan sikap seseorang.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh tahun 2021 yang telah disepakati. Penilaian ini

dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

Tabel 1.1
Skala Penilaian Peringkat Kinerja DMPG Tahun 2021

Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Realisasi Kinerja	Penilaian Kode
91 ≤ 100	Sangat Baik	Hijau Tua
76 ≤ 90	Tinggi	Hijau Muda
66 ≤ 75	Sedang	Kuning Tua
51 ≤ 65	Rendah	Kuning Muda
≤ 50	Sangat Rendah	Merah

♦ Berdasarkan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beserta target dan capaian realisasinya. Capaian indikator kinerja sebagai tolok ukur pencapaian target kinerja dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DMPG) Aceh pada Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Capaian Kinerja DPMG Per Desember Tahun 2021

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	Kriteria / Kode
Terbinanya manajemen pemerintahan mukim dan gampong yang efektif	1 Persentase gampong yang cepat berkembang	5%	2%	40%	Sangat Rendah
	2 Persentase peningkatan kapasitas pemerintahan gampong	15%	14%	93%	Sangat Baik
	3 Persentase mukim yang mampu menjalankan peran fungsi dan kewenangan	15%	21	140%	Sangat Baik
Terwujudnya aparatur gampong yang memiliki pemahaman dan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas	1 Persentase kapasitas aparatur pemerintahan gampong yang baik dalam mengelola pemerintahan gampong	71%	69%	97%	Sangat Baik
Meningkatnya kemandirian gampong	1 Jumlah Gampong yang meningkat statusnya menjadi desa maju	100 Gampong	98 Gampong	98%	Sangat Baik
Meningkatnya pengembangan lembaga dan usaha ekonomi masyarakat gampong	1 Persentase BUMG dan atau lembaga ekonomi gampong yang aktif dan dikembangkan	75%	98%	129%	Sangat Baik
Berkembangnya kawasan gampong sesuai dengan potensi yang dimiliki	1 Jumlah kawasan gampong yang akan diidentifikasi dan dikembangkan	2 kawasan	1 kawasan	50%	Sangat Rendah
Meningkatnya pemanfaatan potensi Sumber Daya Alam dan Pendayagunaan Teknologi Tepat Guna sesuai kearifan lokal	1 Jumlah Teknologi Tepat Guna yang diterapkan masyarakat sesuai dengan potensi SDA dan kebutuhan masyarakat	1 TTG	1 TTG	100%	Sangat Baik

Sumber: DPMG Aceh, 2022

Berdasarkan laporan kinerja (LKJ) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DMPG) Aceh tahun 2021 dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 indikator kinerja dengan pencapaian sangat rendah, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 di atas, indikator pertama yaitu “persentase gampong yang cepat berkembang” dengan realisasi sebesar 40%, kemudian indikator selanjutnya yaitu “jumlah kawasan gampong yang akan diidentifikasi dan dikembangkan” hanya tercapai 50%. Hal ini menjadi salah satu alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Dalam rangka merealisasikan seluruh program dan kegiatan yang telah direncanakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh pada tahun 2021, terdapat beberapa kendala yang cukup berpengaruh di antaranya;

1. Masih kurangnya pemanfaatan potensi sumber daya alam dengan menggunakan teknologi tepat guna. Disamping itu, untuk kegiatan Pos Pelayanan Teknologi (Posyantek), baik tingkat desa maupun kecamatan, belum seluruhnya membentuk dan mengaktifkan pengelolaan posyantek.
2. Kurang tersedianya anggaran untuk pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat dan gampong.
3. Masih rendahnya sumber daya manusia (perangkat) gampong dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan gampong.
4. Masih kurangnya sinkronisasi antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota dalam pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat.

Fenomena mengenai *quality of work life* pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh rendahnya partisipasi kerja pegawai, pengembangan karir, komunikasi yang kurang efektif, kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan tidak ada rasa kebanggaan menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan *quality of work life*. Penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing sehingga terciptanya sumber daya manusia yang baik. Kemudian spiritualitas dalam memaknai pekerjaan, solidaritas dan keselaran

untuk mencapai tujuan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, rendahnya dorongan pegawai atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan spiritualitas. Hal yang membuat pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh tidak semangat dalam bekerja adalah sesama pegawai saling tidak menghargai atau tidak membantu pegawai (berbagi pengalaman kerja) lainnya ketika membutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Dalam mengatasi masalah yang terjadi, pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh melakukan berbagai upaya seperti perlunya pengembangan dan penerapan teknologi tepat guna secara stimulan dan berkelanjutan. Kemudian perlu adanya pelatihan atau bimtek yang berkelanjutan agar setiap perangkat gampong bisa lebih meningkatkan kapasitasnya serta kinerjanya. Selanjutnya perlu adanya pelatihan atau bimtek kepada lembaga pemberdayaan masyarakat gampong dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pemeliharaan pasca program.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Komunikasi Internal, *Quality Of Work Life* dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh?.
2. Seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.?
3. Seberapa besar pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.?
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. Untuk menguji besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
4. Untuk menguji besarnya pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Irawan (2018:4) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.”

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2018: 215-216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.”

Syahrani (2018:3) mengatakan bahwa “istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, Spiritualitas, ketrampilan dan motivasi dalam

menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.”

Selanjutnya Yulius (2018:8) mengatakan “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.”

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017:143) mengatakan “walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian Spiritualitas
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan *Quality of work life*
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.”

12) Komunikasi internal

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Renny (2017:32) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai

Simamora (2017:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2017:143) pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, Spiritualitas perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Spiritualitas yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2. Komunikasi Internal

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi Internal

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Zuhdi

(2016:16) mengatakan “istilah komunikasi internal berasal dari kata *communication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. *Communication* bersumber dari kata *communis*, yang memiliki arti sama”.

Devito (2016:24) mengatakan bahwa “komunikasi internal merupakan mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Berkomunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang.”

Wadini (2017:3) mengatakan bahwa “komunikasi internal adalah suatu proses penyampain informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Dalam kegiatan tersebut, pengirim pesan berupaya menggunakan bahasa dan memilih media yang tepat, demikian sebaliknya penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas sehingga ada umpan balik dari pesan tersebut”.

Selanjutnya Devito (2016:26) mengatakan bahwa “komunikasi internal adalah kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi”.

Elfindri (2017:10) mendefinisikan “*soft skills* sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri

menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang”.

Kita dapat berkomunikasi dengan orang lain karena ada makna yang dimiliki bersama. Makna yang sama hanya terbentuk bila kita memiliki pengalaman yang sama. Komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan tepat, dapat dimengerti dan dapat diterima oleh komunikan. Seperti dikatakan Rakhmat (2016:122) bahwa “keberhasilan komunikasi sangat ditentukan kekuatan pesan. Pesan yang disampaikan atau diorganisasikan secara baik, lebih berpeluang untuk keberhasilan perubahan, pengertian karena ada kesamaan makna yang dipahami oleh komunikator dan komunikan dalam sebuah pesan dan juga sikap dari komunikaan itu sendiri”.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Rakhmat (2016:13-15) menyebutkan “lima tolak ukur efektivitas komunikasi internal yaitu:

1. Pengertian, artinya penerimaan yang cermat dari isi stimuli seperti yang dimaksud oleh komunikator. Kegagalan menerima isi pesan secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer.
2. Kesenangan, artinya ketika kita berkomunikasi dengan orang lain misalnya mengucapkan salam. Komunikasi itu hanya dilakukan untuk mengupayakan agar orang lain timbul rasa kesenangan. Inilah yang menjadikan hubungan kita hangat, akrab dan menyenangkan.
3. Memengaruhi sikap, artinya seringkali kita melakukan komunikasi untuk memengaruhi orang lain. Misalnya guru ingin mengajak muridnya lebih mencintai ilmu pengetahuan. Ini disebut juga dengan komunikasi persuasif.
4. Hubungan sosial yang baik, artinya komunikasi juga ditujukan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang baik. Secara singkat, kita ingin bergabung dan berhubungan dengan orang lain, mengendalikan dan

dikendalikan, mencintai dan dicintai. Kebutuhan sosial ini hanya dapat dipenuhi dengan komunikasi interpersonal yang efektif.

5. Tindakan, artinya efektivitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan komunikator dan komunikan. Tindakan adalah hasil kumulatif seluruh proses komunikasi. Ini bukan saja memerlukan pemahaman tentang seluruh mekanisme psikologis yang terlibat dalam proses komunikasi, tetapi juga faktor-faktor yang memengaruhi perilaku manusia”.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi Internal

Komunikasi internal mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Menurut Devito (2016:24) “indikator untuk mengukur komunikasi internal adalah sebagai berikut:

1. Gaya komunikasi
Cara atau pola yang ditampilkan oleh komunikator untuk mengungkapkan sesuatu (menyampaikan pesan, ide, gagasan) baik melalui sikap, perbuatan, dan ucapannya ketika berkomunikasi dengan komunikasi
2. Cara berkomunikasi
Proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan.
3. Isi pesan
Suatu kejelasan informasi yang disampaikan yang dapat memberikan manfaat pada suatu organisasi
4. Kejelasan penyampaian informasi
Kejelasan dalam penyampaian informasi kepada suatu organisasi sehingga dapat diterima dengan baik
5. Berperilaku terpuji
Suatu perilaku seseorang ketika melakukan penyampaian informasi dimana dilakukan secara langsung oleh seseorang terhadap dengan suatu organisasi”

2.1.2.4 Ukuran Komunikasi Internal

Menurut Robbins & Timothy (2017:137) “komunikasi internal dapat diukur menjadi tiga dimensi yaitu komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral.

1. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi ke arah bawah sering disebut *downward communication*. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang biasanya terjalin diantara manajer kepada karyawannya. Komunikasi ini digunakan manajer untuk dapat menentukan tujuan, memberikan perintah mengenai tugas dan pekerjaan, memberikan informasi kepada karyawannya mengenai kebijakan dan prosedur.

2. Komunikasi ke arah atas

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

3. Komunikasi horizontal/lateral

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

2.1.3 *Quality Of Work Life*

2.1.3.1 Pengertian *Quality Of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Wulandari (2017:30) mengatakan bahwa “*Quality of work life* atau kualitas lingkungan kerja merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Adanya kualitas lingkungan kerja ini juga

menumbuhkan keinginan para pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki kualitas lingkungan kerja yang baik, maka ia bisa jadi memiliki *Work engagement* yang tinggi. Namun tidak menutup kemungkinan juga pegawai yang mendapat kualitas lingkungan kerja yang baik memiliki *Work engagement* yang rendah.

Robson (2017:4) mengatakan bahwa “*Quailty of Work Life* (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan / menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Jati (2017:86) mengatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama *organization citizenship behavior* seorang pegawai. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.”.

Ramadhon (2016:2) mengatakan bahwa “konsep kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh ukuran tentang bagaimana warga organisasi merasakan hal-hal seperti; pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya.”

Susanti (2016:96) mengatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai dimana pegawai menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan untuk berkarya dan berkembang layaknya manusia. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai keamanan dalam bekerja,

kepuasaan, keseimbangan antara kehidupan kerja serta kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.”

Mukuan (2017:2) mengatakan bahwa “*quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.”

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Jati (2017:87) mengatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi finansial yang diterima, desain pekerjaan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, dan interaksi dengan anggota yang lain dalam organisasi:

1. Kompensasi Finansial. Kompensasi adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi merupakan hal penting karena akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai sehingga perlu ditetapkan kompensasi yang paling tepat agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.
2. Desain pekerjaan. Desain pekerjaan adalah penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok dengan tujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja sesuai kebutuhan organisasi. Dinyatakan lebih lanjut bahwa unsur-unsur desain pekerjaan meliputi otonomi, variasi, identitas tugas, dan umpan balik.
3. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi. Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab dalam pencapaian tujuan.
4. Keamanan kerja. Keamanan kerja adalah bebas dari ancaman fisik maupun psikologis, meliputi keamanan pada saat pegawai bekerja dan rasa aman di masa depan. Bila keamanan kerja terjamin maka dapat mengurangi kegelisahan, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawai.
5. Interaksi dengan anggota yang lain dalam organisasi. Sebagai makhluk sosial, seseorang mempunyai kemampuan berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan berusaha menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya

dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungan untuk menjaga atau meningkatkan interaksi sosial yang baik. Interaksi sosial yang baik pada organisasi akan meminimalkan terjadinya konflik dan meningkatkan efisiensi.”

2.1.3.3 Indikator *Quality Of Work Life*

Wulandari (2017:30) mengatakan bahwa “*quality of work life* merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya. Terdapat beberapa unsur penting dalam kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yaitu:

1. Partisipasi kerja yaitu pengikutsertaan pegawai dalam operasi organisasi dan pengambilan keputusan yang akan membuktikan bahwa pegawai diterima dan dihargai, yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan tujuan organisasi
2. Pengembangan karir adalah manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pembinaan karir pegawai yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM, melaksanakan sebagai dasar dalam pemberian bonus dan insentif, pelaksanaan konsultasi karir dan promosi pegawai untuk jabatan yang lebih tinggi,
3. Komunikasi yaitu penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif yang berfungsi dalam proses pertukaran informasi,
4. Kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi,
5. Kebanggaan yaitu rasa bangga akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karya akan tugas dan kewajiban di organisasi tempat ia mengabdikan”.

2.1.3.4 Ukuran *Quality Of Work Life*

Wulandari (2017:30) mengatakan bahwa “pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat ukuran *quality of work life*, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.
4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.”

2.1.4. Spiritualitas

2.1.4.1 Pengertian Spiritualitas

Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Hasan (2016:288) mengatakan bahwa “spiritualitas diarahkan kepada pengalaman subjektif dari apa yang relevan secara eksistensial untuk manusia. Spiritualitas tidak hanya memperhatikan apakah hidup itu berharga, namun juga fokus pada mengapa hidup berharga. Spiritualitas merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Spiritualitas merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.”

Tamami (2017:19) mengatakan bahwa “definisi spiritual lebih sulit dibandingkan mendefinisikan agama atau religion, dibanding dengan kata religion, para psikolog membuat beberapa definisi spiritual, pada dasarnya spiritual mempunyai beberapa arti, diluar dari konsep agama, kita berbicara masalah orang dengan spirit atau menunjukkan spirittingkah laku . kebanyakan spirit selalu dihubungkan sebagai faktor kepribadian. Secara pokok spirit merupakan energi baik secara fisik dan psikologi”.

Suwandi (2021:3) mengatakan bahwa “spiritualitas merupakan dimensi yang berbeda dari perbedaan individu. Sebagai dimensi yang berbeda, spiritualitas membuka pintu untuk memperluas pemahaman kita tentang motivasi manusia dan tujuan kita, sebagai makhluk, mengejar dan berusaha untuk memuaskan diri. Kita tidak harus menjadi terlalu antusias tentang kemampuan spiritualitas untuk memberikan jawaban akhir untuk pertanyaan kami tentang kondisi manusia.”

Tamami (2017:19) mengatakan bahwa “kata spirit berasal dari kata benda bahasa latin "Spiritus" yang berarti nafas (breath) dan kata kerja "Spirare" yang berarti bernafas. Melihat asal katanya , untuk hidup adalah untuk bernafas, dan memiliki nafas artinya memiliki spirit. Menjadi spiritual berarti mempunyai ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritualitas merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai makna hidup dan tujuan hidup. Spiritual merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.”

Aman (2017:20) mengatakan bahwa “spiritual dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit, sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan Sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara, Didalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama , tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi. Spiritual dapat merupakan ekspresi dari kehidupan yang dipersepsikan lebih tinggi, lebih kompleks atau lebih terintegrasi dalam pandangan hidup seseorang, dan lebih dari pada hal yang bersifat inderawi.”

Rosito (2017:37) mengatakan bahwa “spiritualitas meliputi upaya pencarian, menemukan dan memelihara sesuatu yang bermakna dalam kehidupannya. Pemahaman akan makna ini akan mendorong emosi positif baik dalam proses mencarinya, menemukannya dan mempertahankannya. Upaya yang kuat untuk mencarinya akan menghadirkan dorongan (*courage*) yang meliputi kemauan untuk mencapai tujuan walaupun menghadapi rintangan, dari luar maupun dari dalam. Pada dorongan itu tercakup kekuatan karakter keberanian (*bravery*), kegigihan (*persistence*), semangat (*zest*). Apabila sesuatu yang bermakna tersebut ditemukan, maka karakter itu akan semakin kuat di dalam diri seseorang, terutama dalam proses menjaga dan mempertahankannya. Semakin seseorang memiliki makna akan hidupnya, semakin bahagia dan semakin efektif dalam menjalani kehidupannya”.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Spiritualitas

Hasan (2016:288) mengatakan bahwa “secara terminologis, spiritualitas berasal dari kata “spirit”. Dalam literatur agama dan spiritualitas, istilah spirit memiliki dua makna substansial, yaitu:

1. Karakter dan inti dari jiwa-jiwa manusia, yang masing-masing saling berkaitan, serta pengalaman dari keterkaitan jiwa-jiwa tersebut yang merupakan dasar utama dari keyakinan spiritual. “Spirit” merupakan bagian terdalam dari jiwa, dan sebagai alat komunikasi atau sarana yang memungkinkan manusia untuk berhubungan dengan Tuhan.
2. “Spirit” mengacu pada konsep bahwa semua “spirit” yang saling berkaitan merupakan bagian dari sebuah kesatuan (*consciousness and intellect*) yang lebih besar.”

2.1.4.3 Indikator Spiritualitas

Suwandi (2021:3) mengatakan bahwa “ada tiga indikator spiritualitas di tempat kerja, yaitu:

1. Memaknai pekerjaan
Sebagai aspek fundamental yang berupa seseorang mampu untuk merasakan secara mendalam pekerjaannya itu bermakna.
2. Solidaritas
Yang acuannya ialah pada pola perilaku pada kelompok, fokus pada interaksi positif antar pekerja.
3. Keselarasan
Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, kekuatan keserasian antara nilai kepribadian individu karyawan dihubungkan dengan misi dan tujuan organisasinya.”

2.1.4.4 Ukuran Spiritualitas

Aman (2017:20) mengatakan bahwa “salah satu aspek dari menjadi spiritual adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang, mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indera, perasaan, dan pikiran. Terdapat beberapa ukuran spriritualitas yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan dengan diri sendiri
Hubungan diri sendiri merupakan kekuatan yang timbul dari diri seseorang untuk membantu menyadari makna dan tujuan hidup, seperti meninjau pengalaman hidup sebagai pengalaman positif, kepuasan hidup, optimis terhadap masa depan, dan tujuan hidup yang jelas.
2. Hubungan dengan orang lain
Hubungan dengan orang lain terdapat hubungan harmonis dan tidak harmonis. Keadaan harmonis sendiri meliputi pembagian waktu, pengetahuan dan sumber, mengasuh anak, mengasuh orang tua dan mengasuh orang-orang yang sakit, serta meyakini kehidupan dan kematian.
3. Hubungan dengan alam
Harmoni merupakan gambaran hubungan seseorang dengan alam yang meliputi pengetahuan tentang tanaman, pohon, margasatwa, iklim dan berkomunikasi dengan alam serta melindungi alam tersebut.
4. Hubungan dengan Tuhan
Hubungan dengan Tuhan meliputi agama dan luar agama. Keadaan ini menyangkut sembahyang dan berdoa, keikutsertaan dalam kegiatan ibadah, perlengkapan keagamaan, serta bersatu dengan alam.”

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Suwandi (2021) dengan judul 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). Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini yaitu motivasi kerja, *quality of work life* dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, *quality of work life* terhadap motivasi kerja, sedangkan komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja hanya mampu memediasi pengaruh *quality of work life*, sedangkan komunikasi internal dan spiritualitas di tempat kerja tidak mampu dimediasi.

Amila (2021) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Quality of work life* dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat, *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan internal locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Khusnah (2019) dengan judul Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Azis (2018) dengan judul Pengaruh Spiritualitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. Hasil penelitian bahwa Spiritualitas dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. Spiritualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso.

Penelitian dari Nurdaya (2018) dengan judul Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh dikarenakan data yang digunakan bersifat homogen, sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan. Selanjutnya dengan uji F ditunjukan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Komunikasi Internal, <i>Quality of work life</i> , Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan) (Suwandi, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa secara bersama-sama dan parsial motivasi kerja, <i>quality of work life</i> dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, <i>quality of work life</i> terhadap motivasi kerja, secara parsial motivasi kerja, <i>quality of work life</i> dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, <i>quality of work life</i> terhadap motivasi kerja sedangkan komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi kerja.
2	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Quality of work life</i> dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. (Amila, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat, <i>quality of work life</i> berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan internal locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Secara bersama-sama Kecerdasan Emosional, <i>Quality of work life</i> dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma
3	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Khusnah, 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini. selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso (Azis, 2018)	– Penelitian Kuantitatif - Regresi linier berganda	Hasil penelitian bahwa Spiritualitas dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. Spiritualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso

5	Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Di Hypermarket Di Surakarta) (Nurdaya, 2018)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh dikarenakan data yang digunakan bersifat homogen, sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan. Selanjutnya dengan uji F ditunjukan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	---	---	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suwandi, 2021).

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang disampaikan ke seluruh anggota suatu perkumpulan, yakni terdiri atas semua orang-orang di dalam tubuh perkumpulan itu sendiri. Komunikasi internal berupa pertukaran ide diantara jajaran direksi dan bawahannya dalam wadah perusahaan dan atau jawatan yang bermuara terciptanya kelengkapan struktur khas dan atau pertukaran ide baik secara sejajar maupun ke atas yang berakibat pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.3.2 Hubungan *Quality of work life* dengan Kinerja Pegawai

Quality of work life lebih dikenal melalui bahasa mutu kehidupan dalam bekerja merupakan sebuah proses atau mekanisme dengan merespon kebutuhan dan kesempatan secara penuh pekerja dalam pengambilan keputusan dan merencanakan sendiri kehidupan kerja mereka masing-masing. Kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan pengalaman manusia pada saat di lingkungan kerja.

Quality of work life dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Amila, 2021).

2.3.3 Hubungan Spiritualitas dengan Kinerja Pegawai

Spiritualitas berkaitan dengan tiga kesadaran manusia yaitu otak, jiwa, dan roh serta sebagai sebuah cara hidup dalam berelasi dengan Tuhan. Spiritualitas memberi karyawan tujuan dan makna di tempat kerja berarti tempat kerja bisa menjadi tempat di mana orang dapat mengekspresikan diri mereka secara penuh. Spiritualitas di lapangan kerja dengan mengintegrasikan tiga perspektif berbeda tentang spiritualitas yang memungkinkan atau mengarahkan kinerja organisasi, yaitu perspektif sumber daya manusia, perspektif filosofis, dan

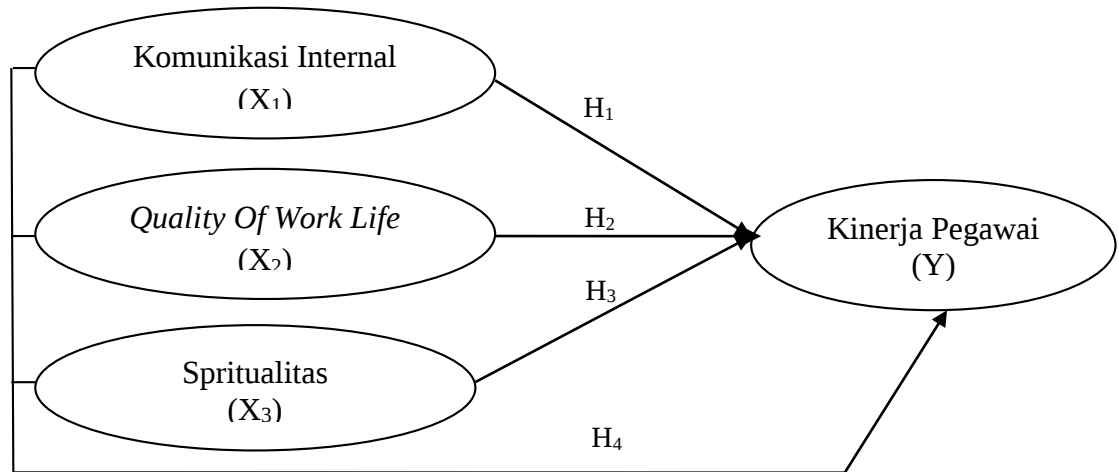
perspektif interpersonal. Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Khusnah, 2019). Selanjutnya hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Azis, 2018).

Spiritualitas seseorang juga pun mempengaruhi kinerja seseorang. Karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu kesadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Spiritualitas di tempat kerja merupakan mengenalkan dan memahami kehidupan batin dalam bekerja bagi para karyawan agar dapat memelihara diri mereka pribadi, dapat memaknai pekerjaannya dan rasa memiliki komunitas atau organisasi di mana mereka bekerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
- H₂ : *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
- H₃ : Spritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
- H₄ : Komunikasi internal, *quality of work life* dan spritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, komunikasi internal dan *quality of work life* Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh

pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebanyak 70 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Komunikasi internal, *Quality of work life* dan Spiritualitas terhadap Kinerja Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai komunikasi internal dan *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.

- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2017:32)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kuantitas			A2
			Tepat waktu			A3
			Bisa diandalkan			A4
			Kehadiran			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Komunikasi internal (X1)	Mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. (Devito, 2016: 24).	Gaya komunikasi	1-5	Likert	B1
			Cara berkomunikasi			B2
			Isi pesan			B3
			Kejelasan penyampaian informasi			B4
			Berperilaku			B5

2	<i>Quality of work life</i> (X2)	merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, yang mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan pekerjaannya (Marihot dalam Wulandari, 2017:30)	Partisipasi kerja	1-5	Likert	C1
			Pengembangan karir			C2
			Komunikasi			C3
			Kompensasi			C4
			Kebanggaan			C5
3	Spiritualitas (X3)	Spiritualitas merupakan dimensi yang berbeda dari perbedaan individu. Sebagai dimensi yang berbeda, spiritualitas membuka pintu untuk memperluas pemahaman kita tentang motivasi manusia dan tujuan kita, sebagai makhluk, mengejar dan berusaha untuk memuaskan diri. (Suwandi, 2021:3)).	Memaknai pekerjaan	1-5	Likert	D1
			Solidaritas			D2
			Keselaran			D3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$b_1, .b_2$	= Koefisien Variabel
X_1	= Komunikasi internal
X_2	= <i>Quality of work life</i>
X_3	= Spiritualitas
e	= <i>Error Term</i>

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Komunikasi internal dan *Quality of work life* dan Spiritualitas secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel III.3.

Tabe III.3
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis
H ₁	Ho: $\beta_1 = 0$, artinya komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Ha: $\beta_1 \neq 0$, artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
H ₂	Ho: $\beta_2 = 0$, artinya <i>quality of work life</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Ha: $\beta_2 \neq 0$, artinya <i>quality of work life</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
H ₃	Ho: $\beta_3 = 0$, artinya spiritualitas internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Ha: $\beta_3 \neq 0$, artinya spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H₀ diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X₁ X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H₀ atau menerima Ha

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H₀ atau menolak Ha

Adapun ketentuan dari uji hipotesis sebagai berikut:

Tabe III.4
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis
H ₄	Ho: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya komunikasi internal, <i>quality of work life</i> dan spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Ha: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya komunikasi internal, <i>quality of work life</i> dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung Pemerintah Aceh di bidang pemberdayaan masyarakat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 117 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beralamat di Jalan, Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong serta Tugas Pembantuan lainnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;

3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
4. Pelaksanaan administrasi dinas bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Guna mendukung peningkatan kapasitas pemerintahan, kelembagaan dan Masyarakat Gampong, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh memiliki Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nangroe Aceh Darussalam Nomor 36 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok Balai Pelatihan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong yaitu untuk melaksanakan sebagian tugas kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penyiapan di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan gampong. Balai Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program dan penganggaran di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
2. Pelaksanaan urusan kewirausahaan dan kerumahtanggaan
3. Pelaksanaan persiapan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
4. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
5. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana balai

6. Penyiapan data dan informasi di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Visi Pembangunan Aceh yang ditetapkan kepala daerah dan wakil kepala daerah menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh tahun 2017-2022. Visi yang dimaksud berbunyi : “Terwujudnya Aceh Yang Damai dan Sejahtera Melalui Pemerintahan Yang Bersih, Adil dan Melayani” Visi ini menjadi pedoman bagi keselarasan program-program SKPA sehingga dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk memperoleh manfaat (*outcome*) dan dampak (*impact*) yang dicita-citakan.

Sedangkan untuk mewujudkan visi di atas, dirumuskan pula beberapa misi lima tahun ke depan. Adapun Misi pemerintahan Aceh tahun 2017-2022 adalah ;

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi’iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki

4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum
5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegrasi
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan
7. Menyediakan sumber energi yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi
8. Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung

jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi.

Susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh terdiri dari:

a. Kepala Dinas;

Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong mempunyai tugas melaksanakan tugas umum Pemerintahan, Pemberdayaan dan Pembangunan di Bidang Pemerintahan Mukim Dan Gampong, Pengembangan Kawasan, Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna, Pemberdayaan Masyarakat dan Pembinaan Adat dan Sosial Budaya Masyarakat Mukim dan Gampong Serta Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Mukim Dan Gampong sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan

b. Sekretariat, terdiri dari;

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, serta pelayanan administrasi lainnya di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong.

c. Bidang Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong

Bidang Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong mempunyai tugas melakukan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Penguatan dan Fasilitas Keuangan Mukim dan Gampong, Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat Mukim dan Gampong, dan Ketahanan Ekonomi Masyarakat Mukim dan Gampong sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Bidang Pemerintahan Mukim dan Gampong

Bidang Pemerintahan Mukim dan Gampong mempunyai tugas melakukan pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan Mukim dan Gampong sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Bidang Pembangunan dan Evaluasi Mukim dan Gampong

Bidang Pembangunan dan Evaluasi Mukim dan Gampong mempunyai tugas melakukan pelaksanaan kebijakan di bidang Pembangunan Mukim dan Gampong, Fasilitas Penataan dan Kerjasama Mukim dan Gampong serta Evaluasi dan Perkembangan Mukim dan Gampong sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

f. Bidang Kawasan, Sumber Daya Alam, dan Teknologi Tepat Guna

Bidang Kawasan, Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna mempunyai tugas melakukan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pengembangan Potensi Sumber Daya Alam Mukim dan Gampong, Fasilitas Sarana dan Prasarana Kawasan Mukim dan Gampong, Pengembangan Kawasan Mukim dan Gampong, serta Pendayagunaan Pengembangan Teknologi Tepat Guna sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana tersebut di atas, struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh terdiri dari :

1. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Kepala Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset.
 - c. Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum
2. Bidang Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong, terdiri dari :
 - a. Seksi Penguatan dan Fasilitasi Keuangan Mukim dan Gampong
 - b. Seksi Pengembangan Usaha dan Lembaga Ekonomi Masyarakat Mukim dan Gampong
 - c. Seksi Ketahanan Ekonomi Masyarakat Mukim dan Gampong.
3. Bidang Pemerintahan Mukim dan Gampong, terdiri dari :
 - a. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong
 - b. Seksi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Mukim dan Gampong
 - c. Seksi Pembinaan Adat dan Sosial Budaya Masyarakat Mukim dan Gampong.
4. Bidang Pembangunan dan Evaluasi Mukim dan Gampong, terdiri dari :
 - a. Seksi Pembangunan Sarana dan Prasarana Mukim dan Gampong
 - b. Seksi Evaluasi, Data dan Advokasi Perkembangan Mukim dan Gampong
 - c. Seksi Fasilitasi Penataan dan Kerjasama Mukim dan Gampong;
5. Bidang Kawasan, Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna, terdiri dari:

- a. Seksi Pengembangan Potensi Sumber Daya Alam Mukim dan Gampong
 - b. Seksi Fasilitasi, Pengembangan Sarana dan Prasarana Kawasan Mukim dan Gampong;
 - c. Seksi Pendayagunaan dan Pengembangan Teknologi Tepat Guna.
6. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), terdiri dari :
- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
 - b. Kepala Seksi Penyiapan dan Penyelenggaraan Pelatih
 - c. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pelatihan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan uUsia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	42	60,0
	▪ Wanita	28	40,0
	Jumlah	70	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	10	14,3
	▪ 30-39 tahun	27	38,6
	▪ 40-49 tahun	23	32,9
	▪ > 50 tahun	10	14,3
	Jumlah	70	100

Tabel IV.1 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
----	--------	-----------	---------------

3.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	58	82,9
	▪ Belum Kawin	12	17,1
	Jumlah	70	100
4.	Pendidikan		
	▪ SLTA	3	4,3
	▪ Diploma	10	14,3
	▪ Sarjana	48	68,6
	▪ Pascasarjana	9	12,9
	Jumlah	40	100
5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	20	28,6
	▪ Rp 5.600.000-Rp. 5.500.000	41	58,6
	▪ > Rp. 5.500.000	9	12,9
	Jumlah	40	100
6	Lama Bekerja		
	▪ < 2 tahun	2	2,9
	▪ 2-5 tahun	8	11,4
	▪ 6-10 tahun	21	30,0
	▪ 11-15 tahun	16	22,9
	▪ > 15 tahun	23	32,9
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 42 responden atau 60%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 28 responden atau 40%. Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 10 pegawai atau 14,3%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 27 pegawai atau 38,6%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 23 pegawai atau 32,9% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 10 pegawai atau 14,3%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 58 responden atau 82,9% belum menikah dan sebanyak 12 responden atau 17,1% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden

dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 4,3% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 10 responden atau 14,3% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 48 responden atau 68,6% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 9 responden atau 12,9% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden atau 28,6% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 41 responden atau 58,6% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 9 responden atau 12,9%.

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 2,9% dengan masa kerja dibawah 2 tahun, sebanyak 8 responden 11,42,5% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun, sebanyak 21 responden atau 33,0% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 16 responden atau 22,9% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 23 responden atau 32,9% dengan masa kerja di atas 15 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang

berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=70)	Ket
1	A1	Y	0,616	0,254	Valid
2	A2		0,690	0,254	Valid
3	A3		0,694	0,254	Valid
4	A4		0,602	0,254	Valid
5	A5		0,423	0,254	Valid
6	B1	X1	0,647	0,254	Valid
7	B2		0,835	0,254	Valid
8	B3		0,795	0,254	Valid
9	B4		0,792	0,254	Valid
10	B5		0,685	0,254	Valid
11	C1	X2	0,571	0,254	Valid
12	C2		0,605	0,254	Valid
13	C3		0,759	0,254	Valid
14	C4		0,686	0,254	Valid
15	C5		0,489	0,254	Valid
16	D1	X3	0,560	0,254	Valid
17	D2		0,781	0,254	Valid
18	D3		0,701	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai(Y)	0,60	0,813	Handal
2.	Komunikasi internal (X ₁)	0,60	0,899	Handal
3.	<i>Quality of work life</i> (X ₂)	0,60	0,803	Handal
4.	Spiritualitas (X ₃)	0,60	0,821	Handal

Sumber : data diolah 2022

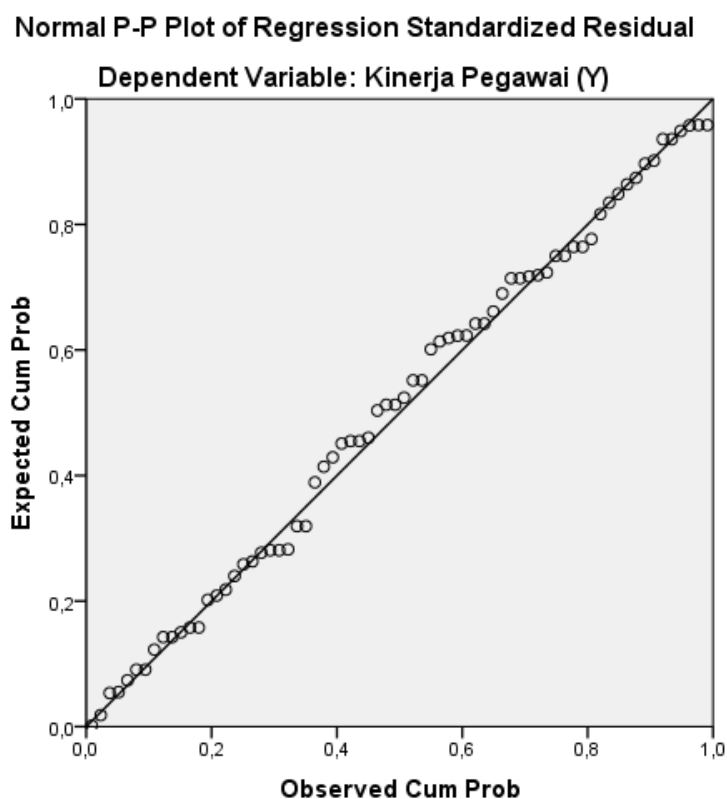
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi

tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi internal (X_1)	0,190	5,252	Non Multikolinieritas
<i>Quality of work life</i> (X_2)	0,266	3,753	Non Multikolinieritas
Spiritualitas (X_3)	0,375	2,666	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.6 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

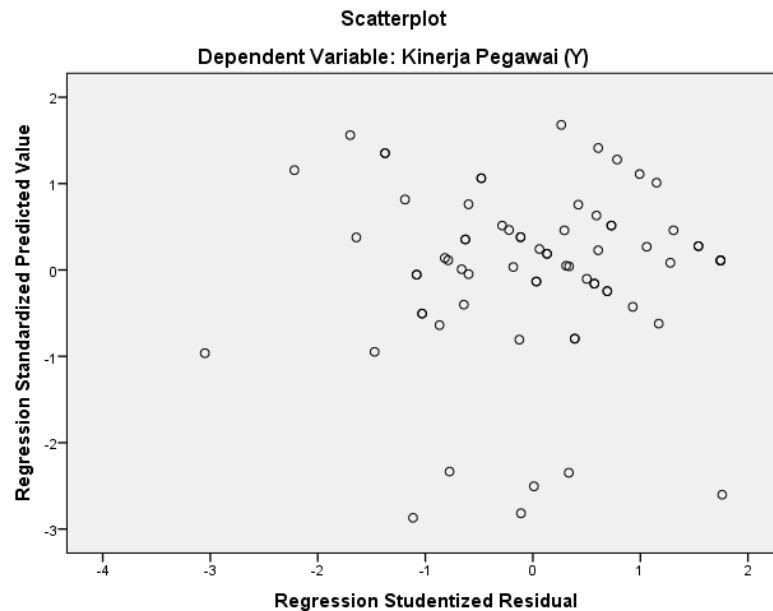
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat

bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Komunikasi internal (X_1), variabel *Quality of work life* (X_2) dan variabel

Spiritualitas (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja pegawai dapat diterima oleh pimpinan	4	5,7	2	2,9	8	11,4	28	40,0	28	40,0	4,06
2	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai	3	4,3	5	7,1	12	17,1	34	48,6	16	22,9	3,79
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2	2,9	4	5,7	18	25,7	32	45,7	14	20,0	3,74
4	Pekerjaan yang pegawai selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan	2	2,9	3	4,3	20	28,6	35	50,0	10	14,3	3,69
5	Salah satu penilaian kinerja pegawai yaitu dengan tingkat kehadiran pegawai di kantor	1	1,4	2	2,9	18	25,7	30	42,9	19	27,1	3,91
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan indikator diatas bahwa kualitas kerja pegawai dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pekerjaan yang pegawai selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-

rata sebesar 3,69. Salah satu penilaian kinerja pegawai yaitu dengan tingkat kehadiran pegawai di kantor dengan nilai rata-rata 3,91. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,84 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Komunikasi Internal

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai komunikasi internal dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Internal

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaya kepemimpinan yang tegas membuat pegawai teliti dalam menyelesaikan tugas	4	5,7	1	1,4	89	11,4	43	61,4	17	20,0	3,89
2	Cara pegawai berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,83
3	Isi pesan yang disampaikan sudah jelas	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
4	Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja	2	2,9	7	10,0	21	30,0	29	41,1	11	15,7	3,57

Tabel IV.8 Lanjutan
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi internal

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pegawai mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60

Rerata	3,76
--------	------

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan gaya kepemimpinan yang tegas membuat pegawai teliti dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Cara pegawai berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Isi pesan yang disampaikan sudah jelas dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Pegawai mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor dengan nilai rata-rata 3,60. Nilai rerata pada variabel Komunikasi internal sebesar 3,76. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel komunikasi internal karena skala likert mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel *Quality Of Work Life*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *Quality of work life* dapat dilihat pada Tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Quality Of Work Life*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai merasa senang dengan ikut berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60

2	Pegawai merasa mendapatkan kesempatan berkarir dalam pekerjaan pegawai	3	4,3	3	4,3	14	20,0	32	45,7	18	25,7	3,84
3	Pegawai memiliki kemampuan komunikasi yang baik	4	5,7	7	10,0	11	15,7	32	45,7	16	22,9	3,70
4	Pegawai merasa kompesasi yang pegawai terima saat ini sesuai dengan beban pekerjaan pegawai	3	4,3	1	1,4	10	14,3	42	60,0	14	20,0	3,90
5	Pegawai merasa bangga dengan pekerjaan pegawai saat ini	5	7,1	17	24,3	12	17,2	24	34,3	12	17,1	3,30
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.9 di atas dapat dijelaskan pegawai merasa senang dengan ikut berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Pegawai merasa mendapatkan kesempatan berkarir dalam pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,84. Pegawai memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Pegawai merasa kompesasi yang pegawai terima saat ini sesuai dengan beban pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Pegawai merasa bangga dengan pekerjaan pegawai saat ini dengan nilai rata-rata 3,30. Nilai rerata pada variabel *Quality of work life* sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel *quality of work life* karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4.4 Variabel Spiritualitas

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Spiritualitas dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Spiritualitas

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat memanfaatkan pekerjaan pegawai dengan baik	4	5,7	3	4,3	12	17,1	36	51,4	15	21,4	3,79
2	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai	7	10,0	3	4,3	12	17,1	35	50,0	13	18,6	3,63
3	Pekerjaan yang pegawai terima sesuai dengan dengan kemampuan kerja pegawai	4	5,7	6	8,6	12	17,1	35	50,0	13	18,6	3,67
Rerata												3,70

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat memanfaatkan pekerjaan pegawai dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Pekerjaan yang pegawai terima sesuai dengan dengan kemampuan kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Nilai rerata pada variabel spiritualitas sebesar 3,70. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel spiritualitas karena skala likert pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Komunikasi internal (X_1), *Quality of work life* (X_2) dan Spiritualitas (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel IV.11:

Tabel IV.11
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	0,795	0,298	2,671	1,997	0,010
Komunikasi internal (X_1)	0,240	0,115	2,086	1,997	0,041
<i>Quality of work life</i> (X_2)	0,420	0,103	4,078	1,997	0,000
Spiritualitas (X_3)	0,256	0,111	2,306	1,997	0,030

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,795 + 0,240X_1 + 0,420X_2 + 0,256X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,795 artinya bila mana komunikasi internal (X_1), *quality of work life* (X_2) dan spiritualitas (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, adalah sebesar 0,795 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi komunikasi internal (X_1) sebesar 0,240. Artinya perubahan dalam variabel komunikasi internal akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 24% dengan asumsi variabel *quality of work life* (X_2) dan spiritualitas (X_3) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi *quality of work life* (X_2) sebesar 0,420. Artinya perubahan dalam variabel *quality of work life* secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 42% dengan asumsi variabel Komunikasi internal (X_1), dan spiritualitas (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Spiritualitas (X_3) sebesar 0,256. Artinya setiap perubahan dalam variabel spiritualitas secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. sebesar -25,6% dengan asumsi variabel komunikasi internal (X_1) dan *quality of work life* (X_2), dianggap konstan.
- e. Nilai standar *error* dalam peneitian ini sebesar 39,4% artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 39,4%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan atau diluar variabel antara komunikasi internal (X_1), *quality of work life* (X_2), dan spiritualitas (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel *quality of work life* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 42%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789 ^a	0,623	0,606	0,49901

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,789 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,9%. Artinya faktor komunikasi internal (X_1), *quality of work life* (X_2), dan spiritualitas (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,606 artinya bahwa sebesar 60,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan komunikasi internal (X_1), *quality of work life* (X_2) dan spiritualitas (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 39,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	27,181	3	9,060	36,385	2,746	,000 ^b
	Residual	16,435	66	,249			
	Total	43,615	69				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,385 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,746. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (36,385) lebih besar dari F_{tabel} (2,746) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ yaitu β_1 (0,240), β_2 (0,420) dan β_3 (0,256) $\neq 0$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel komunikasi internal (X_1), *quality of work life* (X_2) dan spiritualitas (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu peneliti dari Suwandi (2021) menyatakan komunikasi internal, *quality of work life*

dan spiritualitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi komunikasi internal, *quality of work life* dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel IV.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:.

1. Komunikasi internal (X_1)

Pengaruh komunikasi internal (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,240), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 1,997$) dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$, sehingga menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Artinya variabel komunikasi internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Suwandi (2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan yang baik, cara komunikasi yang dapat diterima oleh pegawai, isi informasi yang disampaikan jelas dan selalu berperilaku baik.

2. *Quality of work life* (X_2)

Pengaruh *Quality of work life* terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien β_2 (0,420), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,078 > 1,997$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Artinya variabel *quality of work life* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Amila (2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai melalui adanya partisipasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai.

3. Spiritualitas (X_3)

Pengaruh spiritualitas terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien β_3 (0,256), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,306 > 1,997$) nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Artinya variabel spiritualitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Setiawan dan Khusnah (2019) karena variabel yang diteliti sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai melalui saling menghargai pendapat pegawai lainnya,

tanggung jawab terhadap pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suwandi (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya gaya kepemimpinan kerja yang baik serta adanya motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki supervisi yang baik.

Komunikasi internal dapat ditingkatkan melalui melalui cara berkomunikasi dengan sopan kepada setiap pegawai, gaya kepemimpinan yang baik, cara komunikasi yang dapat diterima oleh pegawai, isi informasi yang disampaikan jelas dan selalu berperilaku baik. Kemudian *quality of work life* dapat ditingkatkan melalui melalui adanya partisipasi kerja, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai. Selanjutnya spiritualitas dapat ditingkatkan melalui

saling menghargai pendapat pegawai lainnya, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh .
2. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
4. Komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan kerja dan berbagai masukan tata cara kerja yang baik serta saling berbagi pengalaman kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang

dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati person/ orang pegawai.

2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.

Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas pegawai, kompetensi, pengalaman kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aman. S. (2017). *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga*. Tangerang : Ruhama.
- Amila, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma. *Jurnal Manajemen STIE Putra Bangsa*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azis, A. (2018). Pengaruh Spiritualitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-13
- Devito, Joseph. (2016). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Elfindri (2017). *Solf Skill untuk pendidik*. Baduose Media
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, A. W. (2016) . *SQ Nabi. Aplikasi Strategi Dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullulah diMasa Kini*. Yogyakarta:IRCiSod.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herawati. (2018). dengan judul Aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Jati, A. N. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Hubungannya Dengan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Kiat BISNIS Volume 5 No. 2, Hal 89-97*
- Khusnah, H. (2019). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Volume XVII*, Vol. 3, No 4, Hal 17-23
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mukuan, A. S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-7
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurdaya, A. D. (2018). Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta). *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-9
- Rakhmat, Jaluludin. (2016). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Ramadhuan. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal STIE YAPIS DOMPU*, Vol. 2, No. 2, Hal 17-29
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robson, Erick. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber. *Jom Fekon Vol. 2 No. 1*, Hal 13-28
- Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, Hal 31-39
- Rosito, Asina C. (2017). Spiritualitas dalam Perspektif Psikologi Positif. *Jurnal Visi. 18(1)*, Hal 29-42.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Susanti, Rita. (2016). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi, Volume 11 Nomor 2, Hal 121-136*
- Sutrisno, Wahyudi. (2018). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,).
- 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). *Jurnal Manajemen Universitas Pancasakti Tegal*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Tamami. (2017). *Psikologi Tasawuf*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wadini, Ni (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol, 10. No. 2, Hal 19-31
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh *Quality of work life, Self determination*, Dan *Job performance* Terhadap *Work engagement* Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 19, No. 1, Hal 1-9
- Yuliarti, D. L. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15
- Yusriadi. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar
- Zuhdi.U.F. (2016). *Komunikasi bisnis pemahaman secara mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilihberdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). < 20 tahun
- (2). 20 – 29 tahun
- (3). 30 – 39 tahun
- (4). 40 – 49 tahun
- (5). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :

- (1). Menikah
- (2). Belum Menikah
- (3). Pernah Menikah

4. Pendidikan Terakhir :

- (1). SLTA
- (2). Diploma
- (3). Sarjana (S1)
- (4). Pasca Sarjana (S2)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

- (1). < Rp 1.000.000
- (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
- (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
- (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
- (5). > Rp 5.500.000

6. Masa Kerja

- (1). < 2 Tahun
- (2). 2-5 Tahun
- (3). 6-10 Tahun
- (4). 11-15 Tahun
- (5). > 15 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan					
5	Salah satu penilaian kinerja saya yaitu dengan tingkat kehadiran saya di kantor					

b. Komunikasi Internal (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaya kepemimpinan yang tegas membuat saya teliti dalam menyelesaikan tugas					
2	Cara saya berkomunikasi dengan karyawan lainnya baik					
3	Isi pesan yang disampaikan sudah jelas					
4	Kejelasan penyampain informasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja					
5	Saya mempunyai perilaku yang baik dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor					

c. Quality of work life (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa senang dengan ikut berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan					
2	Saya merasa mendapatkan kesempatan berkarir dalam pekerjaan saya					
3	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik					
4	Saya merasa kompesasi yang saya terima saat ini sesuai dengan beban					

	pekerjaan saya					
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					

d. Spiritualitas (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat memanfaatkan pekerjaan saya dengan baik					
2	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
3	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan dengan kemampuan kerja saya					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5		IR6	A1	A2	A3	A4		A5	B1	B2	B3	B4		B5	C1	C2	C3	C4		C5	D1	D2	D3	
1	2	3	1	2	3	3	5	5	5	3	4	4,5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,6	4	3	4	3,7		
2	2	4	1	2	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3,6	2	4	2	4	2	2,8	4	4	4		
3	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3,6	4	4	4	4	2	3,6	4	4	4		
4	2	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	1	4	1	3	4	5	4	4	3	3	4	3,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,6	4	4	4			
6	2	3	1	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,4	3	3	5	5	4,2	3	2	2,3			
7	1	5	1	3	4	5	5	4	3	3	5	3,8	4	5	4	3	3	3,8	3	3	3	4	5	3,6	5	4	4,3		
8	1	4	1	3	4	4	4	5	4	4	3	4,3	4	5	4	4	4	4,2	4	5	4	4	3	4	2	4	5	3,7	
9	1	2	2	3	4	2	5	5	2	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3,4	3	3	4	3,3		
10	1	3	1	1	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	3	4	4	4	4	3,8	3	2	4	3	
11	1	4	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4,5	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	5	2	3,8	5	4	5	4,7	
12	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3,8	4	3	4	3	4	3,6	4	3	4	3	4	3,6	3	4	4	3,7	
13	1	2	2	4	4	2	5	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4,2	4	4	4	4	
14	2	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4,8	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3,8	4	5	4	4,3	
15	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,6	4	5	4	4,3	
16	1	4	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	3	4	3,8	4	4	5	3	3	3,8	4	4	3	3,7	
17	1	3	1	2	4	5	3	2	2	2	5	2,3	2	2	2	2	1	1,8	1	1	2	2	2	1,6	5	2	2	3	
18	2	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	4,3	4	4	4	3	4	3,8	4	5	4	4	2	3,8	5	5	5	5	
19	1	3	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4,8	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3,6	4	4	4	4	
20	1	4	1	3	3	4	5	3	3	3	3	3,5	3	3	5	3	2	3,2	2	4	3	3	4	3,2	3	1	1	1,7	
21	1	3	1	2	4	3	5	1	3	1	1	2,5	5	1	1	1	3	2,2	3	2	1	1	1	1,6	5	1	1	2,3	
22	1	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	1	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4,4	5	5	5	5	
24	2	4	1	3	5	5	2	4	1	3	2	2,5	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2,7	
25	1	3	1	3	4	3	4	4	3	2	4	3,3	4	4	2	4	3	3,4	3	4	2	4	1	2,8	2	4	4	3,3	
26	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	4,3	
27	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	3	3	4	3,3	
28	1	5	1	1	4	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	5	5	5	4,6	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	
29	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,2	4	3	4	4	4	3,8	3	3	4	3,3	
30	1	4	1	3	4	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3,6	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	
31	2	3	1	3	4	3	1	1	1	4	4	1,8	4	4	3	2	2	3	2	4	1	4	3	2,8	4	4	4	4	
32	1	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	4,5	3	4	4	4	3	3,6	3	5	4	5	4	4,2	3	4	4	3,7	
33	2	4	1	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	
34	1	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3,3	4	4	4	4	3	3,8	3	4	3	4	4	3,6	4	3	3	3,3	
35	1	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	3,8	4	4	3	3	3	3,4	3	5	4	5	5	4,4	4	4	5	4,3	
36	1	4	1	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	3	4	2	3,4	4	4	3	3,7	
37	2	3	1	3	4	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1,4	2	3	3	3	3	2,4	1	1	2	1,3	
38	2	2	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1,4	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1,3	
39	2	5	1	3	3	5	1	2	2	1	3	1,5	1	1	2	1	2	1,4	2	2	1	1	2	1,6	1	1	2	1,3	
40	1	4	1	3	4	5	1	2	2	3	5	2	1	1	2	2	3	1,8	3	1	1	1	1	1,4	1	1	1	1	
41	1	4	1	3	4	4	5	5	5	3	3	4,5	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	5	3	4,4	4	4	4	4	
42	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,4	4	4	5	4	4	3	3,8	4	4	4	4
43	1	2	2	3	3	2	3	3	3	5	5	3,5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	4	4	4,6	4	3	3	3,3	
44	1	3	1	2	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4,2	4	5	3	4	
45	2	4	1	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3,7	
46	1	3	1	2	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	2	3,8	2	1	3	4	5	3	4	4	3	3,7	
47	2	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	4	3	4,4	5	4	4	4,3	
48	2	4	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	5	
49	1	5	1	3	4	5	3	3	3	4	5	3,3	4	4	4	3	3	3,6	3	3	3	4	3	3,2	4	3	4	3,7	
50	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3,7	
51	1	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4,8	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3,7	
52	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3,8	4	5	5	4	3	4,2	3	4	5	5	5	4,4	5	4	5	4,7	
53	1	5	1	3	4	5	3	4	3	4	4	3,5	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	
54	2	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3,3	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	5	4	4,2	5	3	3	3,7	
55	1	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	3	3	4	3,3	
56	1	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4,3																	

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	42	60,0	60,0	60,0
	Wanita	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	10	14,3	14,3	14,3
	30-39 tahun	27	38,6	38,6	52,9
	40-49 tahun	23	32,9	32,9	85,7
	> 50 tahun	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	58	82,9	82,9	82,9
	Belum kawin	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	4,3	4,3	4,3
	Diploma	10	14,3	14,3	18,6
	Sarjana	48	68,6	68,6	87,1
	Pasca Sarjana	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	20	28,6	28,6	28,6
	Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	41	58,6	58,6	87,1
	> Rp 5.500.000	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	2	2,9	2,9	2,9
	2-5 Tahun	8	11,4	11,4	14,3
	6-10 Tahun	21	30,0	30,0	44,3
	11-15 Tahun	16	22,9	22,9	67,1
	> 15 Tahun	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	2	2,9	2,9	8,6
	KS	8	11,4	11,4	20,0
	S	28	40,0	40,0	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	5	7,1	7,1	11,4
	KS	12	17,1	17,1	28,6
	S	34	48,6	48,6	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,7	5,7	8,6
	KS	18	25,7	25,7	34,3
	S	32	45,7	45,7	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,3	4,3	7,1
	KS	20	28,6	28,6	35,7
	S	35	50,0	50,0	85,7
	SS	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	KS	18	25,7	25,7	30,0
	S	30	42,9	42,9	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Komunikasi Internal (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	1	1,4	1,4	7,1
	KS	8	11,4	11,4	18,6
	S	43	61,4	61,4	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	3	4,3	4,3	11,4
	KS	8	11,4	11,4	22,9
	S	37	52,9	52,9	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	4	5,7	5,7	10,0
	KS	9	12,9	12,9	22,9
	S	35	50,0	50,0	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	7	10,0	10,0	12,9
	KS	21	30,0	30,0	42,9
	S	29	41,4	41,4	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Quality Of Work Life (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	3	4,3	4,3	8,6
	KS	14	20,0	20,0	28,6
	S	32	45,7	45,7	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	7	10,0	10,0	15,7
	KS	11	15,7	15,7	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	10	14,3	14,3	20,0
	S	42	60,0	60,0	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	17	24,3	24,3	31,4
	KS	12	17,1	17,1	48,6
	S	24	34,3	34,3	82,9
	SS	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Spiritualitas (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	3	4,3	4,3	10,0
	KS	12	17,1	17,1	27,1
	S	36	51,4	51,4	78,6
	SS	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	10,0	10,0	10,0
	TS	3	4,3	4,3	14,3
	KS	12	17,1	17,1	31,4
	S	35	50,0	50,0	81,4
	SS	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	6	8,6	8,6	14,3
	KS	12	17,1	17,1	31,4
	S	35	50,0	50,0	81,4
	SS	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	1,075	70
A2	3,79	1,020	70
A3	3,74	,943	70
A4	3,69	,877	70
A5	3,91	,880	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,13	8,288	,616	,774
A2	15,40	8,186	,690	,749
A3	15,44	8,540	,694	,749
A4	15,50	9,268	,602	,778
A5	15,27	10,114	,423	,825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,19	13,255	3,641	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	182,917	69	2,651	3,141	,015
Within People	6,217	4	1,554		
Residual	136,583	276	,495		
Total	142,800	280	,510		
Total	325,717	349	,933		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Komunikasi Internal (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,89	,941	70
B2	3,83	1,076	70
B3	3,90	1,009	70
B4	3,57	,972	70
B5	3,60	,939	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,90	12,265	,647	,898
B2	14,96	10,447	,835	,857
B3	14,89	11,059	,795	,867
B4	15,21	11,301	,792	,868
B5	15,19	12,066	,685	,891

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,79	17,417	4,173	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	240,357	69	3,483	5,045	,001
Within People Between Items	7,086	4	1,771		
Residual	96,914	276	,351		
Total	104,000	280	,371		
Total	344,357	349	,987		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 10 Reliability dan Validitas *Quality Of Work Life* (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,60	,939	70
C2	3,84	1,002	70
C3	3,70	1,108	70
C4	3,90	,887	70
C5	3,30	1,220	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,74	10,687	,571	,771
C2	14,50	10,196	,605	,760
C3	14,64	8,842	,759	,706
C4	14,44	10,366	,686	,742
C5	15,04	10,505	,489	,838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,34	15,069	3,882	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	207,954	69	3,014	6,648	,000
Within People	15,783	4	3,946		
Residual	163,817	276	,594		
Total	179,600	280	,641		
Total	387,554	349	1,110		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Spiritualitas (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,79	1,020	70
D2	3,63	1,144	70
D3	3,67	1,059	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,30	4,271	,560	,861
D2	7,46	3,179	,781	,639
D3	7,41	3,695	,701	,728

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,09	7,674	2,770	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	176,495	69	2,558	1,011	,367
Within People					
Between Items	,924	2	,462		
Residual	63,076	138	,457		
Total	64,000	140	,457		
Total	240,495	209	1,151		

Grand Mean = 3,70

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spiritualitas (X3), Quality of work life (X2), Komunikasi Internal (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,606	,49901

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas (X3), Quality of work life (X2), Komunikasi Internal (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,181	3	9,060	36,385	,000 ^b
	Residual	16,435	66	,249		
	Total	43,615	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas (X3), Quality of work life (X2), Komunikasi Internal (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,795	,298		2,671	,010
	Komunikasi Internal (X1)	,240	,115	,256	2,086	,041
	Quality of work life (X2)	,420	,103	,410	4,078	,000
	Spiritualitas (X3)	,256	,111	,275	2,306	,030

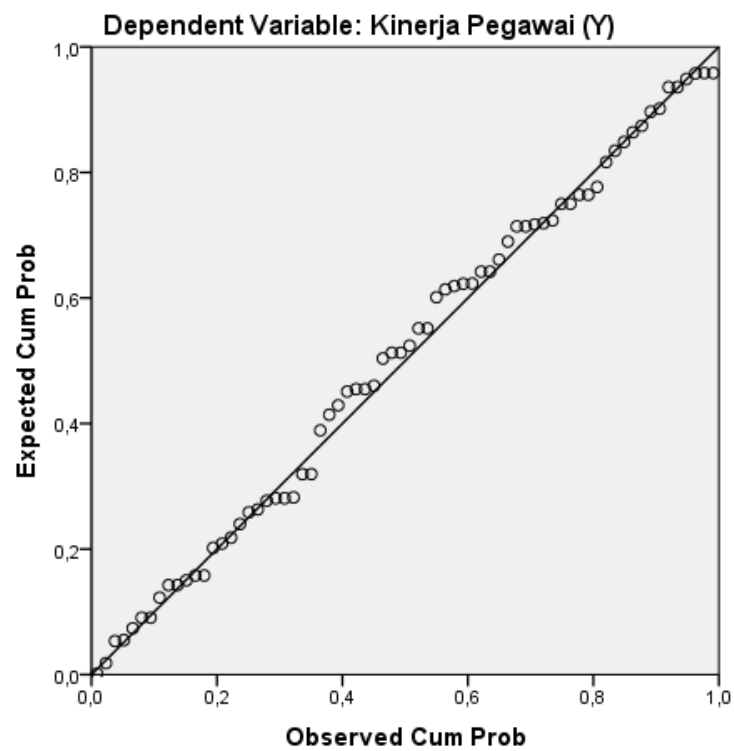
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

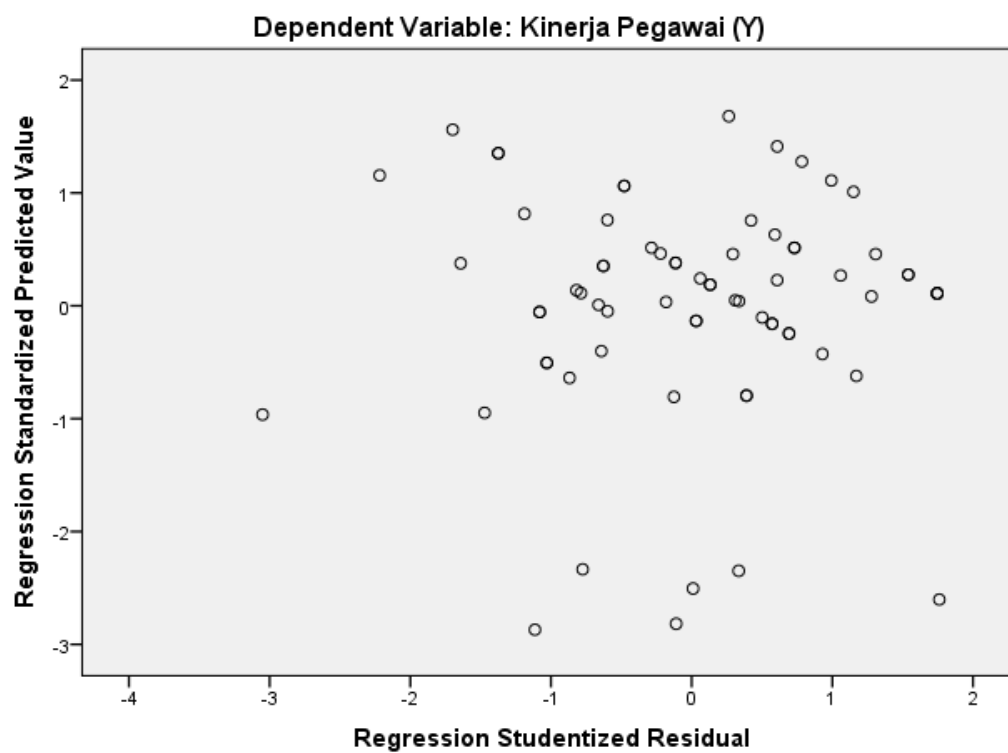
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi Internal (X1)	,190	5,252
	Quality of work life (X2)	,266	3,753
	Spiritualitas (X3)	,375	2,666

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel