

Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah

Author:

¹Fromistra Mungkur

²Rosmita Ambarita

³Riwayani

Afiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email:

¹fromistramungkur2201@gmail.com

²rosa_ambar@yahoo.com

³riwayanigultom9625@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 13-09-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 12-11-2025



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 90 (sembilan puluh) orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Dari hasil perhitungan uji t, nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu: Hasil analisis regresi linear berganda dengan $Y = 29,654 + 0,218 X1 + 0,072 X2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 29,654 artinya apabila motivasi (variabel X1) dan komunikasi (variabel X2) = 0, maka kinerja pegawai variabel Y = 29,654 dan apabila motivasi (variabel X1) dan komunikasi (variabel X2) = 1, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 29,994. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar 1,498 > ttabel sebesar 1.66256 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,138 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y dan thitung sebesar 0,642 < ttabel sebesar 1.66256 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,523 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya komunikasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari uji F (Simultan) atau Ftest, maka diperoleh Fhitung 12.367 > Ftabel 3,101. Oleh karena itu Fhitung 12.367 > Ftabel 3,101, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil Penelitian ini menunjukkan: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk instansi/perusahaan (Arianty et al., 2016). Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari capaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antara komponen organisasi, utamanya dalam menjalin koordinasi. Sejalan dengan itu, tingkat motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai turut menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sumber daya manusia merupakan pegawai yang menjalankan tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah yang memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menggerakkan manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja.

Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah adalah salah satu organisasi dalam negeri Indonesia dalam bidang kegiatan keagamaan. Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah diketuai oleh seorang Kepala Kantor Bapak H. Julskri Mangandar Limbong, S.Ag, M.M. Kementerian Agama harus mampu memberikan pelayanan yang berbasis keagamaan.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa setiap pegawai yang hadir menandatangani daftar hadir dan tidak lama kemudian ada yang keluar meninggalkan kantor, kurangnya motivasi dalam diri pegawai maupun motivasi dari atasan, masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan karena kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan sehingga tugas dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah dalam penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah setiap tahunnya selalu kinerja pegawai kurang terlaksana dengan baik berdasarkan evaluasi kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dalam hal ini tingkat propinsi.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi dan diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor, 2018). Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah terlihat ada beberapa kenyataan yang kurang baik. Misalnya, tingkat kedisiplinan yang masih kurang, tugas-tugas yang sering terbengkalai, serta rendahnya rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta keadaan kinerja pegawai masih rendah, keadaan ini dapat diperoleh dari hasil kinerja pegawai, yang mana diantaranya minim ketelitian dan keberhati-hatian dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.

Studi Literatur

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal penting bagi setiap pegawai guna meningkatkan semangat dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pegawai belum tentu bersedia meluangkan segala kemampuannya secara optimal, maka dari itu masih diperlukan dorongan dari pihak luar. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut (Usman, 2019) motivasi dapat diartikan sebagai “keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah “kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut (Noor, 2018) motivasi adalah “keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang

atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian Komunikasi

Menurut pendapat (Bangun, 2019) Komunikasi adalah “suatu penyampaian 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”.

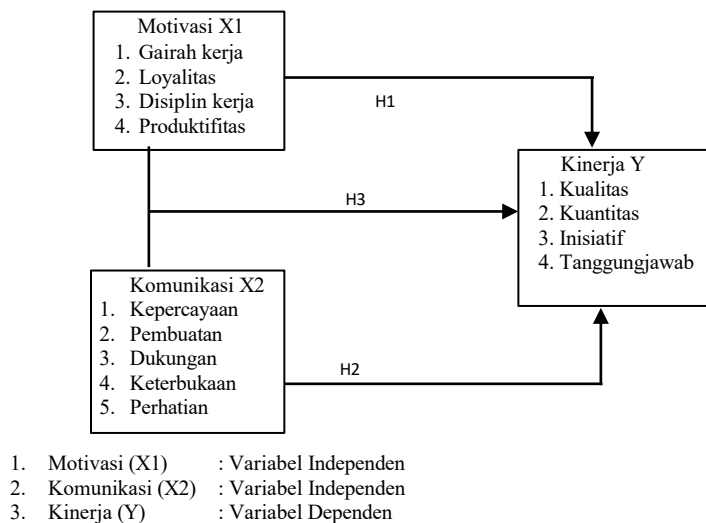
Menurut pendapat (Hermawan, 2017) Komunikasi adalah “Sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi se bentuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan”.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan ujung tombak dari setiap perusahaan, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan lancar. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada setiap organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2018) kinerja pegawai adalah “hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku karya ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara Wawancara dan Kuisioner

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam hal ini peneliti menghitung data dengan program IBM SPSS Statistics 27 dengan menganalisis data menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan cara mengorelasikan skor butir pertanyaan dengan skor total. Item dinyatakan valid jika nilai korelasinya $\geq 0,300$. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi alat ukur, di mana instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya stabil. Pengujian dilakukan dengan metode internal consistency, dan interpretasi nilai alpha yaitu $> 0,90$ (sempurna), $0,70-0,90$ (tinggi), $0,50-0,70$ (moderat), dan $< 0,50$ (rendah).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai kelayakan model regresi. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal, dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai Asymp. Sig. $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas bertujuan memastikan tidak adanya perbedaan varians, diuji dengan metode Glejser, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan uji multikolinearitas digunakan untuk melihat hubungan antar variabel independen, dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance $\geq 0,01$ atau VIF ≤ 10 .

Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, dikembangkan dari wawancara dan angket, untuk hal-hal yang tertentu tidak jelas dilakukan melalui observasi wawancara. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten tapanuli tengah, melalui metode:

Analisis Deskriptif Responden

Analisis data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Hasil observasi menunjukkan bahwa kegiatan pegawai sudah berjalan sesuai tugas dan fungsi masing-masing serta sistem kerja yang tertata. Sementara itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi pegawai umumnya sudah baik meskipun masih ada beberapa kendala, komunikasi antara pegawai dan pimpinan tergolong baik walau belum merata, serta tingkat kehadiran pegawai meningkat sekitar 10% yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Analisis Diskriptif Variabel

Pada Tabel 1 akan ditabulasikan data motivasi dari setiap item sebagai berikut:

Tabel 1 Tabulasi Data Motivasi

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	SS		S		KS		TS		STS				
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	
1	45	225	35	140	10	30	0	0	0	0	90	395	4,39
2	40	200	43	172	6	18	1	2	0	0	90	392	4,35
3	65	325	23	92	2	6	0	0	0	0	90	423	4,70
4	44	220	41	164	5	15	0	0	0	0	90	399	4,43

5	34	170	51	204	5	15	0	0	0	0	90	389	4,32
6	45	225	40	160	5	15	0	0	0	0	90	400	4,44
7	52	260	34	136	4	12	0	0	0	0	90	408	4,53
8	52	260	32	128	6	18	0	0	0	0	90	406	4,51
9	44	220	40	160	16	48	0	0	0	0	90	428	4,75
10	52	260	37	148	1	3	0	0	0	0	90	4,11	4,57
Jumlah												44,99	
Rata-Rata												4,50	

Sumber : Hasil Penelitian Data, 2025 (Data Diolah)

F : Frekwensi Jawaban

Sc : Score (Frekwensi x Nilai)

variabel (motivasi) yaitu 4,50 berada pada interval 4,2 s/d 5,0 dengan kategori sangat baik.

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

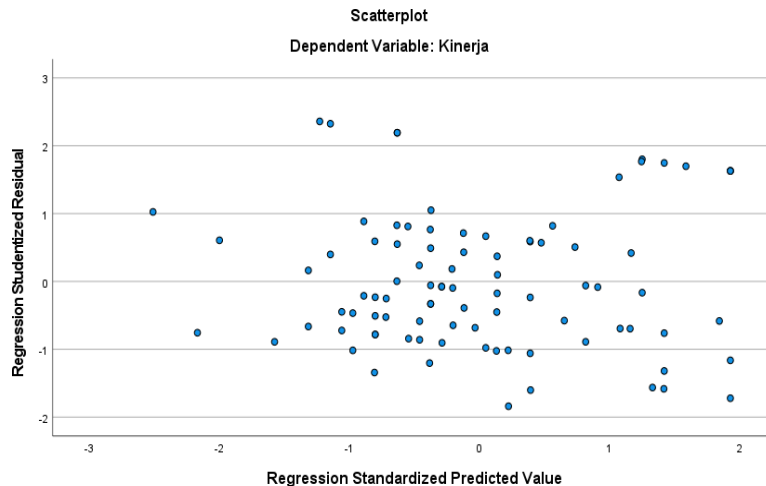
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	90		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.64157878	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.100	
	Negative	-.070	
Test Statistic	.100		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.026		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.023	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.019
		Upper Bound	.027
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Nilai *Kolmogorv-Smirnov* sebesar 0,100. Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai 0,026 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal. Selain dengan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji normalitas juga di uji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedositas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dapat dilihat model regresinya pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Gambar 2. Scatterplot

Pada Gambar di atas Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas terjadi ketika terdapat hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, baik secara sempurna maupun tidak sempurna. Untuk mendeteksinya digunakan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Variabel dinyatakan mengalami multikolonieritas jika nilai tolerance $\leq 0,1$ atau $VIF \geq 10$, sedangkan jika nilai tolerance $\geq 0,1$ atau $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Mulikolonierites

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.654	5.927		5.003	.000		
	Motivasi	.218	.146	.179	1.498	.138	.760	1.315
	Komunikasi	.072	.112	.077	.642	.523	.760	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak mempunyai masalah multikolonier.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel motivasi (X1) dan variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

Ho : motivasi dan komunikasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

Ha : motivasi dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 90 pegawai dan jumlah keseluruhan Variabel (k) adalah 3 sehingga diperoleh:

- a. df (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
- b. df (penyebut) = $n - k = 90 - 3 = 87 = 3,101$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi *SPSS-27 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan $\alpha = 5\%$

H_a = ditolak apabila Fhitung lebih kecil dari Ftabel dengan $\alpha = 5\%$

Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi *SPSS-2.7 for windows*.

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

UJI SIMULTAN ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.218	2	32.109	12.367	.100 ^b
	Residual	1180.238	87	13.566		
	Total	1244.456	89			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi						

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada tabel diatas terlihat bahwa Fhitung 12.367 > Ftabel 3,101. Oleh karena itu Fhitung 12.367 > Ftabel 3,101, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan **Diterima**.

Pembahasan

Analisis deskriptif karakteristik responden memberikan gambaran umum mengenai kondisi pegawai berdasarkan prestasi, usia, pendidikan, dan masa kerja. Data prestasi menunjukkan bahwa sebagian besar program kerja telah berjalan dengan baik, dengan tingkat realisasi berkisar antara 85% hingga 95%, meskipun belum sepenuhnya mencapai target 100%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai yang cukup optimal dalam mendukung pelayanan instansi. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–29 tahun sebesar 33,33%, yang menunjukkan dominasi usia produktif dalam organisasi. Dari segi pendidikan, sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 77 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup baik. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja lebih dari 20 tahun sebesar 31,11%, disusul masa kerja 11–19 tahun sebesar 23,33%.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya telah berpengalaman dan memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka dapat didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji autokorelasi ketiga variabel antara korelasi motivasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,527 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi cukup tinggi.
2. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara motivasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebesar 0,552 atau 55,2% dan sisanya sebesar 44,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.
3. Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 29,654 + 0,218 X_1 + 0,072 X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 29,654 artinya apabila motivasi (variabel X1) dan komunikasi (variabel X2) = 0, maka kinerja pegawai variabel Y = 29,654 dan apabila motivasi (variabel X1) dan komunikasi

(variabel X2) = 1, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 29,994

4. Dari hasil perhitungan uji t, nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
 - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar 1,498 > ttabel sebesar 1.66256 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,138 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar 0,642 < ttabel sebesar 1.66256 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,523 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya komunikasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
 - c) Dari uji F (Simultan) atau Fttest, maka diperoleh Fhitung 12.367 > Ftabel 3,101. Oleh karena itu Fhitung 12.367 > Ftabel 3,101, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

Referensi

- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi Cetakan Pertama*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli . Arianty, N., Bahagia, R., Akrim, L. A.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga .
- Hermawan, A. (2017). *Komunikasi Pemasaran*. Malang : Erlangga.
- Mangkunegara.(2018). *Motivasi Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Ikhtiar Cabang Bandung*.Prosiding Prima
- Noor, J. (2018). *Penelitian Ilmu Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group .
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarata: Kencana Prenada Media Group. Suwatno, & Priansa, D.
- J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis Cetakan Keenam*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.