



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH *TEAMWORK* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Sosial (S. Sos)

Oleh :

Anna Dhifatul Fajriyah
NIM. B94219069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023**

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anna Dhifatul Fajriyah
NIM : B94219069
Fakultas/ Prodi : Fakultas Dakwah dan Komunikasi/
Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 10 Januari 2023

Saya yang menyatakan,



Anna Dhifatul Fajriyah
B94219069

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Anna Dhifatul Fajriyah
NIM : B94219069
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : “ Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo”.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Sidoarjo, 5 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

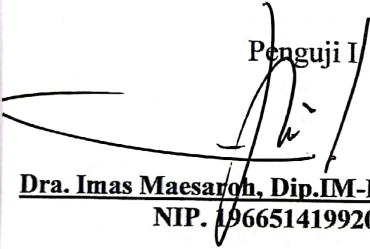
Disusun Oleh
Anna Dhifatul Fajriyah
B94219069

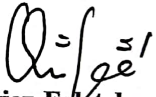
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada
tanggal 10 Januari 2023

Penguji I

Tim Penguji

Penguji II


Dra. Imas Maesarah, Dip.IM-LIB., M.Lib., Ph.D
NIP. 19665141992032001


Aun Falestien Faletehan, MHRM
NIP. 19820514200501100

Penguji III

Penguji IV


Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc., M.Fil.I
NIP. 19760304200711056


Ahmad Khairul Hakim, M.Si
NIP. 19751230200312001

Surabaya, 10 Januari 2023

Dekan




Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag., M.Fil.I
NIP. 19711071998031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ANNA DHIFATUL FAJRIYAH
NIM : B94219069
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : annadhifa3103@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI

INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR

KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 08 Februari 2023

Penulis

(ANNA DHIFATUL FAJRIYAH)

ABSTRAK

Anna Dhifatul Fajriyah, 2023, Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Variabel Moderasi Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip,I, M.Lib, Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai serta pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal memperkuat atau memperlemah hubungan antara *teamwork* dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* atau PLS dengan uji model pengukuran atau *outer model* dan uji model struktural atau *inner model*. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* atau biasa disingkat SEM dan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan *pertama*, *teamwork* berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistic* sebesar $6,258 > 1,96$ dan nilai *p - value* $0,000 < 0,05$ serta hasil *path coefficients* menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,660 yang bermakna *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Kedua*, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistic*

sebesar $1,982 > 1,96$ dan nilai $p - value$ $0,048 < 0,05$ serta hasil *path coefficients* menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,238 yang bermakna komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Ketiga*, semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistic* sebesar $2,128 > 1,96$ dan nilai $p - value$ $0,033 < 0,05$ serta hasil *path coefficients* menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,183 yang bermakna komunikasi interpersonal meningkatkan hubungan antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kerjasama Tim, Teamwork, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Anna Dhifatul Fajriyah, 2023, The Influence of Teamwork on Employee Performance with Interpersonal Communication as a Moderating Variable at the Office of the Ministry of Religion of Sidoarjo Regency. Thesis of Da'wah Management Study Program. Under the Supervisor Dra. Imas Maesaroh, Dip,I, M.Lib, Ph.D.

This study aims to determine the effect of teamwork on employee performance and the effect of interpersonal communication on employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Sidoarjo Regency. In addition, this study also aims to determine whether interpersonal communication strengthens or weakens the relationship between teamwork and the performance of employees of the Office of the Ministry of Religion, Sidoarjo Regency.

This study uses quantitative research methods with associative research types. The data analysis technique in this study was to use Partial Least Square or PLS with a measurement model test or outer model and a structural model test or inner model. The data analysis tools used in this study are Structural Equation Modeling or commonly abbreviated as SEM and SPSS.

The results of this study show that first, teamwork has a direct positive effect on the performance of employees of the Sidoarjo Regency Office of the Ministry of Religion. This can be seen from the t statistic value of $6.258 > 1.96$ and the p-value of $0.000 < 0.05$ and the results of the path coefficients explain the original sample value of 0.660 which means teamwork has a positive effect on employee performance. Second, interpersonal communication has a positive direct effect on employee performance at the Office of the Ministry of Religion of Sidoarjo Regency. This can be seen from the t

statistic value of $1.982 > 1.96$ and the p-value of $0.048 < 0.05$ and the results of the path coefficients explain the original sample value of 0.238 which means interpersonal communication has a positive effect on employee performance. Third, the higher the interpersonal communication, the effect of teamwork on the performance of the employees of the Office of the Ministry of Religion of Sidoarjo Regency is increasing. This can be seen from the t statistic value of $2.128 > 1.96$ and the p-value of $0.033 < 0.05$ and the results of the path coefficients explain the original sample value of 0.183 which means interpersonal communication increases the relationship between teamwork and employee performance.

Keywords: Teamwork, Teamwork, Interpersonal Communication, Employee Performance

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Definisi Operasional.....	7
1. Kinerja Pegawai (Variabel Dependen).....	7
2. <i>Teamwork</i> atau Kerjasama Tim (Variabel	
Independen).....	8

3. Komunikasi Interpersonal (Variabel Moderasi).....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II	
KAJIAN TEORETIK.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kerangka Teori.....	14
1. Kinerja (Variabel Dependen).....	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja....	16
c. Dimensi Kinerja.....	17
d. Kinerja dalam Prespektif Islam.....	20
2. <i>Teamwork</i> / Kerjasama Tim (Variabel Independen)...	24
a. Pengertian <i>Teamwork</i> / Kerjasama Tim.....	24
b. Dimensi <i>Teamwork</i> / Kerjasama Tim.....	25
c. <i>Teamwork</i> / Kerjasama Tim dalam Prespektif Islam.....	29
3. Komunikasi Interpersonal (Variabel Moderasi).....	31
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	31
b. Dimensi Komunikasi Interpersonal.....	32
c. Komunikasi Interpersonal dalam Prespektif Islam.	36
C. Paradigma Penelitian.....	39

D. Hipotesis Penelitian.....	39
-------------------------------------	-----------

BAB III

METODE PENELITIAN.....	41
-------------------------------	-----------

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	41
--	-----------

B. Objek Penelitian.....	41
---------------------------------	-----------

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	42
--	-----------

1. Populasi.....	42
-------------------------	-----------

2. Sampel.....	42
-----------------------	-----------

D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	43
---	-----------

E. Tahap – Tahap Penelitian.....	46
---	-----------

F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
--	-----------

1. Kuisioner.....	48
--------------------------	-----------

2. Dokumentasi.....	48
----------------------------	-----------

G. Teknik Analisis Data.....	49
-------------------------------------	-----------

1. Uji Statistik Deskriptif.....	49
---	-----------

2. Uji Normalitas.....	49
-------------------------------	-----------

3. Uji Multikolinearitas.....	50
--------------------------------------	-----------

4. Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	50
--	-----------

5. Uji Model Struktural atau Inner Model.....	52
--	-----------

E. Jadwal Penelitian.....	53
----------------------------------	-----------

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
---	-----------

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
---	-----------

1. Profil Lembaga.....	54
2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.....	54
3. Struktur Organisasi.....	55
B. Deskripsi Data.....	56
1. Karakteristik Demografi.....	56
2. Hasil Analisis Variabel Endogen.....	61
3. Hasil Analisis Variabel Eksogen.....	65
4. Hasil Analisis Variabel Moderasi.....	71
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	77
1. Uji Normalitas.....	77
2. Uji Multikolinearitas.....	78
3. Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	81
D. Uji Model Struktural atau Inner Model.....	90
E. Pengujian Hipotesis.....	92
1. Pengaruh Langsung <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	93
2. Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai.....	93
3. Pengaruh Moderasi Komunikasi Interpersonal dalam Hubungan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai...	94
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	94

1. Pengaruh Langsung <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	94
2. Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai.....	98
3. Pengaruh Moderasi Komunikasi Interpersonal dalam Hubungan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai... ..	102
BAB V	
PENUTUP	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	105
C. Keterbatasan Peneliti.....	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	116

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian.....	44
Tabel 4. 1. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kualitas.....	61
Tabel 4. 2. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kuantitas Kerja.....	62
Tabel 4. 3. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Tanggung Jawab.....	63
Tabel 4. 4. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kerjasama.....	64
Tabel 4. 5. Sebaran Data Teamwork Berdasarkan Dimensi <i>Cooperating</i>	66
Tabel 4. 6. Sebaran Data Teamwork Berdasarkan Dimensi <i>Coordinating</i>	67
Tabel 4. 7. Sebaran Data Teamwork Berdasarkan Dimensi <i>Communicating</i>	68
Tabel 4. 8. Sebaran Data Teamwork Berdasarkan Dimensi <i>Comforting</i>	69
Tabel 4. 9. Sebaran Data Teamwork Berdasarkan Dimensi <i>Conflict Resolving</i>	70
Tabel 4. 10. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi <i>Oppeness</i>	71
Tabel 4. 11. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi <i>Empathy</i>	72
Tabel 4. 12. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi <i>Supportiveness</i>	74
Tabel 4. 13. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi <i>Positiveness</i>	75
Tabel 4. 14. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi <i>Equality</i>	76
Tabel 4. 15. Hasil Uji Normalitas Data.....	78
Tabel 4. 16. Hasil Uji Korelasi.....	79
Tabel 4. 17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	81

Tabel 4. 18. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Teamwork</i>	82
Tabel 4. 19. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Moderasi Komunikasi Interpersonal.....	83
Tabel 4. 20. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen Kinerja Pegawai.....	84
Tabel 4. 21. Nilai <i>Loading Factor</i> Seluruh Konstruk.....	85
Tabel 4. 22. Nilai <i>Cross Loading</i>	87
Tabel 4. 23. Hasil <i>Output</i> SMART PLS.....	89
Tabel 4. 24. <i>R Square</i>	90
Tabel 4. 25. Hasil <i>Output</i> SMART PLS <i>Bootstrapping</i>	92



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4. 2. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Usia.....	58
Gambar 4. 3. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	59
Gambar 4. 4. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Gambar 4. 5. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan.....	60
Gambar 4. 6. Hasil Uji Outer Model.....	82
Gambar 4. 7. Hasil Uji Outer Model Setelah Estimasi Ulang.....	84
Gambar 4. 8. Hasil Output SMART PLS <i>Bootstrapping</i>	91

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki akal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap individu selalu bekerjasama dengan individu lain dalam berbagai kegiatan untuk mewujudkan tujuannya. Namun, banyak orang yang menolak dan menghindari bekerjasama di lingkungan kerja. Kerja sama memiliki banyak manfaat bagi diri sendiri dan juga organisasi. Kerja sama dapat meningkatkan profesionalitas dan juga dapat meringankan beban pekerjaan. Bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), kerja sama merupakan salah satu indikator penilaian kinerja. Kemampuan dan kemauan bekerja sama menentukan hasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.¹ Keberadaan Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena merupakan penggerak, pengelola, pengatur, dan penyeimbang. Sumber daya manusia berperan aktif dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Tim adalah suatu komponen yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil kerja yang dilaksanakan oleh tim lebih baik dari pada hasil kerja individu. Kerja sama tim merupakan langkah paling efektif

¹ Kemenag RI, “Kerjasama Yang Baik Dalam Bekerja,” Nasional, *Kerjasama Yang Baik Dalam Bekerja* (blog), 15 Juli 2020, <https://kemenag.go.id/read/kerjasama-yang-baik-dalam-bekerja-18ppd>.

untuk mempersatukan seluruh pegawai dalam menjalankan tugasnya.² Jika seseorang bekerjasama dalam sebuah tim, maka ia dapat membantu dan menerima beban kerja yang sama dengan anggota tim lainnya. Sehingga pekerjaan tersebut akan lebih ringan dan cepat selesai.

Kinerja merupakan hasil kerja maksimal yang dicapai pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Hasil kerja yang memuaskan dapat memberikan efek positif terhadap individu dan lingkungan kerjanya. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berkaitan dengan sikap dan sifat individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi dari luar individu atau lingkungan. Kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari faktor eksternal.³ Kinerja pegawai sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Pegawai harus bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kerjasama tim merupakan salah satu tolak ukur dalam tercapainya kinerja sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat pembagian jabatan agar setiap bidang memiliki peran yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kerjasama tim memiliki keterkaitan kuat dengan kinerja karyawan. Jika pegawai bekerjasama dalam menjalankan tugasnya, maka tugas tersebut dapat selesai lebih cepat dan lebih mudah dikerjakan. Hal ini juga akan lebih mempersingkat

² Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (30 Juni 2017), <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>.

³ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan" 3, no. 2 (t.t.): 17.

waktu dan membuat hasil kerja lebih efektif dan efisien. Bekerjasama juga dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Hubungan antar karyawan akan lebih dekat sehingga menimbulkan rasa nyaman dan memotivasi pegawai untuk segera menyelesaikan tugasnya sesuai target.

Teamwork merupakan bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan latar belakang berbeda yang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa individu saling bekerjasama dengan kesamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁴ *Teamwork* dapat terwujud dengan baik apabila memiliki komunikasi yang baik pula. Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan antar dua orang atau beberapa orang, dimana dapat terjadi penyampaian dan penerimaan pesan secara langsung.⁵ Komunikasi interpersonal memberikan kenyamanan antar individu untuk saling bertukar informasi. Komunikasi interpersonal dapat mewujudkan kerjasama yang baik bagi individu maupun kelompok. Komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai interaksi antar individu untuk merefleksikan dan membangun pengetahuan sehingga terbentuk kesamaan makna dalam suatu

⁴ Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, dan Endang Rusdianti, "Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 3 (19 Desember 2019): 180, <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>.

⁵ Muhammad Farizi Almubaroq, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang," t.t., 29.

hubungan. Komunikasi interpersonal yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Kinerja memiliki keterkaitan kuat dengan *teamwork* dan komunikasi interpersonal. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *teamwork* terhadap kinerja dengan variabel moderasi komunikasi interpersonal yang dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *teamwork* dengan kinerja pegawai. Hal ini terbukti apabila komunikasi interpersonal dapat berjalan dengan baik maka dapat membangun kerjasama tim sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan. Begitupun sebaliknya apabila komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan baik dan tidak ada kerjasama yang terjalin maka pekerjaan akan terasa sulit dan berat karena dikerjakan sendiri.

Peneliti memilih pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sebagai obyek penelitian. Kantor Kementerian Kabupaten Sidoarjo merupakan lembaga yang menaungi dalam bidang keagamaan di wilayah Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki tujuan menjadi kemeterian agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas, dan unggul. Peneliti tertarik memilih Kemenag Sidoarjo sebagai objek penelitian karena Kemenag Sidoarjo merupakan lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat pada bidang keagamaan. Sehingga untuk menjalankan pelayanannya diperlukan adanya kerjasama antar bagian maupun individu untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan dapat

dijadikan referensi untuk penelitian sejenis. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai dan juga organisasi tentang pentingnya kerjasama dan komunikasi interpersonal bagi pegawai dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa terdapat pengaruh kerjasama terhadap kinerja pegawai dengan variabel moderasi komunikasi interpersonal yang memperkuat atau memperlemahnya. Penelitian ini juga berguna sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai bagi lembaga nantinya *teamwork* akan membentuk kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah variabel komunikasi interpersonal dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Teamwork* dengan kinerja pegawai. Judul yang diangkat penulis untuk mendapatkan hasil yang sesuai yaitu **“PENGARUH *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah komunikasi interpersonal memperlemah atau memperkuat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal memperkuat atau memperlemah hubungan antara *teamwork* dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan khazanah keilmuan khususnya terkait pentingnya komunikasi interpersonal dan kerjasama tim terhadap efektifitas kerja pegawai dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti, menambah wawasan untuk meningkatkan pengetahuan terkait *Teamwork*, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat untuk memenuhi persyaratan lulus dan mendapatkan gelar S1.
- b. Manfaat bagi pegawai, untuk memberikan informasi kepada pegawai Kantor Kementerian Agama tentang pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat memberikan dampak positif untuk lembaga nantinya *teamwork* akan membentuk kinerja yang efektif dan efisien.

- c. Manfaat bagi masyarakat, untuk memberikan informasi dan pemahaman seputar pentingnya *teamwork* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah konsep atau pengertian suatu variabel yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan atau penelitian. Definisi operasional juga mengungkapkan makna dari sebuah variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

Actual performance atau *job performance* atau biasa disebut dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Seorang pegawai yang berhasil menjalankan tugas serta tanggung jawab yang sesuai secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.⁶ Kinerja adalah kemauan

⁶ Novia Ruth Silaen dkk., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021). Hlm. 2

seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap hasil yang diharapkan.⁷ Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah hasil atau pencapaian pegawai secara kualitas dan kuantitas telah memenuhi tugas dan perannya dalam suatu pekerjaan berdasarkan target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. *Teamwork* atau Kerjasama Tim (Variabel Independen)

Menurut Tenner dan Detero mengungkapkan, bahwa *teamwork* atau kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang mana tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai apabila melakukan kerjasama tim dibandingkan dengan melakukannya secara individu.⁸ Menurut Cohen dan Bailey berpendapat, bahwa kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas serta bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh secara bersama-sama.⁹ Sehingga dapat disimpulkan bahwa *teamwork* atau kerjasama tim

⁷ Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (25 Oktober 2017), <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.

⁸ Sri Hastuti dan Luky Wijayanti, "Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan," no. 1 (2009): 9.

⁹ Wahyu Kusuma Pratiwi dan Dwiarko Nugrohoseno, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7, no. 1 (2014): 12.

merupakan sekelompok individu yang saling terikat untuk bekerja secara bersama-sama untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal serta dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja tersebut.

3. Komunikasi Interpersonal (Variabel Moderasi)

Komunikasi interpersonal adalah pertukaran pesan atau makna antara dua orang atau lebih dan mengharapkan adanya *feedback* agar tercapai kesamaan makna mengenai apa yang dimaksud.¹⁰ Menurut Littlejohn mendefinisikan, bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara individu-individu. Suranto menjelaskan, bahwa proses komunikasi dimana terdapat penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung disebut sebagai komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi.¹¹ Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah sebuah proses terjadinya pengiriman dan penerimaan pesan antar individu atau lebih secara langsung dengan mengharapkan adanya umpan balik untuk mencapai suatu tujuan.

¹⁰ Abdul Aziz, Alimatus Sahra, dan Nur Fachmi Budi S, “Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan PT. XYZ,” *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam* 9, no. 1 (4 Oktober 2019): 41–58, <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>.

¹¹ Almubaroq, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.”

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan penjabaran secara garis besar mulai dari awal penelitian hingga akhir yang dibagi kedalam lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan dasar pemikiran untuk memberikan gambaran umum mengenai hal yang akan diangkat dalam penelitian. Pada bab pendahuluan ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORETIK

Bab ini memaparkan tentang serangkaian definisi, dimensi, serta indikator penelitian. Pada bab ini juga menggambarkan orisinalitas penelitian ini dengan memberikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang teknik-teknik serta metode-metode yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pada bab ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan analisis data, serta instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini memaparkan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti juga memberikan gambaran pembahasan hasil dari analisis data penelitian yang telah dilakukan

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian. Bab ini juga berisi beberapa saran serta keterbatasan pada penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan adanya penelitian terdahulu adalah sebagai orisinalitas penelitian, perbedaan penelitian dengan penelitian lainnya, serta novelty atau kebaruan penelitian yang dilakukan. Peneliti mencari penelitian terdahulu menggunakan *systematic literature review* dengan menyaring penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Peneliti mengambil beberapa penelitian yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti, antara lain :

1. Penelitian oleh R. Neny Kusumadewi dengan judul *Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka*.¹²

Hasil dari penelitian ini adalah *teamwork* dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel *teamwork* sebagai variabel eksogen (X) dan kinerja sebagai variabel endogen (Y). Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi.

¹² Neny Kusumadewi, "Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka," *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (23 Juli 2022): 614–23, <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>.

2. Penelitian Assyfa Rizka dkk dengan judul *Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. XYZ Jatinagor)*.¹³

Hasil dari penelitian ini adalah kerjasama tim merupakan salah satu faktor atau variabel yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dari hasil uji hipotesis, uji t, serta arah hubungan positif dari kerjasama kelompok terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini yaitu terletak pada variabel eksogen (X) dan variabel endogen (Y). Perbedaannya yaitu tidak terdapat variabel moderasi pada penelitian sebelumnya.

3. Penelitian Benny Usman dengan judul *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*.¹⁴

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis dan hasil analisis regresi sederhana. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variabel endogen (Y). Perbedaan pada penelitian ini komunikasi interpersonal sebagai variabel eksogen (X) sedangkan pada penelitian yang akan

¹³ Assyfa Rizka Awalia, Dilla Fania, dan Diah Utami Setyaningrum, "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. XYZ Jatinagor)" 6 (2020): 8.

¹⁴ Benny Usman, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 10, no. 1 (2013): 18.

dilakukan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi (Z).

4. Penelitian Ahmad Romli dan Irawan dengan judul *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Luhai Industrial*.¹⁵

Hasil penelitian ini adalah membuktikan dan menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner, hasil analisis regresi dan korelasi. Persamaan penelitian ini adalah variabel eksogen (X) dan variabel endogen (Y). Perbedaan yaitu tidak terdapat variabel moderasi (Z).

5. Penelitian Umi Elan dan Bayu Aji Pamungkas dengan judul *Pengaruh Kekompakan dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya*.

¹⁶

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua *teamwork* mempunyai kekompakan yang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji crosstab pada faktor jabatan karyawan bagian staf operasional yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kekompakan *teamwork*. Sedangkan faktor usia menjadi faktor paling kecil yang mempengaruhi kekompakan *teamwork*. Persamaan penelitian ini terletak pada kinerja pegawai

¹⁵ Ahmad Romli, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Luhai Industrial," *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 18.

¹⁶ Umi Elan dan Bayu Aji Pamungkas, "Pengaruh Kekompakan dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya" 03 (2014): 22.

sebagai variabel endogen (Y). Perbedaan penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel moderasi (Z).

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti memuat tentang keterkaitan atau pengaruh antara variabel *teamwork* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi variabel endogen (Y). Hasil dari penelitian terdahulu adalah terdapat pengaruh antara *teamwork* atau kerjasama tim dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. *Novelty* atau kebaruan pada penelitian ini adalah terdapat variabel moderasi (Z) pada penelitian ini. Jika penelitian sebelumnya fokus pada pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y), maka pada penelitian ini terdapat variabel moderasi (Z) yang dapat memperkuat atau memperlemahnya. Dalam penelitian ini, peneliti memilih komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi yang akan memperkuat atau memperlemah pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai.

B. Kerangka Teori

1. Kinerja (Variabel Dependen)

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kinerja diartikan sebagai *performance*. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai hasil capaian seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Kinerja adalah penampilan kerja atau hasil yang dicapai seseorang baik barang maupun jasa yang biasanya dijadikan sebagai dasar penilaian diri karyawan atau organisasi yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pengetahuannya. Pada hakikatnya kinerja

merupakan bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja.¹⁷ Menurut Sedarmayanti menyatakan, bahwa kinerja adalah perwujudan kegiatan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan organisasi.¹⁸ Menurut Moeheriono menyimpulkan, bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan perannya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang ada.¹⁹ Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan baik secara individu maupun kelompok yang dapat dijadikan sebagai penilaian berdasarkan upayanya dalam mencapai target dan tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

¹⁷ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=hMjjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengertian+kinerja&ots=GptoCP3RrM&sig=ZMOhEVgl0bUTyCfFbOfxTUvn8y0&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20kinerja&f=false.

¹⁸ Selly Selfianita, “Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang,” *JURNAL PARIWISATA BUNDA* 1, no. 2 (2021): 6.

¹⁹ Yurina Khusnal Amaliyyah, Nurhajati, dan Khalikussabir, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang” 10, no. 13 (Februari 2021): 63–81.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson menjelaskan, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.²⁰ Faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara membandingkan hasil kerja dengan lama waktu bekerja pegawai. Kuantitas kerja seorang pegawai dapat dinilai dari kecepatan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkatan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Kualitas kerja dapat dinilai dari efektifitas dan efisiensi pekerja dalam mengerjakan tugasnya.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu merupakan manajemen waktu pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dinilai dari penggunaan masa kerja sesuai dengan kebijakan organisasi.

4) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan faktor yang dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dinilai dari tingkat kehadiran pegawai yang

²⁰ Silaen dkk., *Kinerja Karyawan*.

tinggi dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan optimal.

5) Kerja Sama

Kerjasama merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Kerjasama dalam sebuah tim dapat menyatukan seluruh anggota bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

6) Komunikasi

Komunikasi interpersonal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi merupakan faktor eksternal pada sebuah iklim organisasi melalui komunikasi.

c. Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara dimensi-dimensi untuk mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama.²¹ Dimensi – dimensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Menurut Flippo menyatakan, bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat diukur dari efektifitas efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan

²¹ Shinta Avriyanti, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tabalong” 3 (2020): 12.

atau target perusahaan dengan baik dan berdaya guna.²² Kualitas kerja dapat diukur dari kesan pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Adapun indikator kualitas kerja antara lain :

a) Ketepatan

Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu terdapat kesesuaian antara rencana kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b) Ketelitian

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu cermat dan selektif dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir adanya kesalahan.

c) Keberhasilan hasil kerja

Keberhasilan hasil kerja yaitu kondisi dimana terdapat peningkatan hasil kerja dari hasil yang sebelumnya.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam suatu waktu dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi sehingga efisien dan efektif.²³ Hasil kerja pegawai dapat dinilai dari lama penyelesaian

²² Amaliyyah, Nurhajati, dan Khalikussabir, "E-JRM."

²³ Selfianita, "Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang."

suatu tugas berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Adapun indikator kuantitas kerja antara lain :

a) Kecepatan

Kecepatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya artinya penilaian hasil kerja terhadap waktu yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu.

b) Kerapian

Kerapian seorang pegawai dalam mengerjakan tugas dapat membantu pegawai lebih teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

3) Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya disebut tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya berdasarkan dorongan dari dalam dirinya.²⁴ Adapun indikator tanggung jawab antara lain :

a) Menerima dan melaksanakan pekerjaan

²⁴ Nurdin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo," *Gorontalo Development Review* 1, no. 1 (1 April 2018): 15, <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>.

Tanggung jawab seorang pegawai dalam menunjukkan seberapa besar dedikasinya dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta tepat waktu.

b) Berani

Berani artinya seorang pegawai berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil. Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya harus memiliki sikap berani dan percaya diri mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah bentuk sikap dan perilaku yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai harus siap dan bersedia melibatkan diri dengan pegawai lain bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.²⁵ Adapun indikator kerjasama antara lain :

a) Kekompakan

Kekompakan yaitu secara teratur dan rapi bekerja bersama-sama dan bersatu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

d. Kinerja dalam Prespektif Islam

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan wewenang dan tanggung

²⁵ Yusuf.

jawabnya dalam suatu organisasi sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi secara legal dan sesuai dengan peraturan yang ada. Sebagai upaya memperbaiki diri sebagai individu dan pekerja hal baik yang dapat dilakukan adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri atau *self assesment*. Allah SWT menganjurkan umatnya untuk melakukan hal tersebut sesuai dengan Q.S. At-Taubah/9 ayat 105.²⁶ Allah SWT berfirman dalam Q.S. At-Taubah/9 ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ ۚ وَالشَّهَادَةُ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”*

Menurut tafsir ringkas Kementerian Agama, Q. S. At-Taubah ayat 105 memiliki makna “Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat. Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga

²⁶ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (30 Juni 2018): 100, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan”.

Selain terdapat kelompok yang mengakui dosa-dosa mereka lalu dianjurkan untuk bertobat dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, ada pula orang-orang lain yang ditangguhkan sampai ada keputusan Allah; mungkin Allah akan mengazab mereka, karena mereka tetap dalam kedurhakaan, dan mungkin Allah akan menerima tobat mereka, jika mereka bertobat dengan sungguh-sungguh. Allah Maha Mengetahui orang yang bertobat secara tulus, Maha bijaksana dalam menetapkan keputusan-Nya.

Berdasarkan ayat diatas, terdapat kata “amalakum” yang memiliki arti amalmu atau pekerjaan. Hal ini berarti amalan di dunia yaitu berupa prestasi kerja. Kebutuhan prestasi kerja dalam al-qur'an bersifat dunia dan akhirat yang berorientasi tidak hanya untuk diri sendiri namun juga kepentingan kepada Allah. Seorang muslim mendapatkan prestasi kerja tidak untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain, tetapi tujuannya bekerja adalah untuk mendapat pengakuan dari Allah SWT. Hal ini juga telah dijelaskan dalam Q.S. Al-Insyirah/94 ayat 7-8. Allah SWT berfirman

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ ﴿٩٤﴾

dalam Q.S. Al-Insyirah/94 ayat 7-8:

Artinya : “ (7)Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, (8) Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. ”

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, Q.S. Al-Insyirah ayat 7-8 memiliki makna apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Allah SWT menggantungkan harapan. Apabila kamu telah menyelesaikan urusan-urusan duniawi dan kesibukannya telah kamu selesaikan, maka bulatkanlah tekadmu untuk ibadah dan bangkitlah kamu kepadanya dalam keadaan bersemangat.

Ali ibnu Abu Talhah telah meriwayatkan dari Ibnu Abbas sehubungan dengan makna firman-Nya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Q.S. Al-Insyirah ayat 7 memiliki makna yaitu dalam berdoa. Zaid ibnu Aslam dan Adh-Dhahhak telah mengatakan sehubungan dengan makna firman-Nya: Maka apabila kamu telah selesai. Q.S. Al-Insyirah ayat 7 Maksudnya, dari melakukan jihad. kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Q.S. Al-Insyirah ayat 7 yakni kerjakanlah ibadah dengan sungguh-sungguh. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. Q.S. Al-Insyirah ayat 8 menurut Ats-Tsauri mengatakan bahwa makna yang dimaksud ialah jadikanlah niatmu dan harapanmu hanya tertuju kepada Allah subhanahu wa ta'ala semata.

Ayat di atas memiliki makna bahwa seseorang pekerja harus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selama melakukan pekerjaannya seorang muslim tidak hanya menganggap sebuah pekerjaan sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras ia harus menikmati hasilnya dengan bersuka cita dan bersyukur atas pemberian Allah SWT. Seorang muslim dalam bekerja harus mengharapkan pengakuan dari Allah dan bukan pengakuan dari sesama manusia. Jika seorang muslim bekerja Allah, maka ia akan mendapatkan kepuasan jiwa.

2. *Teamwork* / Kerjasama Tim (Variabel Independen)

a. Pengertian *TeamWork* / Kerjasama Tim

Kerjasama tim dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi pegawai harus memiliki kemampuan bekerja secara efektif dalam suatu tim. Menurut Suhendi dan Anggara mengatakan, bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang saling berkaitan dan memiliki ikatan yang harmonis sehingga mendorong adanya perubahan, pertumbuhan, dan perkembangan bagi individu maupun organisasi.²⁷ Menurut Robbins dan Judge menjelaskan, bahwa kerjasama tim atau *teamwork* merupakan bagian dalam kerja tim yang memiliki hubungan saling

²⁷ Pratiwi dan Nugrohoseno, “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.”

menguntungkan pada interaksi antar anggota.²⁸ Menurut Tracy menyatakan, bahwa *teamwork* atau kerjasama tim merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan dikelola oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi.²⁹ Kerjasama dapat menyatukan id-id dari berbagai pihak yang akan membawa pada kesuksesan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim atau *teamwork* adalah interaksi yang terjadi pada suatu kempok dalam organisasi yang saling berkaitan sehingga menimbulkan dorongan yang saling menguntungkan atar setiap pihak yang berkerja bersama sehingga terjadi perubahan, pertumbuhan, dan perkembangan bagi individu, kelompok, maupun organisasi.

b. Dimensi *Teamwork* / Kerjasama Tim

Menurut Shane & Von Glinow, dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu *the five C*.³⁰ Dimensi tersebut yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) *Cooperating* (Bekerjasama)

²⁸ Achmad Husna, “Elemen Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Umum: Dimensi Kepribadian (Big Five), Pelatihan dan Kerjasama Tim,” *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik* 1, no. 3 (2021): 15, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>.

²⁹ Rayu Ati, Ihyani Malik, dan Hafiz Elfiansya Parawu, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3, no. 3 (2022): 17.

³⁰ Layla Anggraeni dan Romat Saragih, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah,” t.t., 8.

Teamwork dalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan pekerjaan akan cepat selesai jika seluruh anggota bekerjasama. Pelaksanaan *teamwork* dapat tercapai jika seluruh pihak mendapatkan manfaat bersama. Tim yang efektif merupakan tim kerja yang seluruh anggota dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.³¹

Indikator *Cooperating* meliputi :

- a) Tanggung jawab, yaitu setiap pegawai memahami tanggung jawabnya dalam sebuah tim. Peran setiap anggota tim ditentukan dengan jelas sehingga setiap anggota memiliki tanggung jawab atas tugasnya masing-masing.
- b) Tujuan yang sama, yaitu setiap pegawai memiliki tujuan yang sama. Pegawai saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2) *Coordinating* (Koordinasi)

Koordinasi yang efektif dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja seorang pegawai. Koordinasi merupakan proses penggabungan tujuan dan kegiatan pada setiap satuan kerja pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Koordinasi penting untuk menghubungkan

³¹ Kusumadewi, “Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka.”

setiap individu maupun kelompok dalam mencapai sebuah tujuan.³² Indikator *Coordinating* meliputi :

- a) Pembagian kekuasaan, yaitu setiap pegawai memahami perannya dalam tim sehingga pembagian tugas dan intruksi dapat dimengerti dengan jelas.
- b) Menyamakan kepentingan, yaitu pegawai menyamakan tujuan kerja tim sehingga dapat mencapai target dengan maksimal. Pegawai dalam sebuah kerja tim dapat saling mengingatkan target yang harus dicapai.

3) *Communicating* (Komunikasi)

Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila setiap pegawai dalam organisasi yang memiliki tugas dan wewenang yang berbeda dapat menjalin kerjasama yang kompak. Jika seluruh pegawai dapat menjalin komunikasi yang baik, maka segala aktifitas dalam organisasi dapat berjalan baik dan lancar. Hal ini dapat terjadi karena setiap individu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.³³

Indikator *Communicating* meliputi :

- a) Hubungan antar pegawai, yaitu komunikasi yang baik antar pegawai dapat mempererat

³² Juwita Sari Dewi Hutagalung, "Pengaruh Moral Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Welling Tapioka Jaya, Serdang Bedagai Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 1 (2020): 20.

³³ Kusumadewi, "Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka."

keakraban antar pegawai sehingga dapat saling bekerja sama. Hubungan antar pegawai juga dapat memberikan kenyamanan pegawai berdiskusi dalam tim kerja.

- b) Kepercayaan, yaitu komunikasi dapat meningkatkan rasa percaya antar pegawai. Rasa percaya ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4) *Comforting* (Kenyamanan)

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong pegawai merasakan kenyamanan saat bekerja sehingga pegawai akan lebih produktif dan dapat menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.³⁴ Indikator *Comforting* meliputi :

- a) Suasana kerja, yaitu keadaan lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan pegawai seperti ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan agar lebih mudah dikerjakan.
- b) *Reward* atau penghargaan, yaitu pegawai akan merasa nyaman saat mendapatkan penghargaan sesuai dengan hasil kerjanya. Dalam suatu tim kerja *reward* dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

³⁴ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Warta*, no. 57 (2018): 10.

5) *Conflict Resolving* (Pemecah Masalah)

Konflik merupakan suatu proses sosial. Menurut Gibson menyatakan, bahwa suatu hubungan dapat menciptakan kerjasama, saling tergantung, serta dapat membuat suatu permasalahan. Hal ini dapat terjadi apabila setiap komponen dalam organisasi tidak bekerja sama dan memiliki kepentingan atau tujuan yang berbeda.³⁵ Indikator *conflict resolving* meliputi :

- a) Penyelesaian konflik, yaitu setiap pegawai menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan metode yang tepat.
- b) Evaluasi, yaitu melakukan evaluasi pada setiap kegiatan untuk meningkatkan efektifitas kerja dan meminimalisir kesalahan yang ada.

c. ***Teamwork* / Kerjasama Tim dalam Prespektif Islam**

Teamwork dalam prespektif islam dapat dijabarkan sebagai bentuk saling tolong menolong dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang baik dan sesuai dengan syariat islam. Agama islam memerintahkan kepada umatnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang baik hendanya selalu bekerja sama dengan orang lain. Hal ini dikarenakan pada saat seseorang bekerjasama dapat menjaga dari perpecahan,

³⁵ Mohamad Muspawi, "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)," *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 16, no. 2 (2014): 7.

sehingga dalam islam kerja sama merupakan sikap yang penting dimiliki oleh umat islam. *Teamwork* dijelaskan dalam Q. S. Al – Ma’idah ayat 2 :

...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “... dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Menurut tafsir Ibnu Katsir menjelaskan, Q. S. Al-Ma’idah ayat 2 memiliki makna dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan, melakukan yang diperintahkan Allah, dan takwa, takut kepada larangannya, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa, melakukan maksiat dan permusuhan, sebab yang demikian itu melanggar hukum-hukum Allah. Bertakwalah kepada Allah, takut kepada Allah dengan melakukan perintah-Nya dan meninggalkan larangan-Nya, karena sungguh Allah sangat berat siksaan-Nya kepada orang-orang yang tidak taat kepada-Nya.

Islam menganjurkan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dibanding dengan pekerjaan yang dilakukan secara individu. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama lebih pasti dan kuat karena mengumpulkan kekuatan dari setiap beberapa individu sehingga pekerjaan yang sulit

dapat dikerjakan dengan mudah. Teamwork merupakan unsur utama demokrasi islam yang diperlukan untuk memperkuat sistem dalam jangka waktu yang lama. Jika kerja sama dalam satu tim dapat diterapkan, maka akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat membawa perubahan yang baik seperti pada zaman Nabi dan para sahabat.

3. Komunikasi Interpersonal (Variabel Moderasi)

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antar beberapa orang secara tatap muka, setiap orang dapat menangkap reaksi orang lain secara langsung, secara verbal maupun nonverbal.³⁶ Menurut Purwanto menjelaskan, bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh individu dengan individu lain dalam suatu masyarakat atau organisasi menggunakan media komunikasi dan bahasa yang dapat dipahami untuk mencapai suatu tujuan.³⁷ Menurut Hardjana mengatakan, bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi secara langsung antara dua orang atau lebih, dimana terjadi pertukaran pesan secara langsung pula.³⁸ Komunikasi

³⁶ Ida Suryani Wijaya, “Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dalam Organisasi,” *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (2013): 12.

³⁷ Caesario Dwi Prakoso, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Karyawan Travel Terhadap Kinerja Karyawan Zena Travelindo Malang,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 2 (2016): 1–11.

³⁸ Almubaroq, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.”

interpersonal dapat membangun sikap saling percaya dan mendukung dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah suatu proses pertukaran informasi antar dua individu atau lebih dalam suatu lingkungan secara langsung maupun menggunakan media komunikasi dengan bahasa yang dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat untuk mencapai suatu tujuan.

b. Dimensi Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito terdapat 5 sikap positif yang harus dimiliki komunikan dan komunikator agar dapat tercapai komunikasi interpersonal yang efektif yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan.³⁹ Sikap – sikap tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) *Oppeness* (Keterbukaan)

Keterbukaan adalah sikap menerima pendapat dari orang lain, serta bersedia menyampaikan informasi yang dimiliki kepada orang lain. Sikap ini dapat dilihat dari kejujuran seseorang dalam merespon segala bentuk komunikasi. Keterbukaan merupakan hal penting tercapainya komunikasi interpersonal yang baik.

³⁹ Prakoso, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Karyawan Travel Terhadap Kinerja Karyawan Zena Travelindo Malang.”

Sehingga komunikasi interpersonal akan berjalan secara adil, transparan, serta dapat diterima oleh seluruh pihak yang terlibat komunikasi.⁴⁰ Indikator keterbukaan meliputi :

- a) Menerima pendapat, yaitu suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai memiliki rasa hormat dan mampu menerima perbedaan pendapat pegawai lain tanpa melihat latar belakangnya.
- b) Memberikan informasi, yaitu keterbukaan terhadap informasi yang dimiliki dengan cara membagikan informasi tersebut kepada orang lain dengan jujur dan apa adanya.

2) *Empathy* (Empati)

Empati adalah kemampuan yang dimiliki seseorang memahami sudut pandang orang lain dalam melihat suatu persoalan. Sehingga ia dapat merasakan berada di posisi orang tersebut. Seseorang yang empatik dapat memahami motivasi, perasaan, harapan, dan keinginan orang lain. Menahan untuk mengevaluasi, menilai, dan mengkritik orang lain merupakan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mencapai sikap empati.⁴¹ Indikator empati meliputi :

⁴⁰ Shulhuly Ashfahani, "Implementasi Keterbukaan dan Dukungan dalam Komunikasi Antarpribadi (Studi Komunikasi Pimpinan dan Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju)," *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA* 11, no. 01 (30 Agustus 2019): 187, <https://doi.org/10.38041/jikom1.v11i01.69>.

⁴¹ Ashfahani.

- a) Memahami perasaan orang lain, yaitu usaha setiap pihak untuk merasakan perasaan orang lain. Seorang pegawai dalam melakukan komunikasi memikirkan dampak sebuah informasi terhadap perasaan atau suasana hati orang lain.
- b) Memahami sikap, pendapat dan perilaku orang lain, artinya setiap orang berpikir dan menghormati sikap, perilaku, dan pendapat orang lain dan tidak mengambil kesimpulan sendiri.

3) *Supportiveness* (Sikap Mendukung)

Sikap mendukung adalah sikap seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan dengan tidak bersikap defensif. Seseorang dapat menunjukkan sikap mendukung dengan menggunakan isyarat nonverbal seperti tersenyum, menganggukkan kepala dan tepuk tangan.

⁴²Indikator sikap mendukung meliputi :

- a) Spontan dan lugas, artinya memberikan dukungan terhadap pegawai lain secara langsung tanpa direncanakan dan lugas atau bersifat apa adanya. Sikap mendukung dapat ditunjukkan seorang pegawai kepada pegawai lain dari perilaku pada saat proses komunikasi dengan memberikan dukungan secara natural dan tidak berbelit.

⁴² Prakoso, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Karyawan Travel Terhadap Kinerja Karyawan Zena Travelindo Malang."

- b) Tidak saling menyalahkan, artinya seorang pegawai dalam menghadapi sebuah permasalahan fokus untuk mencari penyelesaiannya dan tidak menyalahkan orang lain.

4) *Positiveness* (Sikap Positif)

Sikap positif adalah pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran yang positif sehingga tindakan yang dipilih dapat sesuai dengan tujuan komunikasi interpersonal.⁴³ Hal ini dapat ditunjukkan dengan selalu berprasangka baik pada orang lain dan tidak mudah curiga. Indikator sikap positif meliputi :

- a) Menghargai orang lain, yaitu sikap yang dimiliki seseorang dalam menghormati pendapat orang lain dengan cara mendengarkan pendapat tersebut secara seksama.
- b) Komitemen untuk menjalin kerjasama, yaitu memiliki keinginan dan bersedia melakukan suatu pekerjaan secara bersama - sama.

5) *Equality* (Kesetaraan)

⁴³ Prakoso.

Kesetaraan adalah mengakui bahwa semua pihak memiliki kepentingan bersama yang bernilai, berharga, dan saling membutuhkan satu sama lain. Kesetaraan merupakan sikap memperlakukan orang lain memiliki kedudukan dan hak yang sama. Pada proses komunikasi seseorang tidak mempertegas perbedaan serta menghormati perbedaan yang ada.⁴⁴ Indikator kesetaraan meliputi :

- a) Menempatkan diri setara dengan orang lain, yaitu menempatkan diri sendiri dalam keadaan yang sama dengan orang lain dan menganggap bahwa semua orang setara tanpa melihat latar belakangnya.
- b) Suasana komunikasi yang akrab dan nyaman, yaitu selama proses komunikasi membangun suasana atau lingkungan kerja yang nyaman dan dekat antara satu sama.

c. Komunikasi Interpersonal dalam Prespektif Islam

Komunikasi merupakan bentuk manusia dalam mengekspresikan dirinya dalam membentuk interaksi sosial dan mengembangkan kepribadiannya. Komunikasi dalam islam merupakan proses penyampaian pesan dengan menggunakan prinsip islam dalam setiap komponennya seperti isi atau pesan dan metode penyampaiannya. Al-Qur'an menggunakan konsep seperti balāgh, da'wah, basher, nadhár,

⁴⁴ Ashfahani, "Implementasi Keterbukaan dan Dukungan dalam Komunikasi Antarpribadi (Studi Komunikasi Pimpinan dan Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju)."

tadhkirah, dan Mawi'zah sebagai bentuk penyampaian pesan Allah kepada manusia.⁴⁵ Komunikasi merupakan sifat asal manusia seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S. Ar-Rahman/55 ayat 1-4. Allah berfirman dalam Q.S. Ar-Rahman/55 ayat 1-4 :

Artinya : “(Allah) Yang Maha Pengasih. Yang telah mengajarkan Al-Qur'an. Dia menciptakan manusia. mengajarnya pandai berbicara.”

Berdasarkan tafsir ringkas Kementerian Agama

الرَّحْمَنِ ۝ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ ۝ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝

menjelaskan, Q.S. Ar-Rahman ayat 1-4 yaitu surah ini diawali dengan nama-Nya yang indah. Dialah Allah Yang Maha Pengasih kepada makhluk, baik jin, manusia, hewan, tumbuhan, dan lainnya dalam kehidupan mereka di dunia. Allah menyebut rahmat-Nya yang paling agung. Dialah Tuhan Yang telah mengajarkan Al-Qur'an kepada siapa saja yang Dia kehendaki. Dia juga yang menciptakan manusia, makhluk yang paling memerlukan tuntunan-Nya, dan kemudian mengajarnya pandai berbicara untuk mengungkapkan ide dalam benaknya.

Berdasarkan ayat diatas terdapat kata *al-bayan* dapat diartikan sebagai kemampuan berkomunikasi. Dalam prespektif islam, komunikasi interpersonal

⁴⁵ Tri Na'imah dan Dyah Siti Septiningsih, “Komunikasi Interpersonal dalam Kajian Islam,” *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PRODI PAI UMP TAHUN 2019*, 2019, 10.

tumbuh karena manusia tidak dapat terlepas dari interaksi dengan sesama. Komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi antar dua orang atau lebih dalam memperoleh makna suatu informasi dan hubungan-hubungan melalui komunikasi antar manusia. Dalam al-Qur'an terdapat ayat berbentuk dialog yang dapat digolongkan sebagai komunikasi interpersonal. Komunikasi antarindividu dengan cara dialog ditemukan banyak ayat dalam al-qur'an. Salah satu ayat yang menunjukkan adanya komunikasi interpersonal yaitu pada Q.S. As-Saffat/37 ayat 102. Allah SWT berfirman dalam Q.S. As-

فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يَبْنَئِي إِنِّي أَرَى فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبَحُكَ فَانْظُرْ مَاذَا تَأْتِي
قَالَ يَأْتِيكَ أَفْعَلُ مَا تُؤْمَرُ ۖ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّادِقِينَ ﴿١٠٢﴾

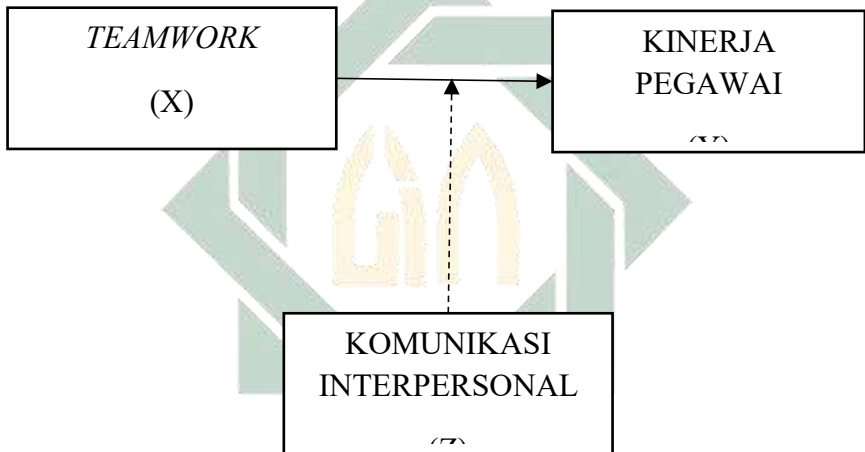
Saffat/37 ayat 102:

Artinya : *Maka ketika anak itu sampai (pada umur) sanggup berusaha bersamanya, (Ibrahim) berkata, "Wahai anakku! Sesungguhnya aku bermimpi bahwa aku menyembelihmu. Maka pikirkanlah bagaimana pendapatmu!" Dia (Ismail) menjawab, "Wahai ayahku! Lakukanlah apa yang diperintahkan (Allah) kepadamu; insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang sabar".*

Berdasarkan ayat di atas, terjadi komunikasi dua arah dengan suasana akrab namun cukup mencekam. Pada saat Nabi Ibrahim menyampaikan perintah Allah dengan komunikasi yang lembut dan sopan menunggu persetujuan anaknya. Hal ini merupakan contoh

komunikasi yang sangat demokratis karena menyangkut hak hidup seorang manusia. suasana komunikasi ini mencair pada saat puteranya memberikan persetujuannya karena kepatuhannya kepada Allah SWT.

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori diatas, variabel *Teamwork* (X), kinerja pegawai (Y), serta komunikasi interpersonal (Z), hipotesis yang di uji dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

H1 : Terdapat pengaruh antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

2. Hipotesis 2

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

H1 : Terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

3. Hipotesis 3

H0 : Semakin rendah komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin menurun.

H1 : Semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono mendefinisikan, bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini bertujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditentukan.⁴⁶ Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif atau afiliasi. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu fokus pada pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi. *Teamwork* sebagai variabel eksogen (variabel X), kinerja pegawai sebagai variabel endogen (variabel Y), serta konsumsi komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi (variabel Z). Subjek penelitian pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2019). Hlm 8

Jalan Mongsidi No. 3, Sidoklumpuk, Kecamatan Sidoarjo,
Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61218.

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah general yang terdiri atas subjek dan objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah 60 pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴⁸ Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik *simple random sampling*, teknik ini merupakan sebuah cara pengambilan sampel secara acak dengan tidak membedakan strata atau tingkatan para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%.

⁴⁷ Sugiono. Hlm. 80

⁴⁸ Sugiono. hlm. 81

N	S			N
	1%	5%	10%	
10	10	10	10	280
15	15	14	14	290
20	19	19	19	300
25	24	23	23	320
30	29	28	27	340
35	33	32	31	360
40	38	36	35	380
45	42	40	39	400
50	47	44	42	420
55	51	48	46	440
60	55	51	49	460
65	59	55	53	480
70	63	58	56	500

Berdasarkan tabel ini, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah salah satu alat penelitian yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu *teamwork* sebagai variabel bebas (variabel X), kinerja pegawai sebagai variabel terikat (variabel Y), dan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi (variabel Z). Variabel yang akan diuji pada penelitian ini antara lain :

Tabel 3. 1. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan
		2. Ketelitian
		3. Keberhasilan hasil kerja
	Kuantitas Kerja	1. Kecepatan
		2. Kerapian
	Tanggung Jawab	1. Menerima dan melaksanakan pekerjaan
		2. Berani
Teamwork atau Kerjasama Tim (X)	Kerjasama	1. Kekompakan
	<i>Cooperating</i> (Bekerjasama)	1. Tanggung jawab
		2. Tujuan yang sama
		1. Pembagian kekuasaan
	<i>Coordinating</i> (Koordinasi)	2. Menyamakan kepentingan

Komunikasi Interpersonal (Z)	<i>Communicating</i> (Komunikasi)	1. Hubungan antar pegawai
		2. Kepercayaan
	<i>Comforting</i> (Kenyamanan)	1. Suasana kerja
		2. <i>Reward</i> atau penghargaan
	<i>Conflict Resolving</i> (Pemecah Masalah)	1. Penyelesaian konflik
		2. Evaluasi
	<i>Oppeness</i> (Keterbukaan)	1. Menerima pendapat
		2. Memberikan informasi
	<i>Empathy</i> (Empati)	1. Memahami perasaan orang lain
		2. Memahami sikap, pendapat, dan perilaku orang lain
	<i>Supportiveness</i> (Sikap Mendukung)	1. Spontan dan lugas
		2. Tidak saling menyalahkan
	<i>Positiveness</i> (Sikap Positif)	1. Menghargai orang lain
		2. Komitmen untuk

		menjalin kerjasama
	<i>Equality</i> (Kesetaraan)	1. Menempatkan diri setara dengan orang lain
		2. Menjalin suasana komunikasi yang akrab dan nyaman

E. Tahap – Tahap Penelitian

1. Tahap Pra-Penelitian

a. Menyusun rancangan penelitian

Penyusunan rencana penelitian mulai dari mengidentifikasi masalah yang akan diangkat menjadi sebuah penelitian. Masalah ini memiliki daya tarik dan keunikan yang dikemukakan dalam latar belakang masalah. Kemudian peneliti membuat gambaran penelitian secara teoritis yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, metode penelitian, serta orisinalitas penelitian yang dituangkan dalam hasil penelitian terdahulu.

b. Memilih lokasi penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, maka peneliti memilih Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sebagai lokasi penelitian. Peneliti memilih Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo karena dirasa sesuai dengan penelitian yang akan di lakukan.

c. Menyusun proposal dan alat penelitian

Pada tahap ini peneliti perlu menyusun proposal penelitian untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan penelitian di lapangan. Peneliti juga menyiapkan alat penelitian berupa kuisioner dan dokumen yang diperlukan sebagai alat penghimpun data.

d. Mengurus perizinan

Peneliti meminta izin kepada pihak terkait untuk dapat melakukan penelitian di lembaga tersebut. Peneliti mengurus dokumen yang dibutuhkan sebagai syarat penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan menghimpun data dari pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Peneliti mengumpulkan data sesuai dengan metode yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis data yang telah diperoleh menggunakan aplikasi Smart-PLS dan SPSS. Hasil data yang telah dianalisis kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mempengaruhi kualitas data penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dan

dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴⁹ Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* dalam kuisioner. Menurut Krinyantono menjelaskan, bahwa skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu kejadian atau gejala sosial.⁵⁰ Dalam skala *likert*, responden diminta untuk menunjukkan tingkan persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan dalam kuisioner. Pertanyaan tersebut merupakan indikator dari variabel-variabel pada penelitian ini.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiono menjelaskan, bahwa dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angkadan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.⁵¹

⁴⁹ Sugiono. Hlm.142

⁵⁰ Suhar Janti, “Analisis Validitas dan Reabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen,” *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 2014, 6.

⁵¹ Lusi Lutfia dan Luvy Sylviana Zanthly, “Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel,” *Journal On Education* 01, no. 03 (2019): 9.

Dokumentasi dalam penelitian ini adalah profil, visi dan misi, serta foto.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* atau biasa dikenal dengan singkatan PLS dan SPSS. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* atau biasa disingkat SEM. PLS merupakan model persamaan struktural SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS berfungsi untuk mengkonfirmasi suatu teori.

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Hasan menjelaskan, bahwa statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari tentang cara pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat dengan mudah dipahami. Statistik deskriptif berfungsi menerangkan hal yang berhubungan dengan uraian keterangan tentang suatu data atau fenomena.⁵² Statistik deskriptif digunakan peneliti untuk mendeskripsikan data sampel atau populasi atas objek yang diteliti.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data penelitian yang baik adalah data yang nilai residunya berdistribusi normal. Sebagai dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas data nilai signifikansi harus

⁵² Leni Masnidar Nasution, "Statistik Deskriptif," *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 7.

lebih dari 0,05.⁵³ Pada penelitian ini pengujian normalitas data akan dilakukan menggunakan *software SPSS 24* dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antar variabel bebas dalam suatu model penelitian. Apabila dalam suatu model penelitian terdapat gejala multikolinearitas, maka model tersebut memiliki standar error tinggi sehingga koefisien jalurnya tidak dapat dinilai dengan tepat. Model penelitian yang baik adalah model penelitian yang tidak memiliki gejala multikolinearitas didalamnya yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$. Sebaliknya, jika suatu model penelitian memiliki nilai *VIF* > 10 dan *tolerance* $< 0,10$ maka model tersebut memiliki masalah multikolinearitas.⁵⁴

4. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Uji outer model atau model pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Reabilitas dapat dinilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Relability*. Dalam *outer model composite reliability* yang

⁵³ Joko Subando, *Teknik Analisis Data Kuantitatif Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Klaten, Jawa Tengah: Lakeisha), diakses 3 Januari 2023, https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=7rZVEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=teori+uji+normalitas+spss&ots=blnsSbxmkW&sig=ZHf2s oRJrTDTTVkAGfJrQ6GnuV4&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20uji%20normalitas%20spss&f=false.

⁵⁴ Subando.

tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari setiap indikator dalam mengukur konstruksinya.⁵⁵

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan seperangkat indikator yang mewakili suatu variabel. Dalam melakukan uji *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah indikator dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0,70, sedangkan nilai AVE > 0,50.⁵⁶ Nilai AVE didapatkan dari rumus :

$$AVE = \frac{\sum_k \lambda^2_{jk}}{\sum_k \lambda^2_{jk} + \sum_k var(\varepsilon_{jk})}$$

b. *Discriminant Validity*

Dalam SMART-PLS uji *discriminant validity* dapat dinilai berdasarkan *fornell-lacker criterion* dan *cross loading*. *Discriminant validity* dapat dikatakan baik apabila AVE lebih tinggi dibanding dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, sedangkan untuk uji *cross loading* menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya. Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu jika nilai *r*-hitung > *r*-tabel, maka

⁵⁵ Meiryani, “Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) dalam SMART PLS,” Articles, *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-outer-model-pengukuran-bagian-luar-dalam-smart-pls/>.

⁵⁶ Meiryani, “Memahami Validitas Konvergen (Convergent Validity) dalam Penelitian Ilmiah,” Articles, *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-konvergen-convergent-validity-dalam-penelitian-ilmiah/>.

item pertanyaan dalam kuisioner dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.⁵⁷

c. *Composite Reability* (ρ_c)

Composite reability digunakan untuk mengukur nilai reabilitas sebuah variabel. Uji reabilitas penting dilakukan untuk membuktikan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel. Sebuah item dalam kuisioner dapat dinyatakan *reliabel* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, begitupun sebaliknya.⁵⁸ Nilai *composite reability* didapatkan dari rumus:

$$\rho_c = \frac{(\sum_k \lambda_{jk})^2}{(\sum_k \lambda_{jk})^2 + \sum_k \text{var}(\epsilon_{jk})}$$

5. Uji Model Struktural atau Inner Model

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi adanya hubungan sebab akibat antar variabel laten (variabel unobserved) atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Uji struktural atau inner model dalam SMART PLS menggunakan bantuan prosedur *bootstrapping* dan *blindfolding*. Terdapat beberapa uji untuk model ini yaitu

⁵⁷ Meiryani, "Memahami Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) dalam Penelitian Ilmiah," Articles, *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-diskriminan-discriminant-validity-dalam-penelitian-ilmiah/>.

⁵⁸ Meiryani, "Memahami Composite Reability dalam Penelitian Ilmiah," Articles, *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/>.

*R Square, Estimate for Path Coefficient, Effect Size (F-Square), dan Prediction relevant (Q – Square) atau Stone Geisser's.*⁵⁹

E. Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		Minggu Ke-																							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal																								
2.	Penyusunan Instrumen																								
3.	Pelaksanaan Kegiatan																								
4.	Analisis Data																								
5.	Penyusunan Laporan																								

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁵⁹ Meiryani, “Memahami Inner Model (Model Struktural) dalam SMART PLS,” Articles, *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-inner-model-model-struktural-dalam-smart-pls/#:~:text=Inner%20model%20merupakan%20model%20struktural,tidak%20dapat%20diukur%20secara%20langsung.>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo merupakan lembaga pemerintahan yang menaungi dalam bidang keagamaan di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memberikan pelayanan kepada masyarakat yang pada bidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo beralamat di Jalan Mongsidi No. 3, Sidoklumpuk, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61218.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

a. Visi

Kementerian Agama yang Profesional dan Andal dalam Membangun Masyarakat yang Saleh, Moderat, Cerdas, dan Unggul untuk Mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong

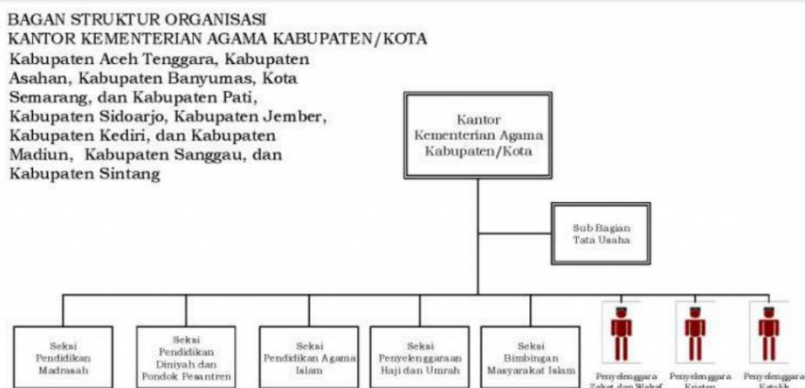
b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama.
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama.
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata.

- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan.
- 6) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

3. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama



Kabupaten Sidoarjo terdiri atas:

- 1) Kepala Kemenag Kab. Sidoarjo : H. Moh. Arwani, M. Ag., M. HI
- 2) Subbagian Tata Usaha : Rahmat Nasrudin, LC, M. Ag
- 3) Seksi Pendidikan Madrasah : H. Ahmad Fathoni, S. Ag
- 4) Seksi Pend. Diniyah dan PD Pesantren : Dr. H. Moh Sholehuddin, M. Ag
- 5) Seksi Pendidikan Agama Islam : Miftahul Arifin, S. Ag

- 6) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah : Drs. Khoidar, M. Hi
- 7) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam : Dr. Abdul Rahman, M. Pd
- 8) Penyelenggara Zakat dan Wakaf : Farid Yusron, S. Sos, MM
- 9) Penyelenggara Kristen; : Dwi Cahyanto, S. Th
- 10) Penyelenggara Katolik; dan : Sukarman, S. Ag
- 11) Kelompok Jabatan Fungsional.

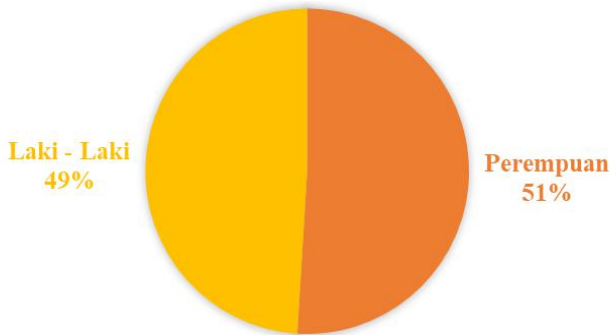
B. Deskripsi Data

Pada penelitian ini data diperoleh dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Penyajian data pada penelitian ini dimulai dengan penjelasan beberapa karakteristik demografi. Karakteristik demografi tersebut yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan pangkat/golongan. Pembahasan deskripsi data juga menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel endogen, variabel *teamwork* (X) sebagai variabel eksogen, serta variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi.

1. Karakteristik Demografi

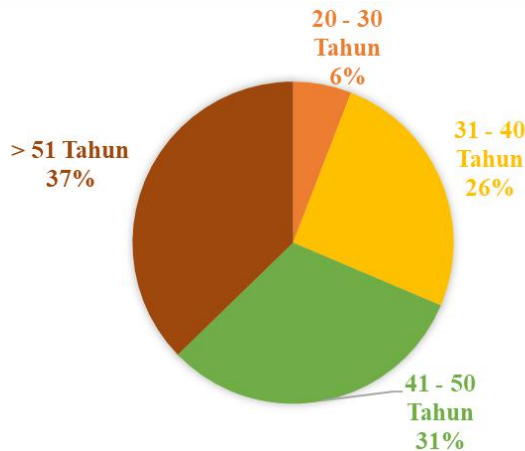
Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sampel 51 orang. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 51%. Sedangkan sampel penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 49%. Hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 1. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



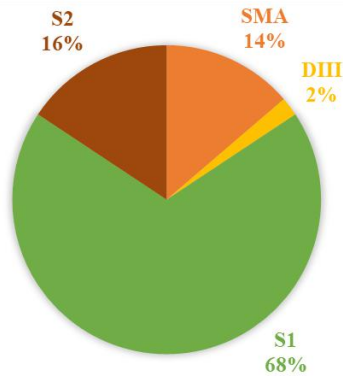
Pada penelitian ini didapat 51 sampel yang menunjukkan rentang usia pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Rentang usia terbanyak yaitu rentang usia > 51 tahun sebanyak 19 orang atau 37%. Pegawai dengan usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 31%. Pegawai dengan 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau 26%. Pegawai dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Agar lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 2. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Usia



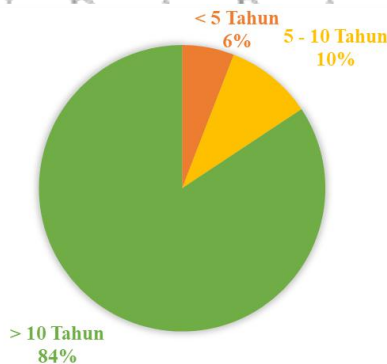
Karakteristik demografi pegawai berdasarkan pendidikan didapat hasil sebagian besar pegawai memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 35 orang atau 68%. Pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 8 orang atau 16%, pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 7 orang atau 14%, dan pegawai dengan pendidikan DIII sebanyak 1 orang atau 2%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 3. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pendidikan



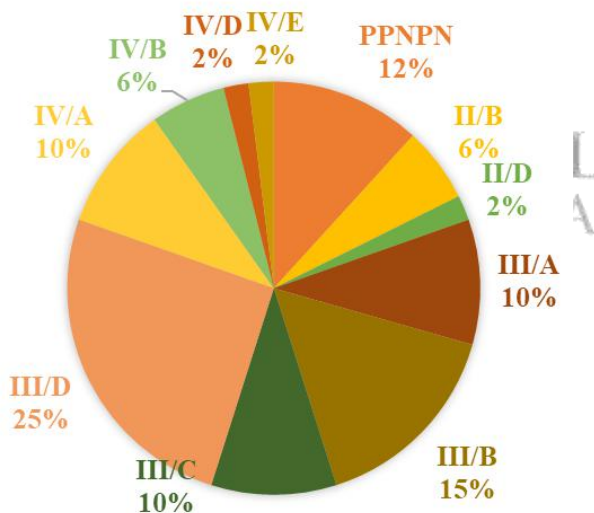
Karakteristik demografi berdasarkan lama bekerja yang didapatkan yaitu terbanyak pegawai sudah bekerja > 10 sebanyak 43 orang atau 84%, pegawai bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 5 orang atau 10%, dan pegawai bekerja < 5 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Agar lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 4. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja



Selanjutnya, karakter demografis berdasarkan pangkat atau golongan dari 51 sampel pada penelitian ini didapat hasil yaitu paling banyak pegawai golongan III/D sebanyak 13 orang atau 25%, pegawai dengan golongan III/B sebanyak 8 orang atau 15%. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebanyak 6 orang atau 12 % Pegawai dengan golongan III/A, III/C, dan IV/A sama banyak yaitu 5 orang atau 10%. Pegawai dengan golongan II/B dan IV/B sama banyak yaitu 3 orang atau 6%. Pegawai dengan golongan II/D, IV/D dan IV/E sama banyak yaitu 1 orang atau 2%. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 5. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan



2. Hasil Analisis Variabel Endogen

Perhitungan data kinerja pegawai sebagai variabel endogen, pada penelitian ini didapatkan hasil yaitu nilai tertinggi adalah 40 dan nilai terendah adalah 24, sehingga rentang data atau range adalah 16. Rata-rata yang didapat dari data kinerja pegawai adalah 33,51, median 33, mode 32, standar deviasi 3,695, dan varian 13,655.

Adapun sebaran data kinerja pegawai berdasarkan dimensi serta indikator dalam penelitian ini, secara lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 1. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kualitas

Kinerja Pegawai						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Kualitas Kerja						
Ketepatan	14	33	3	0	1	51
Ketelitian	14	31	6	0	0	51
Keberhasilan Hasil Kerja	14	32	5	0	0	51
Jumlah	42	96	14	0	1	153
Persentase (%)	27,45	62,75	9,15	0,00	0,65	100

Berdasarkan tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai kualitas kerja dengan indikator ketepatan kerja sangat baik sebanyak 14 orang, baik 33 orang, cukup baik 3 orang, kurang baik 0 orang,

dan sangat kurang 1 orang. Untuk indikator ketelitian responden menilai sangat baik 14 orang, baik 31 orang, cukup baik 6 orang, kurang baik 0 orang, dan sangat kurang 0 orang. Sedangkan untuk indikator keberhasilan hasil kerja responden menilai sangat baik 14 orang, baik 32 orang, cukup baik 5 orang, kurang baik 0 orang, dan sangat kurang 0 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap kualitas kerja sangat baik sebesar 42 poin atau 27,45%, baik sebesar 96 poin atau 62,75%, cukup baik sebesar 14 poin atau 9,15%, kurang baik sebesar 0, dan sangat kurang sebesar 1 poin atau 0,65% dari total poin 153. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai kualitas kerja mereka sudah baik dengan 97 poin atau 62,75%.

Tabel 4. 2. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kuantitas Kerja

Kinerja Pegawai						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Kuantitas Kerja						
Kecepatan	14	33	4	0	0	51
Kerapian	16	27	8	0	0	51
Jumlah	30	60	12	0	0	102
Persentase (%)	29,41	58,82	11,76	0,00	0,00	100

Berdasarkan tabel 4.2. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai kuantitas kerja dengan indikator kecepatan kerja sangat baik sebanyak 14 orang, baik 33 orang, cukup baik 4 orang, serta tidak ada yang menilai kecepatan kerja kurang baik dan sangat kurang. Untuk indikator kerapian responden menilai sangat baik 16 orang, baik 27 orang, cukup baik 8 orang, serta tidak ada yang menilai kerapian kerja kurang baik dan sangat kurang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap kuantitas kerja sangat baik sebesar 30 poin atau 29,41%, baik sebesar 60 poin atau 58,82%, cukup baik sebesar 12 poin atau 11,76 %, kurang baik dan sangat kurang sebesar 0 dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai kualitas kerja mereka sudah baik dengan 60 poin atau 58,82%.

Tabel 4. 3. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Tanggung Jawab

Kinerja Pegawai						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Tanggung Jawab						
Menerima dan Melaksanakan Pekerjaan	16	31	4	0	0	51
Berani	15	30	6	0	0	51
Jumlah	31	61	10	0	0	102
Persentase	30,39	59,80	9,80	0,00	0,00	100

(%)						
-----	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel 4.3. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan indikator menerima dan melaksanakan pekerjaan sangat baik sebanyak 16 orang, baik 31 orang, cukup baik 4 orang, dan tidak ada yang menilai kurang baik serta sangat kurang. Untuk indikator berani responden menilai sangat baik 15 orang, baik 30 orang, cukup baik 6 orang, dan tidak ada yang menilai kurang baik serta sangat kurang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan sangat baik sebesar 31 poin atau 30,39 %, baik sebesar 61 poin atau 59,80 %, cukup baik sebesar 10 poin atau 9,80 %, serta kurang baik dan sangat kurang sebesar 0 dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sudah baik dengan 61 poin atau 59,80 %.

Tabel 4. 4. Sebaran Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kerjasama

Kinerja Pegawai						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Kerjasama						
Kekompakan	19	25	6	1	0	51
Persentase (%)	37,25	49,02	11,76	1,96	0,00	100

Berdasarkan tabel 4. 4. Menunjukkan bahwa dari 51 responden menilai kekompakan kerjasama mereka sudah sangat baik sebanyak 19 orang atau 37,25%, baik sebanyak 25 orang atau 49,02 %, cukup baik sebanyak 6 orang atau 1,96 %, kurang baik sebanyak 1 orang atau 1,96 %, dan tidak ada yang menilai kekompakan kerjasama sangat kurang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai kekompakan kerjasama sudah baik yaitu sebanyak 25 orang atau 49,02 %.

3. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Perhitungan data *teamwork* sebagai variabel eksogen, pada penelitian ini didapatkan hasil yaitu nilai tertinggi adalah 44 dan nilai terendah adalah 21, sehingga rentang data atau range adalah 23. Rata-rata yang didapat dari data variabel *teamwork* adalah 34,88, median 37, mode 30, standar deviasi 6,587, dan varian 43,386.

Adapun sebaran data variabel *teamwork* berdasarkan dimensi serta indikator dalam penelitian ini, secara lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 5. Sebaran Data *Teamwork* Berdasarkan Dimensi *Cooperating*

Teamwork						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Cooperating (Bekerjasama)						
Tanggung Jawab	16	23	4	5	3	51
Tujuan yang Sama	15	20	13	3	0	51
Jumlah	31	43	17	8	3	102
Persentase (%)	30,39	42,16	16,67	7,84	2,94	100

Berdasarkan tabel 4.5. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *cooperating* atau bekerjasama dengan indikator tanggung jawab sangat baik sebanyak 16 orang, baik 23 orang, cukup baik 4 orang, kurang baik 5 orang, dan sangat kurang 3 orang. Untuk indikator tujuan yang sama responden menilai sangat baik 15 orang, baik 20 orang, cukup baik 13 orang, kurang baik 3 orang, dan sangat kurang 0 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *cooperating* sangat baik sebesar 31 poin atau 30,39 %, baik sebesar 43 poin atau 42,16 %, cukup baik sebesar 17 poin atau 16,67 %, kurang baik sebesar 8 poin atau 7,84 %, dan sangat kurang sebesar 3 poin atau 2,94 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan

bahwa paling banyak responden menilai *cooperating* mereka sudah baik dengan 43 poin atau 42,16 %.

Tabel 4. 6. Sebaran Data *Teamwork* Berdasarkan Dimensi *Coordinating*

Teamwork						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Coordinating (Koordinasi)						
Pembagian Kekuasaan	13	18	13	6	1	51
Menyamakan Kepentingan	12	15	13	11	0	51
Jumlah	25	33	26	17	1	102
Persentase (%)	24,51	32,35	25,49	16,67	0,98	100

Berdasarkan tabel 4. 6. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *coordinating* atau koordinasi dengan indikator pembagian kekuasaan sangat baik sebanyak 13 orang, baik 18 orang, cukup baik 13 orang, kurang baik 6 orang, dan sangat kurang 1 orang. Untuk indikator menyamakan kepentingan responden menilai sangat baik 12 orang, baik 15 orang, cukup baik 13 orang, kurang baik 11 orang, dan sangat kurang 0 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *coordinating* sangat baik sebesar 25 poin atau 24,51 %, baik sebesar 33 poin atau 32,35 %, cukup baik sebesar 26 poin atau 25,49 %, kurang baik sebesar 17 poin atau 16,67 %, dan sangat kurang sebesar 1 poin atau 0,98

% dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *coordinating* mereka sudah baik dengan 33 poin atau 32,35 %.

Tabel 4. 7. Sebaran Data *Teamwork* Berdasarkan Dimensi *Communicating*

Teamwork						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Communicating (Komunikasi)						
Hubungan Antar Pegawai	26	16	6	2	1	51
Kepercayaan	20	19	8	3	1	51
Jumlah	46	35	14	5	2	102
Persentase (%)	45,10	34,31	13,73	4,90	1,96	100

Berdasarkan tabel 4. 7. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *communicating* atau komunikasi dengan indikator hubungan antar pegawai sangat baik sebanyak 26 orang, baik 16 orang, cukup baik 6 orang, kurang baik 2 orang, dan sangat kurang 1 orang. Untuk indikator kepercayaan responden menilai sangat baik 20 orang, baik 19 orang, cukup baik 8 orang, kurang baik 3 orang, dan sangat kurang 1 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *communicating* sangat baik sebesar 46 poin atau 45,10 %, baik sebesar 35 poin atau 34,31 %, cukup baik

sebesar 14 poin atau 13,73 %, kurang baik sebesar 5 poin atau 4,90 %, dan sangat kurang sebesar 2 poin atau 1,96 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *communicating* mereka sudah sangat baik dengan 46 poin atau 45,10 %.

Tabel 4. 8. Sebaran Data *Teamwork* Berdasarkan Dimensi *Comforting*

Teamwork						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Comforting (Kenyamanan)						
Suasana Kerja	15	23	10	3	0	51
Persentase (%)	29,41	45,10	19,61	5,88	0,00	100

Berdasarkan tabel 4. 8. Menunjukkan bahwa dari 51 responden menilai kenyamanan suasana kerja sangat baik sebanyak 15 orang atau 29,41 %, baik sebanyak 23 orang atau 45,10 %, cukup baik sebanyak 10 orang atau 19,61 %, kurang baik sebanyak 3 orang atau 5,88 %, dan tidak ada yang menilai kenyamanan suasana kerja sangat kurang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai kenyamanan suasana kerja sudah baik yaitu sebanyak 23 orang atau 45,10 %

Tabel 4. 9. Sebaran Data *Teamwork* Berdasarkan Dimensi *Conflict Resolving*

Teamwork						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Conflict Resolving (Pemecah Masalah)						
Penyelesaian Konflik	15	18	8	9	1	51
Evaluasi	13	22	12	2	2	51
Jumlah	28	40	20	11	3	102
Persentase (%)	27,45	39,22	19,61	10,78	2,94	100

Berdasarkan tabel 4. 9. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *conflict resolving* atau pemecah masalah dengan indikator penyelesaian konflik sangat baik sebanyak 15 orang, baik 18 orang, cukup baik 8 orang, kurang baik 9 orang, dan sangat kurang 1 orang. Untuk indikator evaluasi responden menilai sangat baik 13 orang, baik 22 orang, cukup baik 12 orang, kurang baik 2 orang, dan sangat kurang 2 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *conflict resolving* sangat baik sebesar 28 poin atau 27,45 %, baik sebesar 40 poin atau 39,22 %, cukup baik sebesar 20 poin atau 19,61 %, kurang baik sebesar 11 poin atau 10,78 %, dan sangat kurang sebesar 3 poin atau 2,94 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai

conflict resolving mereka sudah baik dengan 40 poin atau 39,22 %.

4. Hasil Analisis Variabel Moderasi

Perhitungan data komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi, pada penelitian ini didapatkan hasil yaitu nilai tertinggi adalah 48 dan nilai terendah adalah 21, sehingga rentang data atau range adalah 27. Rata-rata yang didapat dari data variabel komunikasi interpersonal adalah 36,29, median 38, mode 32, standar deviasi 7,226, dan varian 52,212.

Adapun sebaran data variabel komunikasi interpersonal berdasarkan dimensi serta indikator dalam penelitian ini, secara lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 10. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi *Oppeness*

Komunikasi Interpersonal						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Oppeness (Keterbukaan)						
Menerima Pendapat	9	21	16	4	1	51
Memberikan Informasi	13	21	9	7	1	51
Jumlah	22	42	25	11	2	102
Persentase (%)	21,57	41,18	24,51	10,78	1,96	100

Berdasarkan tabel 4. 10. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *openness* atau keterbukaan dengan indikator menerima pendapat sangat baik sebanyak 9 orang, baik 21 orang, cukup baik 16 orang, kurang baik 4 orang, dan sangat kurang 1 orang. Untuk indikator memberikan informasi responden menilai sangat baik 13 orang, baik 21 orang, cukup baik 9 orang, kurang baik 7 orang, dan sangat kurang 1 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *openness* sangat baik sebesar 22 poin atau 21,57 %, baik sebesar 42 poin atau 41,18 %, cukup baik sebesar 25 poin atau 24,51 %, kurang baik sebesar 11 poin atau 10,78 %, dan sangat kurang sebesar 2 poin atau 1,96 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *openness* mereka sudah baik dengan 42 poin atau 41,18 %.

Tabel 4. 11. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan Dimensi *Empathy*

Komunikasi Interpersonal						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Empathy (Empati)						
Memahami Perasaan Orang Lain	5	21	16	6	3	51
Memahami Sikap, Pendapat, dan Perilaku Orang lain	10	20	15	4	2	51

Jumlah	15	41	31	10	5	102
Persentase (%)	14,71	40,20	30,39	9,80	4,90	100

Berdasarkan tabel 4. 11. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *empathy* atau empati dengan indikator memahami perasaan orang lain sangat baik sebanyak 5 orang, baik 21 orang, cukup baik 16 orang, kurang baik 6 orang, dan sangat kurang 3 orang. Untuk indikator memahami sikap, pendapat, dan perilaku orang lain responden menilai sangat baik 10 orang, baik 20 orang, cukup baik 15 orang, kurang baik 4 orang, dan sangat kurang 2 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *empathy* sangat baik sebesar 15 poin atau 14,71 %, baik sebesar 41 poin atau 40,20 %, cukup baik sebesar 31 poin atau 30,39 %, kurang baik sebesar 10 poin atau 9,80 %, dan sangat kurang sebesar 5 poin atau 4,90 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *empathy* mereka sudah baik dengan 41 poin atau 40,20 %.

Tabel 4. 12. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi *Supportiveness*

Komunikasi Interpersonal						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Supportiveness (Sikap Mendukung)						
Spontan dan Lugas	10	23	10	7	1	51
Tidak Saling Menyalahkan	8	21	17	5	0	51
Jumlah	18	44	27	12	1	102
Persentase (%)	17,65	43,14	26,47	11,76	0,98	100

Berdasarkan tabel 4. 12. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *supportiveness* atau sikap mendukung dengan indikator spontan dan lugas sangat baik sebanyak 10 orang, baik 23 orang, cukup baik 10 orang, kurang baik 7 orang, dan sangat kurang 1 orang. Untuk indikator tidak saling menyalahkan orang lain responden menilai sangat baik 8 orang, baik 21 orang, cukup baik 17 orang, kurang baik 5 orang, dan sangat kurang 0 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *supportiveness* sangat baik sebesar 18 poin atau 17,65 %, baik sebesar 44 poin atau 43,14 %, cukup baik sebesar 27 poin atau 26,47 %, kurang baik sebesar 12 poin atau 11,76 %, dan sangat kurang sebesar 1 poin atau 0,98

% dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *supportiveness* mereka sudah baik dengan 44 poin atau 43,14 %.

Tabel 4. 13. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi *Positiveness*

Komunikasi Interpersonal						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Positiveness (Sikap Positif)						
Menghargai Orang Lain	13	16	11	9	2	51
Komitmen Untuk Menjalin Kerjasama	14	20	9	6	2	51
Jumlah	27	36	20	15	4	102
Persentase (%)	26,47	35,29	19,61	14,71	3,92	100

Berdasarkan tabel 4. 13. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *positiveness* atau sikap positif dengan indikator menghargai orang lain sangat baik sebanyak 13 orang, baik 16 orang, cukup baik 11 orang, kurang baik 9 orang, dan sangat kurang 2 orang. Untuk indikator komitmen untuk menjalin kerjasama responden menilai sangat baik 14 orang, baik 20 orang, cukup baik 9 orang, kurang baik 6 orang, dan sangat kurang 2 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *positiveness* sangat baik sebesar 27 poin atau

26,47 %, baik sebesar 36 poin atau 35,29 %, cukup baik sebesar 20 poin atau 19,61 %, kurang baik sebesar 15 poin atau 14,71 %, dan sangat kurang sebesar 4 poin atau 3,92 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *empathy* mereka sudah baik dengan 36 poin atau 35,29 %.

Tabel 4. 14. Sebaran Data Komunikasi Interpersonal Berdasarkan Dimensi *Equality*

Komunikasi Interpersonal						
Dimensi	Keterangan					TOTAL
	SB	B	CB	KB	SKB	
Equality (Kesetaraan)						
Menempatkan Diri Setara dengan Orang Lain	5	23	19	4	0	51
Menjalin Suasana Komunikasi yang Akrab dan Nyaman	10	22	15	3	1	51
Jumlah	15	45	34	7	1	102
Persentase (%)	14,71	44,12	33,33	6,86	0,98	100

Berdasarkan tabel 4. 14. menunjukkan bahwa dari 51 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo menilai *equality* atau kesetaraan dengan indikator menempatkan diri setara dengan orang lain sangat baik sebanyak 5 orang, baik 23 orang, cukup baik 19 orang, kurang baik 4 orang, dan sangat kurang 0

orang. Untuk indikator menjalin suasana komunikasi yang akrab dan nyaman responden menilai sangat baik 10 orang, baik 22 orang, cukup baik 15 orang, kurang baik 3 orang, dan sangat kurang 1 orang.

Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap *equality* sangat baik sebesar 15 poin atau 14,71 %, baik sebesar 45 poin atau 44,12 %, cukup baik sebesar 34 poin atau 33,33 %, kurang baik sebesar 7 poin atau 6,86 %, dan sangat kurang sebesar 1 poin atau 0,98 % dari total poin 102. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden menilai *equality* mereka sudah baik dengan 45 poin atau 44,12 %.

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* atau PLS dengan uji model pengukuran atau *outer model* dan uji model struktural atau *inner model*. Uji model tersebut menggunakan *software* SMART PLS 4.0. Sedangkan untuk pengujian normalitas dan multikolineratitas data peneliti menggunakan *software* SPSS 24.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji persyaratan analisis data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi secara normal atau tidak. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji normalitas data adalah nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 15. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,77500522
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,058
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, sebagai persyaratan analisis normalitas data sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji multikolinearitas untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas pada variabel yang diteliti. Suatu model penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel yang diteliti. Untuk mengetahuinya peneliti menggunakan nilai korelasi,

Variance Inflation Factor (VIF) dan *Tolerance* sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan.

a. Nilai Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tabel correlation untuk mengetahui nilai korelasi setiap variabel yang diteliti. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji korelasi nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 16. Hasil Uji Korelasi
Correlations

		<i>Teamwork</i>	Kinerja	Komunikasi Interpersonal
<i>Teamwork</i>	Pearson Correlation	1	,638**	,520**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Kinerja	Pearson Correlation	,638**	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	,520**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas, diketahui nilai r hitung untuk hubungan *teamwork* dengan kinerja adalah sebesar $0,638 > r$ tabel $0,271$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *teamwork* dengan variabel kinerja pegawai. Nilai r hitung untuk hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja adalah sebesar $0,478 > r$ tabel $0,271$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kinerja. sedangkan, nilai r hitung untuk hubungan *teamwork* dengan komunikasi interpersonal adalah sebesar $0,520 > r$ tabel $0,271$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *teamwork* dengan variabel komunikasi interpersonal.

b. *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*

Pada uji multikolinearitas, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* merupakan dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$, maka artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data yang diteliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil tabel dibawah ini :

Tabel 4. 17. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Teamwork</i>	,729	1,371
	Komunikasi Interpersonal	,729	1,371
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai *tolerance* untuk variabel *teamwork* dan komunikasi interpersonal adalah $0,729 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel *teamwork* dan komunikasi interpersonal adalah $1,371 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

3. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

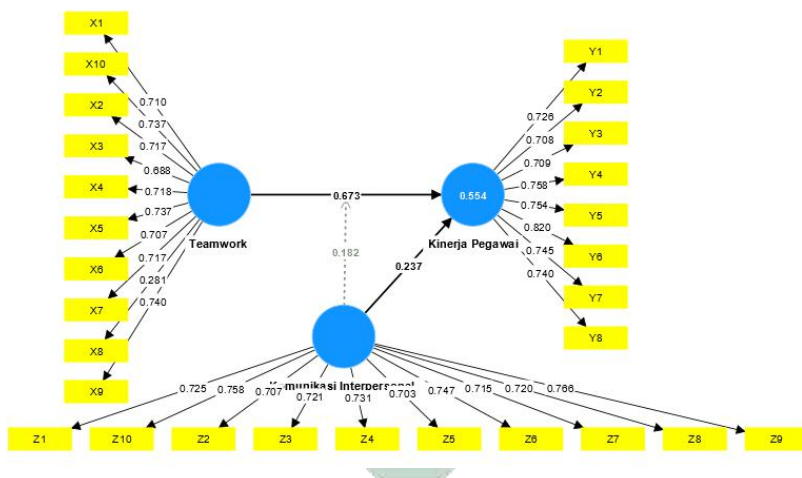
Outer model atau uji model pengukuran bagian luar bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* menggunakan prosedur PLS atau *Partial Least Square* menggunakan *software* SMART PLS. Pengukuran indikator *outer model* menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *Composite Reability* (ρ_c).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur validitas indikator terhadap konstruk. Sebagai dasar pertimbangan *convergent validity* diukur

menggunakan *loading factor* dengan nilai $> 0,70$. Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menggunakan nilai *outer loading* dengan menggunakan *software* Smart PLS 4.0.

Gambar 4. 6. Hasil Uji *Outer Model*



Untuk melihat nilai *loading factor* konstruk eksogen *teamwork* dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4. 18. Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen *Teamwork*

Konstruk	Item	Loading Factor
<i>Teamwork</i>	X1	0.710
	X2	0.717
	X3	0.688
	X4	0.718

	X5	0.737
	X6	0.707
	X7	0.717
	X8	0.281
	X9	0.740
	X10	0.737

Dari hasil analisis dalam tabel 4. 18. menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki nilai diatas 0,70 sebanyak 8 item. Sedangkan 2 variabel dibawah 0,7. Untuk melihat nilai *loading factor* konstruk moderasi komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4. 19. Nilai *Loading Factor* Konstruk Moderasi Komunikasi Interpersonal

Konstruk	Item	Loading Factor
Komunikasi Interpersonal	Z1	0.725
	Z2	0.707
	Z3	0.721
	Z4	0.731
	Z5	0.703
	Z6	0.747
	Z7	0.715
	Z8	0.720
	Z9	0.766
	Z10	0.758

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 4.19. menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Untuk melihat nilai *loading factor* konstruk endogen kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.20.

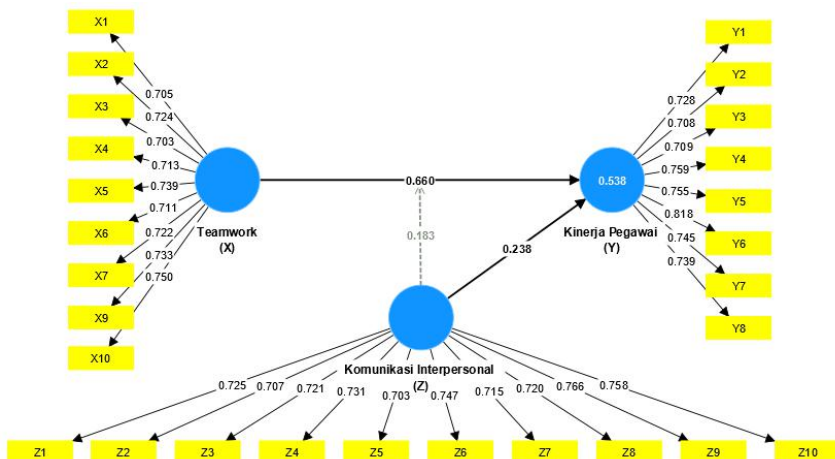
Tabel 4. 20. Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen Kinerja Pegawai

Konstruk	Item	Loading Factor
Kinerja Pegawai	Y1	0.726
	Y2	0.708
	Y3	0.709
	Y4	0.758
	Y5	0.754
	Y6	0.820
	Y7	0.745
	Y8	0.740

Dari hasil analisis pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai *loading factor* > 0,70.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item X8, tidak ada lagi nilai *loading factor* < 0,70. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 4.7.

Gambar 4. 7. Hasil Uji *Outer Model* Setelah Estimasi Ulang



Berikut adalah hasil estimasi ulang terhadap seluruh konstruk *teamwork*, komunikasi interpersonal, dan kinerja pegawai.

Tabel 4. 21. Nilai *Loading Factor* Seluruh Konstruk

Konstruk	Item	Loading Factor
<i>Teamwork</i>	X1	0.705
	X2	0.724
	X3	0.703
	X4	0.713
	X5	0.739
	X6	0.711
	X7	0.722
	X9	0.733
	X10	0.750
	Z1	0.725

Kinerja Pegawai	Z2	0.707
	Z3	0.721
	Z4	0.731
	Z5	0.703
	Z6	0.747
	Z7	0.715
	Z8	0.720
	Z9	0.766
	Z10	0.758
	Y1	0.728
	Y2	0.708
	Y3	0.709
	Y4	0.759
	Y5	0.755
	Y6	0.818
	Y7	0.745
	Y8	0.739

Berdasarkan hasil estimasi ulang *loading factor* pada tabel 4.21. dapat disimpulkan bahwa semua item telah memenuhi syarat *convergent validity* dengan memiliki nilai *loading factor* $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah valid.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity bertujuan untuk menguji dan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki *discriminant* yang sesuai dengan cara membandingkan konstruk yang dimaksud harus memiliki nilai *outer*

loading yang lebih besar dibandingkan nilai konstruk yang lain. Standar nilai *outer loading* adalah sebesar 0,70. Berdasarkan Tabel 4.22 nilai *cross loading* setiap konstruk sudah > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item telah valid.

Tabel 4. 22. Nilai *Cross Loading*

	Kinerja Pegawai (Y)	Komunikasi Interpersonal (Z)	Teamwork (X)
X1	0.458	0.494	0.705
X2	0.423	0.366	0.724
X3	0.306	0.336	0.703
X4	0.488	0.333	0.713
X5	0.606	0.427	0.739
X6	0.396	0.401	0.711
X7	0.416	0.400	0.722
X9	0.581	0.346	0.733
X10	0.600	0.428	0.750
Y1	0.728	0.491	0.480
Y2	0.708	0.282	0.362
Y3	0.709	0.226	0.405
Y4	0.759	0.469	0.642
Y5	0.755	0.450	0.422
Y6	0.818	0.482	0.514
Y7	0.745	0.255	0.489
Y8	0.739	0.392	0.635
Z1	0.345	0.725	0.428
Z2	0.292	0.707	0.344
Z3	0.463	0.721	0.407

Z4	0.229	0.731	0.376
Z5	0.298	0.703	0.262
Z6	0.327	0.747	0.377
Z7	0.396	0.715	0.379
Z8	0.336	0.720	0.333
Z9	0.408	0.766	0.378
Z10	0.550	0.758	0.569

c. *Composite Reability (ρ_c)*

Composite reability bertujuan untuk mengukur nilai reabilitas suatu variabel. Sebagai dasar pengambilan keputusan, nilai AVE setidaknya $> 0,50$ untuk menggambarkan validitas konvergent yang berarti bahwa suatu variabel dapat menjelaskan lebih dari setengah indikator. Sedangkan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai *composite reability* $> 0,7$ serta nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ maka sebuah variabel dinyatakan memenuhi syarat uji *composite reability*.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4. 23. Hasil *Output* SMART PLS
Construct Reability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.887	0.896	0.909	0.556
Komunikasi Interpersonal (Z)	0.903	0.916	0.919	0.532
Teamwork (X)	0.887	0.894	0.908	0.522

Berdasarkan hasil output di atas, diketahui nilai cronbach's alpha variabel kinerja pegawai $0,887 > 0,7$, sehingga variabel kinerja pegawai memenuhi syarat uji *composite reability*. Selanjutnya, nilai cronbach's alpha variabel komunikasi interpersonal $0,903 > 0,7$, sehingga variabel komunikasi interpersonal syarat uji *composite reability*. Sedangkan variabel *teamwork* memiliki nilai cronbach's alpha $0,887 > 0,7$, sehingga variabel *teamwork* syarat uji *composite reability*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja, komunikasi interpersonal, dan *teamwork* syarat uji *composite reability* karena memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai AVE variabel kinerja pegawai adalah $0,556 > 0,5$ sehingga variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid. Nilai AVE pada variabel komunikasi interpersonal adalah $0,532 > 0,5$ sehingga variabel komunikasi interpersonal dapat dinyatakan valid. Sedangkan nilai AVE variabel *teamwork* adalah $0,522 > 0,5$ sehingga variabel *teamwork* dapat dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai, *teamwork*, dan komunikasi interpersonal valid untuk dijadikan penelitian.

D. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model atau uji model struktural adalah uji yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel. Pengujian *inner model* menggunakan nilai *R-square* dan nilai *p-value* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Nilai *R-Square* bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat menggambarkan model yang kuat, moderat, dan lemah. Berikut tabel hasil *R-square* dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4. 24. R Square

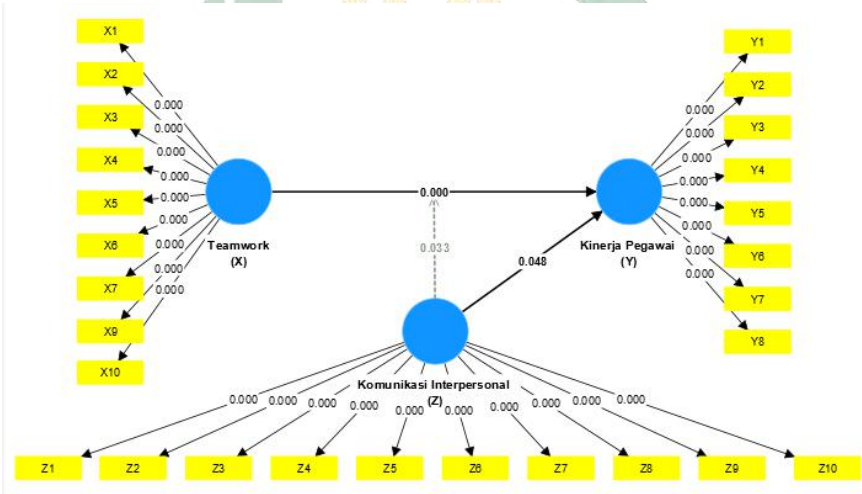
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai _(Y)	0.538	0.509

Dari hasil *R-square* pada tabel 4.24. mendapatkan nilai *R-square* sebesar 0,538. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

variabel *teamwork* dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 53,8 % dan sisanya yaitu 46,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dalam penelitian ini.

Sebagai dasar pengambilan keputusan nilai *p value* harus $< 0,05$ agar sebuah model dapat dinyatakan valid atau terdapat pengaruh antar variabel laten. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan *software SMART PLS 4.0*, diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4. 8. Hasil *Output SMART PLS Bootstrapping*



Tabel 4. 25. Hasil *Output SMART PLS Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/ STDEV)	P values
Z -> Y	0.238	0.258	0.120	1.982	0.048
X -> Y	0.660	0.668	0.105	6.258	0.000
Z x X -> Y	0.183	0.181	0.086	2.128	0.033

Berdasarkan hasil analisis diperoleh, maka didapatkan hasil pengaruh antar variabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung *teamwork* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 6,258 > 1,96 dan nilai *p value* 0,000.
2. Pengaruh langsung komunikasi interpersonal (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 61,982 > 1,96 dan nilai *p value* 0,048.
3. Pengaruh langsung variabel moderasi komunikasi interpersonal (Z) terhadap hubungan antara *teamwork* (X) dengan kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai nilai *t-statistic* sebesar 2,128 > 1,96 dan nilai *p value* 0,033.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diperoleh dari hasil output SMART PLS di atas, adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis antara lain :

- 1) Apabila nilai *p – value* < 0,05 pada setiap jalur maka H0 ditolak

- 2) Apabila nilai $p - value > 0,05$ pada setiap jalur maka H_0 diterima

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan pada setiap hipotesis yang telah dibangun serta pembahasan dari hasil pengujian akan disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

H_1 : Terdapat pengaruh antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t statistic sebesar $6,258 > 1,96$ dan nilai $p - value$ $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *teamwork* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

H_1 : Terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai *t statistic* sebesar $1,982 > 1,96$ dan nilai *p - value* $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Pengaruh Moderasi Komunikasi Interpersonal dalam Hubungan *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : Semakin rendah komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin menurun.

H_1 : Semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai *t statistic* sebesar $2,128 > 1,96$ dan nilai *p - value* $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo semakin meningkat.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Langsung *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis hipotesis menemukan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai

dengan nilai *p-value* 0,000 dan *t-statistic* sebesar 6,258. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung dan positif oleh *teamwork*. Hal ini berarti semakin meningkatnya *teamwork* akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kerjasama tim atau *teamwork* dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap semakin baiknya kinerja pegawai. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien apabila dikerjakan bersama-sama. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suhedi dan Anggara yang menyatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang berkaitan dan memiliki ikatan yang harmonis sehingga mendorong adanya perubahan, pertumbuhan, dan perkembangan bagi individu maupun organisasi.⁶⁰

Terdapat beberapa dimensi dalam *teamwork* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *cooperating*, *coordinating*, *communicating*, *comforting*, dan *conflict resolving*. Pada penelitian ini ditemukan bahwa dimensi-dimensi tersebut memberikan kontribusi yang positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Dimensi *cooperating* atau bekerjasama memberikan dampak hubungan yang positif bagi kinerja pegawai. Kerjasama tim dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif dengan cara saling bertukar pikiran dan saling menyampaikan argumennya terkait pekerjaan yang dilakukan. kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik

⁶⁰ Pratiwi dan Nugrohoseno, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan."

dari kinerja yang dilakukan oleh individu. Suatu kerjasama tim yang efektif dapat memberikan hasil yang sangat baik bagi organisasi. Peningkatan kinerja tim dapat memberikan perbaikan yang lebih baik bagi organisasi.⁶¹

Dimensi *coordinating* atau koordinasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim merupakan bentuk koordinasi yang baik antara pimpinan dengan tim kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang berbeda agar dapat bekerja bersama.⁶² Koordinasi bertujuan untuk menyelaraskan kegiatan dan sasaran suatu unit kerja sehingga dapat bekerja bersama mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian dalam melaksanakan tugasnya, setiap pegawai yang dikoordinasi akan dapat mencapai kinerja sesuai yang diharapkan.⁶³

Dimensi *communicating* atau komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat mendorong timbulnya prestasi kerja.⁶⁴ Komunikasi penting untuk menjalin hubungan kerja sama. Hal ini memberikan peluang kepada setiap anggota organisasi untuk saling membantu dan berinteraksi. Kegiatan komunikasi yang dilakukan setiap

⁶¹ Nana Triapnita Nainggolan, Darwin Lie, dan Lora Ekana Nainggolan, "Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara," *Al Tijarah* 6, no. 3 (29 Desember 2020): 181, <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>.

⁶² Nainggolan, Lie, dan Nainggolan.

⁶³ Benyamin Harits, "Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar," *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2020): 70–81.

⁶⁴ Sutarno dkk., "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2 (2019).

hari dapat menumbuhkan dan memelihara hubungan pegawai dengan lingkungan kerja.⁶⁵

Dimensi *comforting* atau kenyamanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kenyamanan lingkungan kerja dapat mendorong semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara langsung, karena lingkungan kerja merupakan tempat seorang pegawai menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berdampak pada hasil kerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat waktu.⁶⁶

Dimensi *conflict resolving* atau pemecah masalah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu hubungan dapat menciptakan kerjasama dan saling tergantung namun juga dapat menimbulkan sebuah permasalahan.⁶⁷ Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin sehingga kerjasama dapat berjalan dengan baik dan terhindar dari perpecahan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu adanya persaingan yang sehat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.⁶⁸

⁶⁵ Usman, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang."

⁶⁶ Denok Sunarsi dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta," *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, 19 September 2020.

⁶⁷ Muspawi, "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)."

⁶⁸ Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Yodi Pirmansyah, "Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia," *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 1, no. 1 (4 Mei 2019): 29–37, <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim dalam suatu organisasi yang efektif diperoleh dari koordinasi yang baik, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga apabila pegawai menemui sebuah permasalahan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai secara individu maupun dalam tim. Apabila sebuah organisasi memiliki kerjasama tim yang baik, maka organisasi dapat berkembang menjadi lebih baik. Hal ini berarti semakin baik kerjasama tim dalam sebuah organisasi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai secara individu maupun kelompok.

2. Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis hipotesis menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai *p-value* 0,048 dan *t-statistic* sebesar 1,982. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung dan positif oleh komunikasi interpersonal. Hal ini berarti semakin meningkatnya komunikasi interpersonal akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan komunikasi interpersonal akan mempermudah penyampaian pesan maupun pekerjaan

sehingga dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pada pegawai. Terdapat beberapa dimensi komunikasi interpersonal yang harus dimiliki pegawai agar dapat tercapai komunikasi yang efektif yaitu *openness*, *empathy*, *supportiveness*, *positiveness*, dan *equality*.

Dimensi *openness* atau keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterbukaan informasi yang baik akan berdampak terhadap kinerja pegawai dengan terjalinnya komunikasi yang adil, transparan, dan dapat diterima oleh seluruh pihak. Setiap orang memiliki hak untuk berkomunikasi dan mengakses informasi. Hal ini bermanfaat untuk mengembangkan diri dan lingkungan sosialnya.⁶⁹

Dimensi *empathy* atau empati berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Empati dapat memahami suatu persoalan dari berbagai sudut sehingga akan terjalin komunikasi yang baik. Semakin baik empati yang diterapkan seorang individu, maka ia dapat membantu individu lain untuk menghadapi suatu masalah. Hal ini dapat dimaknai dengan adanya kekompatan dalam bekerja dapat menumbuhkan jiwa tolong menolong antar pegawai.

70

⁶⁹ Lilis Puspitawati dan Bella Silvia Marsellina, “Pengaruh Akuntabilitas dan Keterbukaan Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan Pemerintah Daerah (Survei pada Desa di Kecamatan Parongpong Kabupaten Bandung Barat),” *Journal of Economics, Management, Business and Accounting* 2, no. 2 (10 Desember 2022): 192–205, <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8540>.

⁷⁰ Afif Solaiman, “Pengaruh Kompetensi, Empati, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah Periode 2018-2019,” *Jurnal Ekobis Dewantara* 2, no. 7 (2019).

Dimensi *supportiveness* atau sikap mendukung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dukungan yang diterima pegawai baik dari sesama pegawai maupun dari organisasi dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silviana Mursidta yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷¹ Semakin baik dukungan organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dukungan ini dapat diwujudkan dengan cara yaitu keadilan, kesejahteraan, penghargaan, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis hasil penelitian komunikasi interpersonal dilihat dari dimensi *positiveness* atau sikap positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap positif dapat ditunjukkan melalui sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap pihak yang terlibat dalam komunikasi harus berprasangka baik. Sedangkan dalam bentuk perilaku pihak yang terlibat dalam komunikasi bertindak sesuai dengan tujuan dan tidak mudah merasa curiga.⁷² Sikap positif juga dapat ditunjukkan seorang pegawai dengan cara menghormati orang lain dan berkomitmen untuk menjalin kerjasama dapat memperkuat komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang baik dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya.

⁷¹ Silviana Mursidta, "Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik," *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 1 (2017).

⁷² Prakoso, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Karyawan Travel Terhadap Kinerja Karyawan Zena Travelindo Malang."

Berdasarkan analisis hasil penelitian komunikasi interpersonal dilihat dari dimensi *equality* atau kesetaraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesetaraan merupakan pengakuan bahwa semua pihak memiliki kepentingan bersama yang bernilai, berharga, dan saling membutuhkan.⁷³ Bentuk kesetaraan dapat ditunjukkan dengan cara menempatkan diri sama dengan orang lain serta membangun suasana komunikasi yang akrab dan nyaman.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dapat memungkinkan setiap pegawai untuk saling memahami dan saling membantu apabila menemui sebuah permasalahan sehingga pegawai dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini terjadi apabila pegawai dapat bertukar pikiran dan saling memahami tujuan bersama. Apabila komunikasi interpersonal dibangun dengan baik akan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja sehingga meminimalisir adanya permasalahan. Minimnya permasalahan dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semakin baik komunikasi interpersonal dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

⁷³ Ashfahani, "Implementasi Keterbukaan dan Dukungan dalam Komunikasi Antarpribadi (Studi Komunikasi Pimpinan dan Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju)."

3. Pengaruh Moderasi Komunikasi Interpersonal dalam Hubungan *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis hipotesis menemukan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin meningkat dengan nilai *p-value* 0,033 dan nilai *t statistic* sebesar 2,128. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh positif *teamwork* terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

Komunikasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pada suatu organisasi. Kerjasama tim atau *teamwork* juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hubungan kerjasama tim pada organisasi itu. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilakukan lebih maksimal apabila bekerja dengan bentuk tim karena akan terbentuk kerjasama antar anggota. Hubungan baik tersebut bertujuan agar beban kerja lebih ringan dan terbentuk komunikasi yang baik antar anggota sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.⁷⁴

Kinerja merupakan bentuk usaha karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kerjasama tim antar karyawan

⁷⁴ Attyka Dewi Tri, Hermansyur, dan Annisha Suvero Suyar, “Peningkatan kinerja instansi melalui efikasi diri dan komunikasi interpersonal serta kerjasama tim sebagai pemediasi pada badan pegelola pajak dan retribusi daerah kota Medan,” *Insight Manajemen Journal* 1, no. 3 (2021): 79–85.

memberikan kontribusi pencapaian tujuan pada suatu lembaga. Semakin baik kerjasama tim antar karyawan, maka akan mempermudah perusahaan dalam mengkoordinasi. Peningkatan komunikasi interpersonal antar karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi menjadi penguat tim dalam mencapai tujuan organisasi.⁷⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal dapat memperkuat hubungan antara *teamwork* dan kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memberikan hubungan yang kuat antar pegawai sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kerjasama berjalan dengan baik, maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Semakin baik komunikasi interpersonal dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun dalam kelompok kerja.

⁷⁵ Fitri Tia Ananda dan Sri Rahmadhani, "Peran Kerjasama Tim dan Kefektivitasan Komunikasi Interpersonal Kinerja Divisi Transaction Processing pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) tbk Kc. Medan," *Jurnal Manajemen Akuntansi* 2, no. 2 (2022): 439–44.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada hasil *path coefficients* menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,660 yang bermakna *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *t statistic* sebesar 6,258 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p – value* 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *teamwork* berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada hasil *path coefficients* menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,238 yang bermakna komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *t statistic* sebesar 1,982 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p – value* 0,048 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel komunikasi interpersonal

berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Variabel Moderasi

Pengaruh moderasi komunikasi interpersonal terhadap hubungan antara *teamwork* dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada hasil *path coefficients* menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,183 yang bermakna komunikasi interpersonal meningkatkan hubungan antara *teamwork* terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *t statistic* sebesar 2,128 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p – value* 0,033 kurang dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo semakin meningkat.

B. Saran

Peneliti menyarankan kepada peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis untuk :

1. Mengembangkan lagi pertanyaan pada instrumen penelitian agar mendapatkan data lebih banyak dan spesifik.
2. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat menambahkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini.
3. Melakukan penelitian pada jenis lembaga atau sektor lain. Karena dengan adanya penelitian pada berbagai sektor kerja dapat memperluas ruang lingkupnya serta dapat

dijadikan sebagai pengambilan keputusan yang menyeluruh.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini sudah iusahakan secara maksimal dan sesuai dengan proses penelitian ilmiah, namun selama prosesnya tentu masih memiliki keterbatasan dan hambatan yang dialami. Keterbatasan yang dialami yaitu terdapat beberapa responden dalam melakukan penilaian tidak dilakukan secara lengkap sehingga mengharuskan peneliti untuk menghapusnya. Terdapat beberapa penilaian yang dirasa kurang konsisten dikarenakan kurang teliti dalam mengisinya. Ada pula responden yang tidak lengkap dalam mengisi identitas pada kuisioner. Keterbatasan pada penelitian ini dapat diantisipasi dengan pendampingan dan mengingatkan kembali responden untuk mengisi kuisioner dengan lengkap.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” 3, no. 2 (t.t.): 17.
- Almubaroq, Muhammad Farizi. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang,” t.t., 29.
- Amaliyyah, Yurina Khusnal, Nurhajati, dan Khalikussabir. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang” 10, no. 13 (Februari 2021): 63–81.
- Ananda, Fitri Tia, dan Sri Rahmadhani. “Peran Kerjasama Tim dan Kefektivitasan Komunikasi Interpersonal Kinerja Divisi Transaction Processing pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) tbk Kc. Medan.” *Jurnal Manajemen Akuntansi* 2, no. 2 (2022): 439–44.
- Anggraeni, Layla, dan Romat Saragih. “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah,” t.t., 8.
- Ariyanto, Deny, Paulus Wardoyo, dan Endang Rusdianti. “Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 3 (19 Desember 2019): 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>.
- Ashfahani, Shulhuly. “Implementasi Keterbukaan dan Dukungan dalam Komunikasi Antarpribadi (Studi

- Komunikasi Pimpinan dan Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju).” *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA* 11, no. 01 (30 Agustus 2019): 187.
<https://doi.org/10.38041/jikom1.v11i01.69>.
- Ati, Rayu, Ihyani Malik, dan Hafiz Elfiansya Parawu. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar.” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3, no. 3 (2022): 17.
- Avriyanti, Shinta. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tabalong” 3 (2020): 12.
- Awalia, Assyfa Rizka, Dilla Fania, dan Diah Utami Setyaningrum. “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. XYZ Jatinagor)” 6 (2020): 8.
- Aziz, Abdul, Alimatus Sahra, dan Nur Fachmi Budi S. “Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan PT. XYZ.” *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam* 9, no. 1 (4 Oktober 2019): 41–58. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, dan Yodi Pirmansyah. “Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia.” *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 1, no. 1 (4 Mei 2019): 29–37.
<https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>.

- Elan, Umi, dan Bayu Aji Pamungkas. “Pengaruh Kekompakan dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya” 03 (2014): 22.
- Fauzi, Akhmad, dan Rusdi Hidayat. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=hMjjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengertian+kinerja&ots=GptoCP3RrM&sig=ZMOhEVgl0bUTyCfFbOfxTUvn8y0&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20kinerja&f=false.
- Harits, Benyamin. “Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemungut PBB Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.” *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2020): 70–81.
- Hastuti, Sri, dan Luky Wijayanti. “Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan,” no. 1 (2009): 9.
- Husna, Achmad. “Elemen Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Umum : Dimensi Kepribadian (Big Five), Pelatihan dan Kerjasama TIm.” *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik* 1, no. 3 (2021): 15. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>.
- Hutagalung, Juwita Sari Dewi. “Pengaruh Moral Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Welling Tapioka Jaya, Serdang Bedagai Sumatera Utara.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 1 (2020): 20.
- Janti, Suhar. “Analisis Validitas dan Reabilitas dengan Skala Likert terhadap Pengembangan SI/TI dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning

- Pada Industri Garmen.” *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 2014, 6.
- Kemenag RI. “Kerjasama Yang Baik Dalam Bekerja.” Nasional. *Kerjasama Yang Baik Dalam Bekerja* (blog), 15 Juli 2020. <https://kemenag.go.id/read/kerjasama-yang-baik-dalam-bekerja-18ppd>.
- Kusumadewi, Neny. “Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka.” *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (23 Juli 2022): 614–23. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>.
- Lawasi, Eva Silvani, dan Boge Triatmanto. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (30 Juni 2017). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>.
- Lutfia, Lusi, dan Luvy Sylviana Zanthly. “Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel.” *Journal On Education* 01, no. 03 (2019): 9.
- Maguni, Wahyudin, dan Haris Maupa. “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam.” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (30 Juni 2018): 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.
- Meiryani. “Memahami Composite Reability dalam Penelitian Ilmiah.” Articles. *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021.

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/>.

- . “Memahami Inner Model (Model Struktural) dalam SMART PLS.” Articles. *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021. [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-inner-model-model-struktural-dalam-smart-pls/#:~:text=Inner%20model%20merupakan%20model%20struktural,tidak%20dapat%20diukur%20secara%20langsung](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-inner-model-model-struktural-dalam-smart-pls/#:~:text=Inner%20model%20merupakan%20model%20struktural,tidak%20dapat%20diukur%20secara%20langsung.).
- . “Memahami Uji Outer Model (Pengukuran Bagian Luar) dalam SMART PLS.” Articles. *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-outer-model-pengukuran-bagian-luar-dalam-smart-pls/>.
- . “Memahami Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) dalam Penelitian Ilmiah.” Articles. *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-diskriminan-discriminant-validity-dalam-penelitian-ilmiah/>.
- . “Memahami Validitas Konvergen (Convergent Validity) dalam Penelitian Ilmiah.” Articles. *BINUS University School of Accounting* (blog), 12 Agustus 2021. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-konvergen-convergent-validity-dalam-penelitian-ilmiah/>.

- Mursidta, Silviana. "Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 1 (2017).
- Muspawi, Mohamad. "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)." *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 16, no. 2 (2014): 7.
- Na'imah, Tri, dan Dyah Siti Septiningsih. "Komunikasi Interpersonal dalam Kajian Islam." *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PRODI PAI UMP TAHUN 2019*, 2019, 10.
- Nainggolan, Nana Triapnita, Darwin Lie, dan Lora Ekana Nainggolan. "Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara." *Al Tijarah* 6, no. 3 (29 Desember 2020): 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>.
- Nasution, Leni Masnidar. "Statistik Deskriptif." *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 7.
- Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (25 Oktober 2017). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>.
- Prakoso, Caesario Dwi. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Karyawan Travel Terhadap Kinerja Karyawan Zena Travelindo Malang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 2 (2016): 1–11.

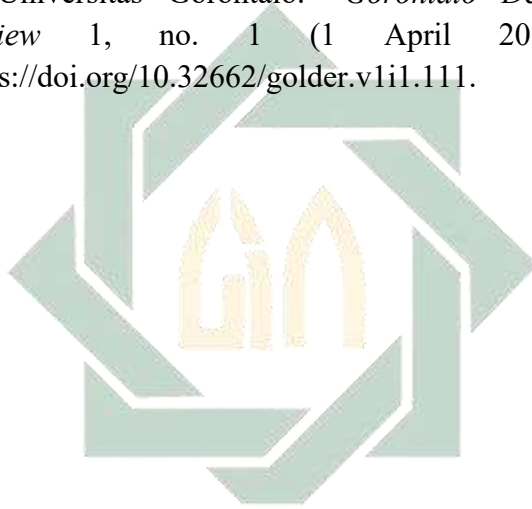
- Pratiwi, Wahyu Kusuma, dan Dwiarko Nugrohoseno. “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7, no. 1 (2014): 12.
- Puspitawati, Lilis, dan Bella Silvia Marsellina. “Pengaruh Akuntabilitas dan Keterbukaan Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan Pemerintah Daerah (Survei pada Desa di Kecamatan Parongpong Kabupaten Bandung Barat).” *Journal of Economics, Management, Business and Accounting* 2, no. 2 (10 Desember 2022): 192–205. <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8540>.
- Romli, Ahmad. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Luhai Industrial.” *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 18.
- Selfianita, Selly. “Analisis Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang.” *JURNAL PARIWISATA BUNDA* 1, no. 2 (2021): 6.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, dan dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Solaiman, Afif. “Pengaruh Kompetensi, Empati, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah Periode 2018-2019.” *Jurnal Ekobis Dewantara* 2, no. 7 (2019).
- Subando, Joko. *Teknik Analisis Data Kuantitatif Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Klaten, Jawa Tengah: Lakeisha. Diakses 3 Januari 2023. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=7rZVE>

AAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=teori+uji+normalitas+spss&ots=blnsSbxmkW&sig=ZHf2soRJrTDDTVkAGfJrQ6GnuV4&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20uji%20normalitas%20spss&f=false.

- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sunarsi, Denok, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan Dede Andi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta.” *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, 19 September 2020.
- Sutarno, Yenny, Supriyanto, Dewi Anggraini, dan Zulkifli Umar. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi.” *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2 (2019).
- Tri, Attyka Dewi, Hermansyur, dan Annisha Suvero Suyar. “Peningkatan kinerja instansi melalui efikasi diri dan komunikasi interpersonal serta kerjasama tim sebagai pemediasi pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota Medan.” *Insight Manajemen Journal* 1, no. 3 (2021): 79–85.
- Usman, Benny. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 10, no. 1 (2013): 18.
- Wahyuningsih, Sri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Jurnal Warta*, no. 57 (2018): 10.

Wijaya, Ida Suryani. “Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dalam Organisasi.” *Jurnal Dakwah Tabligh* 14, no. 1 (2013): 12.

Yusuf, Nurdin. “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo.” *Gorontalo Development Review* 1, no. 1 (1 April 2018): 15.
<https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A