

**PENGARUH KOMUNIKASI ISLAM TERHADAP MOTIVASI KERJA  
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN LPP TVRI STASIUN  
ACEH**

**Said Sadikin**  
**Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**  
**Email : sayyed77s4diqin@gmail.com**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi Islami terhadap Motivasi Kerja karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh Komunikasi Islami dengan Motivasi kerja yang berarti bahwa, Komunikasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Selanjutnya dari hasil analisis juga diperoleh pengaruh Komunikasi Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima, maka Komunikasi Islami dan motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian diharapkan Pimpinan TVRI Stasiun Aceh berperan aktif dalam menerapkan komunikasi Islami sehingga motivasi kerja karyawan meningkat dan tujuan atau out put organisasi/perusahaan dapat tercapai seperti apa yang diharapkan secara efektif dan efisien.

*Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja*

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to find out the impact of Islamic communication variable on job motivation of the employee of TVRI Aceh. Based on analysis, there were positive and significant impact of Islamic communication on work motivation. So the hypothesis was accepted. Furthermore, there were also impact of Islamic communication and work motivation on work performance. Therefore, second hypothesis was also accepted. So there were direct and indirect significant impacts of Islamic communication and work motivation on work performance of the employee of TVRI Aceh. Therefore, it is expected that the leader of TVRI Aceh should actively participate to apply Islamic communication in order to enhance employee work motivation and obtain the organization output effectively and efficiently.

**Keyword :** Communication, Work Motivation, Performance.

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Berbicara mengenai kinerja dalam sebuah organisasi/perusahaan, tentu tidak bisa dilepaskan dengan aspek/kegiatan manajemen kinerja. Kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan pegawai/karyawan maka sebaiknya proses komunikasi dalam organisasi/perusahaan mutlak dilaksanakan. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Manajemen Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses tersebut meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. (Bacal 1999) Bacal Robrt, 1999, performance Management. Mc Graw Hill Co, USA.<sup>1</sup>

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kegiatan komunikasi, baik manajer/atasan dengan karyawan sebaliknya karyawan dengan manager/atasan dan karyawan sesama karyawan. Karena komunikasi yang baik dan berkesinambungan secara terus menerus akan berpotensi lancarnya dinamisasi organisasi. Kinerja seorang karyawan menjadi perhatian utama, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun orang lain yang berkepentingan (stakeholder) terhadap perusahaan. Dalam sebuah lembaga penyiaran (broadcast),

Kiranya perlu meningkatkan kinerja karyawan, karena di lembaga penyiaran seperti televisi berkerja secara bersama-sama, simultan, kolektif dan tim work. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perlu memberikan dan

---

<sup>1</sup> Surya Dharma, 2005, Manajemen kinerja, Falsafah teori dan penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (hasibuan 1991 : 95 <sup>2</sup>

Sementara itu STEPHEN P. ROBBINS Mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. hasibuan, organisasi dan motivasi, 96 <sup>3</sup>

Dari definisi di atas motivasi kerja akan meningkat bila semua kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, baik itu kebutuhan material dan nonmaterial, maupun kebutuhan biologis dan psikologis, sehingga akan muncul suatu kepuasan akhirnya mendorong para karyawan untuk mau berkerja dengan lebih semangat dan bergairah. Dan dalam konteks komunikasi, seseorang meningkat motivasi kerjanya bila terjadi komunikasi dua arah, saling ketergantungan sehingga menimbulkan kepuasan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah suatu hal yang sangat penting dan merupakan dambaan setiap organisasi/ perusahaan, demikian juga halnya dengan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Aceh.

LPP TVRI Stasiun Aceh merupakan salah satu organisasi/ perusahaan yang bergerak di bidang penyiaran atau broadcast, tidak bisa lepas dari faktor komunikasi apakah itu komunikasi klasik maupun komunikasi Islam. Karena lembaga ini dalam kegiatan atau aktivitasnya memerlukan komunikasi, antara individu yang satu dengan individu yang lainnya dan antara pimpinan/manajer dengan para karyawan. Jadi faktor komunikasi sangat penting artinya, agar terjalin hubungan kerja yang harmonis.

Secara umum terlihat fenomena kinerja karyawan TVRI Aceh masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan TVRI secara implicit merupakan gambaran dari kinerja karyawan yang rendah. Karena output atau produk dari sebuah stasiun televisi adalah hasil kreatifitas dan kerja karyawan secara kolektif. Untuk mengatasi

---

<sup>2</sup> Hasibuan, Malayu SP, Organisasi dan Motivasi, hal : 95, PT Bumi Aksara, cetakan keenam, 2007, Jakarta.

<sup>3</sup> Ibid, hal : 96.

rendahnya motivasi dan kinerja karyawan tersebut, diharapkan pimpinan/manajer kiranya mampu menciptakan hal yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, diantaranya melalui komunikasi Islam. Menurut Mohd. Yusof Hussain et al. (1991) mendefinisikan Komunikasi Islam sebagai proses menyampaikan atau bertukar keputusan dan maklumat dengan menggunakan prinsip dan kaedah komunikasi yang terdapat dalam Al Quran dan Hadith.<sup>4</sup>

Dari definisi di atas jelaslah, bahwa komunikasi Islam dalam prakteknya lebih berorientasi kepada pesan-pesan islamiah dan manusiawi yang menyentuh kalbu komunikan, dalam proses komunikasi yang dilakukan berlandaskan Al Quran dan Hadith. Dimana pesan yang disampaikan suatu hal yang menyejukkan, damai, beretika sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan pahami serta mengimplementasikannya dalam berbagai kegiatan, baik kemasyarakatan maupun dalam organisasi. Sedangkan Komunikasi adalah proses di mana seseorang individu (komunikator) mengoperkan perangsang (biasanya lambang bahasa) untuk merubah tingkah laku individu-individu yang lain. (Hovland, 2003)<sup>5</sup>

Dari definisi di atas dimaksudkan bahwa komunikasi, interaksi antara seseorang dengan orang lain penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila timbul saling pengertian yaitu kedua belah pihak sipengirim dan sipenerima informasi dapat memahaminya. Komunikasi Islam merupakan salah satu faktor yang amat penting artinya dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan sesama karyawan secara timbal balik, sehingga akan berdampak/berpengaruh pula pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memperlancar proses manajemen dalam organisasi/perusahaan. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat untuk; memberikan gambaran yang jelas mengenai komunikasi islam dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh dan untuk menambah pengetahuan, wawasan penulis mengenai komunikasi Islam serta bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi kerja serta

---

<sup>4</sup> Drs. Fikri, S.Sos, MA dan Kawan-kawan, Komunikasi Islam, 2006 : 5

<sup>5</sup> Carl L Hovland, 2003.

dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini kiranya dapat memberikan kontribusi, masukan bagi lembaga tempat penelitian ini dan dapat menjadi acuan serta referensi bagi penelitian selanjutnya. Adapun metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan path analisis atau analisis jalur, pengambilan sampel dilakukan melalui sistem/metode sensus, sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan kuisioner. Lokasi dan objek penelitian adalah di LPP TVRI Stasiun Aceh.

## **II. PENGERTIAN KOMUNIKASI ISLAM MOTIVASI DAN KINERJA DALAM ORGANISASI/PERUSAHAAN**

Sebelum lebih jauh menganalisis tentang komunikasi, ada baiknya terlebih dahulu memahami harkat komunikasi antar manusia yang sebenarnya, sehingga tidak akan membingungkan kita dalam mendefinisikan komunikasi dan komunikasi Islam. Hal ini disebabkan banyak sarjana yang tertarik mempelajari komunikasi telah melahirkan berbagai macam definisi sesuai dengan bidang ilmunya. Hal ini juga disebabkan oleh banyaknya disiplin ilmu yang telah memberi masukan terhadap perkembangan ilmu manajemen, linguistik, matematika, ilmu elektronika dan lain sebagainya. Secara etimologis, para ahli komunikasi sepakat bahwa “komunikasi” berasal dari bahasa latin “commicatio” yang berarti pergaulan, persamaan, peranserta, kerjasama, bersumber dari istilah “communist” yang berarti “sama makna” atau membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih.

Everrett M. Rogers mendefinikan komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka. Definisi ini dikembangkan oleh Rogers bersama D. Lawrence Kincaid (1981) sehingga melahirkan suatu definisi baru yang menyatakan bahwa, komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih

membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.<sup>6</sup>

Sementara bila berbicara, komunikasi Islam di Indonesia khususnya, dan dunia Islam pada umumnya masih dihadapkan pada berbagai persoalan terutama belum ditemukan landasan filosofisnya yang jelas. Secara faktual, komunikasi Islam yang dibangun oleh para juru dakwah Islam, sementara ini masih sebatas kepuasan emosi dari pada kepuasan intelektual yang mencerdaskan.

Pengertian komunikasi Islam, berarti mengajak atau memindahkan sekaligus untuk berbuat dari pemikiran-pemikiran dan perbuatan-perbuatan yang di larang Allah kepada perbuatan-perbuatan yang diredhai Allah. Selanjutnya Menurut Mohd. Yusof Hussain et al. (1991) mendefinisikan Komunikasi Islam sebagai proses menyampaikan atau bertukar keputusan dan maklumat dengan menggunakan prinsip dan kaedah komunikasi yang terdapat dalam Al Quran dan Hadith.<sup>7</sup>

Definisi di atas, relevan dengan surah dan hadits berikut ini :

Surat Annisa' ayat 148 yang artinya : Allah tidak menyukai ucapan buruk yang diucapkan dengan terus terang kecuali oleh orang yang dianiaya. Allah Maha mendengar dan lagi Maha mengetahui.<sup>8</sup>

Surah Lukman Ayat 19 : Dan sederhanakanlah kamu dalam berjalan dan lunakkanlah suaramu, sesungguhnya seburuk-buruk kamu ialah suara keledai.<sup>9</sup>

Surah Ali Imran Ayat 159 : Berlaku lemah lembutlah terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka akan menjauhkan diri dari sekelilingmu.<sup>10</sup>

Surah Al Furqan Ayat 63 : Dan hamba-hamba Tuhan Yang Maha Penyayang itu ialah orang-orang yang berjalan diatas bumi dengan rendah hati dan

---

<sup>6</sup> Drs. Fikri, S.Sos, MA dan Kawan-kawan, Komunikasi Islam, 2006 : 2

<sup>7</sup> Ibid : 5

<sup>8</sup> Al Malik Fahd Li Thiba' At Al Mush-Haf Asy Syarif, Al Qur'an dan terjemahannya, Madinah Munawwarah, Kerajaan Saudi Arabia 1426 H. hal 147

<sup>9</sup> Ibid. hal : 55

<sup>10</sup> Ibid. hal : 568

apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata yang baik.<sup>11</sup>

Surat Al Waaqia Ayat 25-26 : mereka tidak mendengar didalamnya perkataan yang sia-sia dan tidak pula perkataan yang menimbulkan dosa. Akan tetapi mereka mendengar salam.<sup>12</sup>

Hadits : berbicaralah dengan manusia sesuai dengan daya tangkap (penerimaannya)<sup>13</sup>

Dari definisi di atas jelaslah, bahwa komunikasi Islam dalam prakteknya lebih menekankan kepada pesan-pesan islamiah dan manusiawi yang menyentuh kalbu dan rohaniah, dalam proses komunikasi tersebut akan mendorong semangat dan kegairahan orang lain untuk melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan. Dimana pesan yang disampaikan suatu hal yang menyejukkan, damai, beretika sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami serta mengimplementasikannya dalam berbagai kegiatan, baik kemasyarakatan maupun dalam organisasi. Metode Komunikasi Islami inilah yang diharapkan mampu dipraktekkan oleh pimpinan dalam organisasi/perusahaan, seperti komunikasi persuasif dan Islami, dimana pesan yang disampaikan dapat menyentuh hati yang paling dalam dan terjadi mutual understanding, yang pada gilirannya akan berdampak kepada motivasi kerja. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lainnya baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di pasar, di dalam masyarakat dan di dalam organisasi atau dimana saja berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi/perusahaan dapat berjalan lancar dan berhasil. Sebaliknya kurangnya atau tidak adanya komunikasi dalam organisasi/perusahaan, tujuan yang diharapkan tidak tercapai. Di negara-negara yang sudah maju pengelolaan sebuah

---

<sup>11</sup> Al Malik Fahd Li Thiba' At Al Mush-Haf Asy Syarif, Al Qur'an dan terjemahannya, Madinah Munawwarah, Kerajaan Saudi Arabia 1426 H. hal 568

<sup>12</sup> Ibid. hal : 893

<sup>13</sup> Hadist

perusahaan/organisasi di manage secara profesional, dalam arti menerapkan kaedah-kaedah manajemen dalam memperlakukan sumber daya manusianya dalam hal ini karyawan/pegawai secara manusiawi, seperti memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya antara lain ; lingkungan kerja yang nyaman, budaya kerja, upah/gaji yang cukup, insentif, komunikasi Islam dll.

Komunikasi yang baik dan manusiawi (Islami) dapat merubah sikap dan tingkah laku komunikan/karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Everett M, Rogers, Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk meubah tingkah laku mereka.<sup>14</sup>

Di dalam sebuah perusahaan/Organisasi apa pun bentuknya, baik perusahaan /organisasi milik pemerintah maupun perusahaan/organisasi swasta, peran komunikasi pada umumnya dan komunikasi spesifik, seperti komunikasi Islami sangat-sangat dibutuhkan dalam menjalankan roda organisasi/perusahaan. Sesuai dengan apa yang diungkapkan Everett M. Rogers dan Rikha Agarwala Rogers, mengatakan *Organisasi adalah sebagai suatu struktur yang melangsungkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dimana operasi dan interaksi diantara bagian yang satu dengan yang lainnya dan manusia yang satu dengan manusia lainnya berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti.* ( (Onong, 1985 : 144 )

Definisi di atas menerangkan bahwa, organisasi menitik beratkan betapa pentingnya pembinaan hubungan (komunikasi) antara bagian dengan bagian lainnya dan karyawan dengan karyawan lainnya agar terjadi komunikasi yang harmonis serta interaksi secara timbal balik yang saling pengaruh mempengaruhi. Dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan mensyaratkan manajemen, Brennan (1986 : 10) dalam frasenya mengemukakan bahwa “Management Is Communication”, “Manajemen adalah Komunikasi” dan George R. Terry mengibaratkan komunikasi sebagai “Minyak Pelumas”, agar proses manajemen berjalan lancar.

---

<sup>14</sup> Cagara Hafied, 2007, Pengantar Ilmu Komunikasi, PT. Raja Grafinda Persada, Jakarta, hal : 20

Sehubungan dengan faktor komunikasi, Reilly dan Robert mendukung dengan kuat ada hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Wine dan Barone (1984), menemukan bahwa apabila kepuasan komunikasi bertambah maka iklim organisasi akan bertambah positif secara umum.

Dari uraian komunikasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi yang efektif, persuasif dan Islami akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.

Berbicara motivasi organisasi, pada dasarnya perusahaan/organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga yang terpenting mereka mau bekerja giat berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting, karena dengan motivasi setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

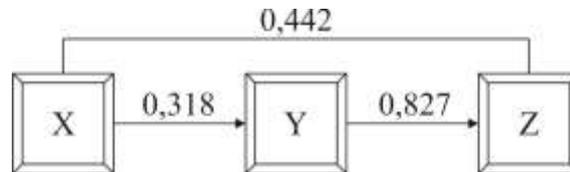
### **III. PENGARUH KOMUNIKASI ISLAM TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Pengaruh Komunikasi Islam Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan LLP TVRI Stasiun Aceh, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Secara parsial dan/atau secara langsung Komunikasi Islam dan hubungan manusiawi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh. Besaran pengaruh langsung komunikasi Islam terhadap kinerja adalah sebesar 0,442 atau 44,2 %. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung variabel komunikasi Islam ini terhadap kinerja melalui variabel motivasi adalah sebesar 0,318 atau 31,8 %. Ini berarti total pengaruh komunikasi Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,760 atau 76 %.

Selebihnya 24 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Adapun variabel motivasi juga memperlihatkan pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh langsung variabel ini terhadap kinerja adalah 0,827

atau 82,7 %. Secara skematis, performa kausalitas antar variabel ini diperlihatkan pada gambar berikut :



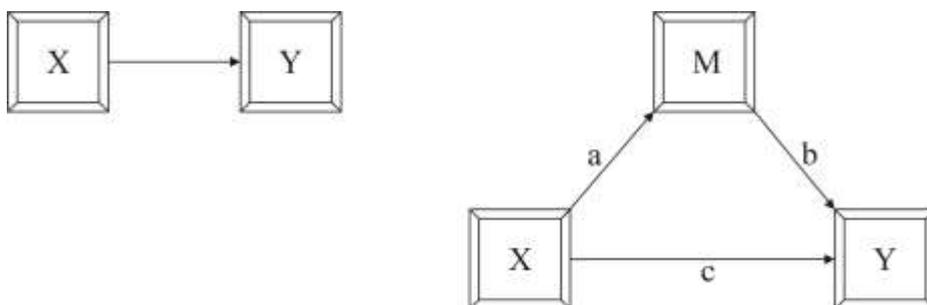
Skema : Besaran pengaruh X dan Y terhadap Z

X = Komunikasi Islam      Y = Motivasi Kerja      Z = Kinerja

Dalam hal hubungan kausalitas antara variabel, variabel motivasi karyawan terlihat berfungsi sebagai variabel mediating atau intervening. Untuk melihat apakah variabel berperan sebagai variabel mediating dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa kriteria.

Baron and Kenny (1986) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan berperan atau tidak sebagai variabel mediating tidak dilihat pada apakah koefisien jalur hubungan kausalitas antar variabel signifikan atau tidak. Ada tidaknya peran mediating tersebut dilihat pada apakah koefien jalur tersebut bernilai nol atau bukan nol. Baron and Kenny (1986)<sup>15</sup> mendiskripsikan peran mediating tersebut dengan skema seperti gambar berikut ini :

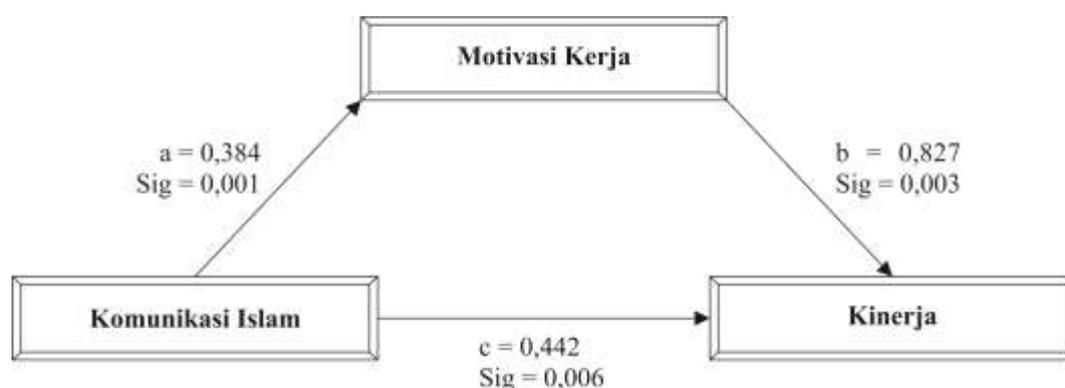
**Diagram Koefisien**



<sup>15</sup> Baron, Reuben M and David A, Kenny, 1986, The Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51.

Koefisien jalur  $c'$  adalah besaran pengaruh langsung (direct effect). Mediating variabel atau disebut juga intervening variable atau process variabel adalah M. Mediasi sempurna (fully mediation) terjadi ketika variabel X tidak mempengaruhi Y, akan tetapi X harus signifikan mempengaruhi M dan M signifikan mempengaruhi Y. Sedangkan partial mediation muncul jika koefisien jalur X mempengaruhi Y ( $c'$ ), X signifikan mempengaruhi M dan M signifikan mempengaruhi Y. Berdasarkan dengan M sebagai variabel control. Sedangkan Partial mediation muncul jika koefisien jalur X terhadap Y ( $c'$ ) berkurang secara absolute dibandingkan dengan nilai C ( $c' < C$ ), ketika variabel intervening diperkenalkan namun masih berbeda dengan nol dan nilai a dan b juga berbeda dengan nol. Variabel M tidak berperan sebagai variabel intervening andai kata nilai  $ab=0$ . Berdasarkan kreteria Baron dan Kenny (1986) tersebut, terlihat bahwa variabel motivasi kerja (Y) dalam penelitian ini hanya berperan secara parsial sebagai variabel mediating (partial mediation), dalam hubungan kausal antara variabel komunikasi Islam dengan kinerja.

dai oleh tidak ada satupun koefisien jalur  $c'$  dalam penelitian ini yang memiliki nilai yang sama dengan nol, variabel komunikasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seperti digambarkan dalam diagram berikut :



Berarti variabel motivasi kerja berperan/berfungsi sebagai variabel mediating antara komunikasi Islam terhadap kinerja. Dengan kata lain motivasi kerja memperkuat pengaruh dari variabel komunikasi Islam terhadap kinerja. Demikian

juga halnya Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pengaruh komunikasi Islam terhadap kinerja menjadi lebih meningkat. Bila Komunikasi Islam dilakukan /diterapkan dengan efektif, maka akan berarti dan berimplikasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan TVRI Stasiun Aceh.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang signifikan, variabel komunikasi Islam dan motivasi kerja, yang berdampak terhadap kinerja adalah sebesar 76 %. Ini berarti bahwa, apabila seorang pimpinan dapat menerapkan komunikasi yang Islami dalam perusahaan/organisasi/lembaga, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dan berdampak pula terhadap kinerja karyawan.

#### **IV. KESIMPULAN**

Dari penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan dan catatan akhir sebagai berikut :

- 1 Hasil penelitian dapat diketahui bahwa, variabel komunikasi Islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh.
- 2 Dapat diketahui bahwa variabel komunikasi Islam dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun Aceh, baik langsung maupun tidak langsung.
- 3 Pengaruh komunikasi Islam secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan positif.
- 4 Dalam hubungan antara variabel komunikasi Islam dan kinerja variabel motivasi berperan sebagai parsial mediating. Artinya variabel motivasi berfungsi keberadaannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Oemi, 1994, Dasar-Dasar Public Relation, Alumni, Bandung.
- Arikunto, S., 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- As'ad, Mohd, 2003, Psikologi Industri, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Azwar, 2000. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Edisi. Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, Reuben M and David A, Kenny, 1986, The Modeeator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Reasearch : Conceptual, Strategic, and Statistical Concoiderations, Jounal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No. 6 1173-1182.
- Biatna, D.T., 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Cangara, Hafied, 2007, Pengantar Ilmu Komunikasi, PT Raja Grafindo persada, Jakarta
- Danan Djaya, H.R. 1984, Peranan Humas Dalam Perusahaan, Alumni, Bandung.
- Dharma, Surya, 2005, Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dwi Ningsih, Endang, 2006, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta, Jurnal Tesis.
- Dewi, Sari, 2001, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Kondisi Fisik Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan, PT. Aris Mandiri Demak, Jurnal Tesis Undip.
- Effendy, Onong Uchjana, 1986, Human Relations dan Public Relations dalam Management, Alumni, Bandung.
- Fakri dkk, 2006, Komunikasi Islam, Hasibuan, Malayu, S.P., 1996, Organisasi dan Motivasi, P.T, Bumi Aksara, Jakarta.

- Jewanto, Gunawan J. 1985, Komunikasi dalam Organisasi, Pusat Pengembangan dan Andi Offset, Yogyakarta. Mangkunegara A. P., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2005, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- , 2000, Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan : Cetakan keenam, Bandung: Remaja Rosda Karya Offset. athis dan Jackson, 2002. Organizational Behavior and Management. Business Publishing Inc. Texas.
- Melinda, Irna, 2010, Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dan Sistem Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Bank BPD Aceh. Tesis, Banda Aceh : Unsyiah.
- Nawawi, H., 2003. Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Nurgiyantoro, B., 2004. Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu–Ilmu Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, 2005. Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Cipta Persada.
- Rani, M., 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel ening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Vaithzal, 2004, Kiat Memimpin Dalam Abat ke 21, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Perusahaan, dari teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. .
- Robbins, S., 2006. Organizational Behaviour, Concepts. San Diego State University: Prentice Hall International Inc.
- Saydan, Gouzali, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Djambatan, Jakarta.
- Simanungkalit, H., 2009. Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Suprihanto, J., 2004. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Isted. Yogyakarta : BPFE.

Suparno, Edy, 2005, Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Serayon Barat Kabupaten Seragen, Jurnal Tesis.

Widjaya, A.W. 1986, Komunikasi dan Hubungan Masyarakat, Bina Aksara, Jakarta



