

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN KEUANGAN SETDA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**SILVIA MARISA
NPM. 17 01 11 05 01. P**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SILVIA MARISA
Nomor Pokok/NIRM : 17 01 11 05 01. P
Jurusan /Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN SETDA KOTA PRABUMULIH.

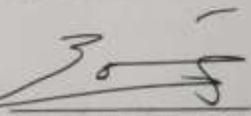
Pembimbing Skripsi

Tanggal 07/10/2020 Pembimbing I :

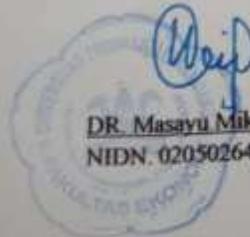

H. Rustam Effendi S.E., M.Si.
NIDN. 0224105701

Tanggal 07/10/20

Pembimbing II :


Dra. Yasmira Martini, M.M.
NIDN. 0228035901

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



DR. Masayu Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401

230 / PS / DFE / 2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih”** ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

 Penulis

Silvia Marisa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ *“Jadikan Allah sebagai pembimbing kesuksesan kita”*
- ❖ *“Berangkat dengan Penuh Keyakinan, Berjalan dengan Penuh keikhlasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan. Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat, hanya pada Allah SWT apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon”.*
- ❖ *“Man Jadda Wajada. Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil”.*
- ❖ *“Barangsiapa yang keluar untuk menuntut ilmu, ia termasuk orang yang berjuang di jalan Allah hingga ia kembali. (HR. At-Tirmidzi)”.*
- ❖ *“bersyukur dan ikhlas adalah kunci sebuah kemudahan”*

KUPERSEMBAHAN KEPADA :

- ❖ *Kepada dan teruntuk suami, orang tua, dan anak-anak yang bunda sayangi serta keluarga besar tercinta dan terkasih, terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalanan bunda.*
- ❖ *Teman-teman di instansi/badan yang selama ini telah saya jalani yang telah menjadi tempat membentuk karakter, ilmu yang bermanfaat dan kebersamaan yang tercipta.*
- ❖ *Para Pendidik yang saya hormati.*
- ❖ *Teman-teman seperjuangan yang kusayangi (Khususnya untuk kelas Reg. B – Akhir Pekan (KW) Jurusan Manajemen Angkatan 2017).*
- ❖ *Alammaterku Universitas Tridinanti Palembang.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali kendala yang penulis hadapi. Berkat arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, S.E.,M.Si.,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah , S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. Selaku Wakil Ketua dan Bapak Budiman selaku Staf Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik (PA)
6. Bapak H. Rustam Effendi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Yasmina Martini, M.M. selaku dosen pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.

9. Kepada seluruh pegawai Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Kepada dan teruntuk suami, orang tua, dan anak-anak yang bunda sayangi serta keluarga besar tercinta dan terkasih, terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalanan bunda.
11. Teman-teman di instansi/badan yang selama ini telah saya jalani yang telah menjadi tempat membentuk karakter, ilmu yang bermanfaat dan kebersamaan yang tercipta.
12. Teman-teman seperjuangan yang kusayangi. Khususnya untuk kelas Reg. B – Akhir Pekan (KW) Jurusan Manajemen Angkatan 2017.
13. Alammaterku Universitas Tridinanti Palembang serta semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan semangat serta bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sebagai langkah perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikianlah, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, September 2020

Penulis,



Silvia Marisa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Komitmen Organisasi.....	7
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	7
2.1.2 Tujuan Komitmen Organisasi.....	8
2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	9
2.2 Komunikasi.....	9
2.2.1 Pengertian Komunikasi.....	9
2.2.2 Fungsi Komunikasi.....	10
2.2.3 Unsur-Unsur Komunikasi.....	13
2.2.4 Indikator Komunikasi.....	14
2.3 Kinerja Pegawai.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.3.2 Indikator Kinerja.....	16
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.4 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	18
2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	19
2.4 Penelitian lain yang Relevan.....	19
2.5 Kerangka Berpikir.....	22
2.6 Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.1.1 Tempat Penelitian.....	24
3.1.2 Waktu Penelitian	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.2.1 Sumber Data.....	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	26
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Rancangan Penelitian	28
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	30
3.5.1 Variabel Penelitian	30
3.5.2 Definisi Operasional.....	30
3.6 Instrumen Penelitian.....	32
3.7 Teknik Analisis	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik	35
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	35
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas.....	35
3.7.4 Regresi Berganda	36
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.7.6 Uji F	37
3.7.7 Uji T	38
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum Instansi	40
4.1.2 Visi dan Misi Instansi.....	45
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi	48
4.2 Analisis Data Penelitian	58
4.2.1 Gambaran Umum Responden	58
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	65
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.3.4 Hasil Uji Regresi	68
4.3.5 Koefisien Determinasi.....	69
4.3.6 Pengujian Hipotesis.....	70
4.3.6.1 Hasil Uji F.....	70

4.3.6.2	Hasil Uji t	71
4.4	Interprestasi Penelitian	73
4.4.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	73
4.4.2	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	74
4.4.3	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan 20
Tabel 3.1	Waktu Penelitian 24
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai 28
Tabel 3.3	Variabel dan Definisi Operasional 31
Tabel 3.4	Skala Likert 32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 60
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1) 61
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) 62
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 63
Tabel 4.7	Hasil Uji Realiabilitas..... 65
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample-Kolmogorov Smirnov</i> 66
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas 67
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi 68
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi 69
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Simultan) 71
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Parsial)..... 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	22
Gambar 2.2	Struktur Organisasi	51

ABSTRAK

SILVIA MARISA, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN SETDA KOTA PRABUMULIH” (dibawah bimbingan Bapak H. Rustam Effendi, S.E., M.Si. dan Ibu Dra. Yasmina Martini, M.M.)

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih, yang bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang. Data penelitian ini diperoleh dari kuisioner dan observasi, sedangkan metode penelitian menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 2,463 dan variabel komunikasi (X2) sebesar 0,853 dengan tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai konstanta sebesar 5,142 sehingga persamaan regresi dalam penelitian adalah $Y = -65.142 + 2.463 X1 + 0.510 X2 + e$.

Hasil pengujian pada penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan komitmen organisasi juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja begitupun dengan komunikasi yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,737 yang berarti bahwa variabel-variabel bebas (komitmen organisasi dan komunikasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 73,7 % sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

RIWAYAT HIDUP

Silvia Marisa, dilahirkan di Prabumulih pada tanggal 23 Mei 1984 dari Ayah Madsan Sapari dan Ibu Suryati saya anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 1995 di SDN 16 Prabumulih, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 1998 di SMP Negeri 1 Prabumulih, Sekolah Menengah Atas (Akuntansi) diselesaikan pada tahun 2001 di SMK PGRI 2 Prabumulih, dan selanjutnya menyelesaikan Diploma III (Manajemen Informatika) pada tahun 2004 di Universitas Bina Darma Palembang, dan Pada tahun 2017 Saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridimanti Palembang.

Pada Tahun 2014 saya mulai bekerja sebagai ASN di Pemerintahan Kota Prabumulih sampai dengan sekarang.

Palembang, September 2020



Silvia Marisa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kapabilitas dan integritas yang tinggi dalam sebuah organisasi. Bangsa ini harus secara serius dan konsisten memikirkan upaya-upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusianya baik itu pada pegawai pemerintah maupun pegawai swasta.

Pada era globalisasi saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan semakin ketat. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat dinamis dan mempunyai kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan dan instansi. Pembinaan juga akan dianggap sebagai suatu perhatian kepada pegawai dari instansi, yang akan membuat terjalinnya perasaan keterikatan antara instansi dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merasakan bahwa instansi tempat mereka bekerja adalah instansi yang peduli terhadap mereka dan menjadi tempat yang baik untuk bekerja. Karena mereka terikat dengan instansi dan tidak akan meninggalkannya. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen kepada instansi/perusahaan.

Selanjutnya, pada suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan suatu kinerja. Komitmen sendiri merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan

memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Demikian pula pegawai yang bekerja pada bagian keuangan setda kota prabumulih. Bagian keuangan dipimpin oleh seorang kepala bagian. Kepala bagian keuangan mempunyai tugas sebagai Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan di Bidang Keuangan, merumuskan kebijakan dan koordinasi teknis penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan serta menyiapkan laporan keuangan Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dan Sekretariat Daerah, melaksanakan pengelolaan keuangan untuk urusan keperluan Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dan Sekretariat Daerah, serta melaksanakan penatausahaan keuangan lingkup Sekretariat Daerah. Mengkoordinir pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Anggaran, Sub Bagian Akuntansi dan Pelaporan, dan Sub Bagian Verifikasi dan Pembendaharaan.

Seperti permasalahan yang terjadi pada pegawai yang bekerja di bagian keuangan setda kota prabumulih. Kinerja dibagian ini masih kurang bagus karena sering kali laporan-laporan yang harus selesai melebihi target yang ditentukan, kurangnya koordinasi dalam pembagian tugas dan informasi antar pegawai yang tengah menjadi kebutuhan pegawai, yang kadang kala tidak berjalan efektif dan efisien. Keadaan tersebut terkadang bisa menyebabkan perselisihan antar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Serta banyak faktor yang mempengaruhi kurang baiknya kinerja dibagian ini diantaranya , dalam hal berkomitmen organisasi masih tergantung terhadap pribadi

masing-masing pegawai. Komitmen organisasi pada bagian keuangan setda kota prabumulih masih secara luas, artinya tidak hanya terpaku pada bidang mereka. Menurut narasumber ada pegawai yang komitmennya bagus, maka akan meningkatkan tingkat kinerjanya. Namun, ada juga pegawai komitmennya sedang atau biasa-biasa saja, individu tersebut akan mementingkan dirinya sendiri dan kelompoknya, juga tidak memiliki keinginan untuk membuat instansi tempatnya bekerja menjadi lebih baik, maka kinerjanya juga akan biasa-biasa saja. Sehingga untuk pegawai yang kinerjanya biasa saja, biasanya instansi/perusahaan tidak akan merekrut pegawai tersebut untuk *project* selanjutnya.

Selain komitmen, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, pegawai yang merespon, dan menciptakan pesan untuk adaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi yang baik antar pegawai akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu instansi/perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya.

Dan juga komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh pegawai dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pimpinan/kepala bagian tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat

memberikan intruksi.

Dalam komunikasi sendiri mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menyampaikan informasi, tetapi di dalamnya juga tercakup suatu pengertian bahwa dalam suatu organisasi bukan hanya memecahkan masalah seorang diri, namun untuk memecahkan masalah bersama-sama, untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan atau pimpinan. Hal tersebut juga akan membuat pegawai merasa nyaman untuk berbicara saat terjadi permasalahan atau perselisihan dalam organisasi sehingga pegawai tidak akan terbebani dengan menanggung masalah tersebut seorang diri. Dengan demikian, pegawai akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Berdasarkan observasi/pengamatan saya (saya bekerja di sini) terlihat bahwa memang kurang adanya komunikasi antara pegawai dan atasan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah Komitmen Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih?
- 2) Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih?

- 3) Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan keuntungan untuk instansi/perusahaan.

- 2) Bagi Fakultas

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

3) **Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan/praktek di instansi/perusahaan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Noe, Hollenbeek, Gerhart dan Wright (2011:308), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit memotivasi.

Sedangkan Kreitner dan Kinieki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan komitmen organisasi dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

2.1.2 Tujuan Komitmen Organisasi

Menurut Shane dan Glinow (20010:13) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi. Cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui :

1. Keadilan dan dukungan, affective commitment lebih tinggi pada organisasi anggota memenuhi kewajibannya pada pekerja, memiliki nilai-nilai kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan, dan integritas moral.
2. Nilai keberagaman, affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin dengan nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
3. Kepercayaan, menunjukkan harapan positif antara satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Dimana, kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.
4. Pemahaman organisasi, menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5. Pelibatan pekerja, guna untuk meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang baik biasanya akan mempunyai catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan memiliki turnover rate lebih rendah.

2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:165), indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga :

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk berkerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu Cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *Communion* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013:68),

“Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses tranmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”. Sedangkan Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”. Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh pakar komunikasi.

Dari pengertian komunikasi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para pegawainya.

2.2.2 Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsii-fungsi yang berbeda, meskipun ada kalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut. Menurut Wiliam I Gorden Komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu (Mulyana, 2014:5-38):

1. Fungsi komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan “tersesat” karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrumen untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan non verbal. Perasaan sayang, peduli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku non verbal.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga,

komunitas, suku, bangsa, negara, ideologi, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terdalam seseorang. Orang menziarahi makam Nabi Muhammad, bahkan menangis didekatnya, untuk menunjukkan kecintaannya kepadanya. Para siswa yang menjadi pasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka.

4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum : Menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau mengerjakan tindakan, dan juga menghibur. Bila diringkas, maka kesemua tujuan tersebut dapat disebut membujuk (bersifat persuasif). Komunikasi yang berfungsi memberitahukan atau menerangkan (*to inform*) mengandung muatan persuasif dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengar mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikan akurat dan layak diketahui. Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek atau pun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian

komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

2.2.3 Unsur-unsur Komunikasi

Dalam pendekatan dengan komunikasi juga terdiri dari beberapa unsur yang penting, menurut Harrold Lasswel (dalam Mulyana, 2014:69), yaitu :

- a. Sumber (*source*), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara.
- b. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, simbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan.
- c. Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.
- d. Penerima (*recevier*), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (*recoder*), ataupun khalayak (*audience*), yakni orang menerima pesan dari sumber.
- e. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Adapun Indikator-indikator komunikasi (Muhammad,2011:43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*opennes*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil dalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasa positif (*positiveness*) adalah bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
5. Kesamaan (*equaliy*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara instansi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.3.2 Indikator Kinerja

Melayu S.P. Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014), beberapa unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan.

2. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerja Sama

Penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal

maupun horizontal, didalam maupun luar pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

10. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

2.3.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu :

1. Faktor Komitmen atau Kemampuan Karyawan

Secara psikologis, kemampuan atau komitmen (*ability*) dan kemampuan atau komitmen (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata

(110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah tercapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.3.4 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005:214), aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknis, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di untuk masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:206), Indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian lain yang Relevan

Berikut ini daftar penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang mendukung dilakukan penelitian ini. Untuk mempermudah dalam memahaminya

maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Lain yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Rizky F.M (2011)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.	Pada penelitian Muhammad Rizky F.M (2011) hanya terdapat dua variabel yaitu X (Komunikasi Interpersonal) dan Y (Kinerja Karyawan), sedangkan peneliti menggunakan tiga variabel yaitu Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).	Teknis Analisis sama-sama menggunakan Uji R dan Uji T.	Hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh R square sebesar 0,565, artinya bahwa 56,5% pelaksanaan komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hasil dari uji t diperoleh nilai t hitung = 8,910 dan t tabel = 1,670 dengan demikian t hitung > tabel yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT.POS

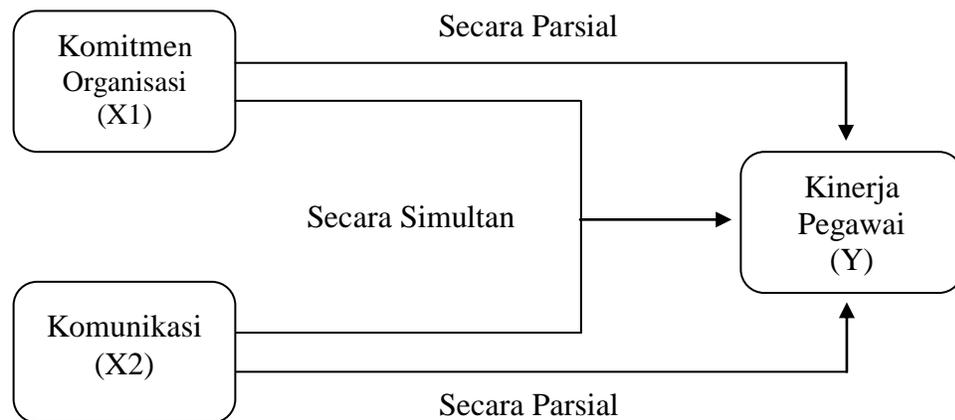
					Indonesia (Persero) Bandung.
2.	Bayu Wicaksono (2012).	Pengaruh Kepuasan kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Vision Land (Bagian Packing).	Dalam Penelitian Bayu Wicaksono (2012) terdapat tiga variabel X, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Karyawan (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), sedangkan peneliti menggunakan dua variabel X, yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Komunikasi (X2).	Sama-sama terdapat Variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas pegawai, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Sumber : Diolah Penulis (2020)

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



2.6 Hipotesis

Pengertian Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2009:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini sendiri adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih.

2. Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih.
3. Komitmen Organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemkot Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih yang berlokasi yang di Jalan Jendral Sudirman KM.12 Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, Sumatera Selatan Kode Pos 31114. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai Juli 2020.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang lebih 5 (lima) bulan, terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2020 :

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2020				
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1.	Tahap Pesiapan					
2.	Tahap Pengumpulan Data					
3.	Tahap Pengolahan Data					
4.	Tahap Penulisan Laporan					
5.	Tahap Penggandaan					

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Siregar (2010:128) yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang/perusahaan) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Data primer dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan berupa pengisian kuisisioner yang dibagikan kepada kepala bagian dan pegawai keuangan setda kota sebagai responden penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh dari penelitian secara tingkat langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip (data dokumen yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan). Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dalam membahas permasalahan penelitian, penulisan menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber sebagai sumber dalam penelitian ini.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam memperoleh serta mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini sangat penting karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data yang tersedia. Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2010). Data diperoleh melalui kuesioner yang dijawab responden terhadap pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang peneliti butuhkan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual, wawancara dengan pimpinan dan pegawai yang terkait langsung.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono (2005:57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Pemkot Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Danim (2007) yang menjelaskan: jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%.

Beberapa hal yang dapat dipakai sebagai petunjuk untuk menentukan besarnya persentase sampel yaitu :

1. Bila populasi N besar, persentase yang kecil saja sudah dapat memenuhi syarat.
2. Besarnya sampel hendaknya jangan kurang dari 30.

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada, sehingga sampel dari penelitian ini

adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Pemkot Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih berjumlah 30 orang . Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Berikut adalah Bagian-bagian pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.2

Jumlah Pegawai di Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih

No	Sub Bagian	Frekuensi
1.	Akuntansi dan Pelaporan	10 Orang
2.	Anggaran	10 Orang
3.	Verifikasi dan Pelaporan	10 Orang
Total		30 Orang

Sumber : Penulis Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih

3.4 Rancangan Penelitian

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih”. Sesuai dengan judul tersebut maka penelitian ini dirancang sebagai berikut :

1. Variabel yang terdapat dalam judul tersebut adalah dua variabel independen yaitu :

- Variabel Komitmen Organisasi (X1)
- Variabel Komunikasi (X2), dan

Satu variabel dependen yaitu :

- Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan).

2. Pendekatan yang dilakukan dalam menganalisis keseluruhan variabel adalah dengan menggunakan dua metode pendekatan yaitu pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Digunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori dan fakta dilapangan yaitu data dari keseluruhan variabel. Sedangkan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati siklus kehidupan variabel independen dalam bersosialisasi.
3. Penelitian yang penulis lakukan termasuk dalam penelitian deskriptif, yang digunakan untuk penelitian korelasi sebab-akibat dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengolah hasil penyebaran kuisioner penulis menggunakan SPSS (*Statistical Product an Service Solutions*) untuk mendapatkan analisis berupa : Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Multikolinieritas, Regresi, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah sekumpulan data yang nilainya berubah-ubah dan sering digunakan dalam proses merancang sebuah program. Variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi positif maupun yang mempengaruhinya negatif (Aliwar Sanusi, 2011). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu sebagai berikut :

- a. Komitmen Organisasi (X1)
- b. Komunikasi (X2)

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah penentuan konstruk hingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi Operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengoperasionalisasikan variabel. Dalam penelitian ini definisi operasionalnya akan dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 3.3

Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	No Pernyataan
1	Komitmen Organisasi (X1) (Mathis dan Jackson (2010))	Komitmen Organisasi adalah di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.	a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi b. Keinginan untuk bekerja keras c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 165))	1-3 4-6 7-10
2	Komunikasi (X2) (Joseph A. DeVito (2011 :24))	Menyatakan bahwa Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.	a. Keterbukaan (<i>openness</i>) b. Empati (<i>empathy</i>) c. Dukungan (<i>support</i>) d. Rasa positif (<i>positiveness</i>) (Muhammad, 2011 : 43)	11-14 15-16 17-19 20-23
3	Kinerja Pegawai (Y) (Prawirosoentono dalam	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,	a. Kesetiaan b. Prestasi c. Kejujuran d. Kedisiplinan e. Kreativitas f. Kerjasama g. Kepemimpinan	24 25-26 27 28-29 30-31 32-33 34-35

Lijan Poltak Sinambela)	dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	h. Kepribadian i. Tanggung jawab (Malayu S.P Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014))	36-38 39-40
-------------------------	---	---	----------------

Sumber : Penulis (2020)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk belangko pernyataan kepada responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mendapatkan data kinerja pegawai (Y), komitmen organisasi (X1), komunikasi (X2) digunakan kuisisioner berupa pernyataan-pernyataan terstruktur sesuai indikator yang telah dikemukakan sebelumnya dan dinilai dalam bentuk skala likert dengan alternatif jawaban yang tersedia yang diisi oleh responden (pegawai), yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir dari jawaban yang berkisar antara :

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Item	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Morissan (Metode Penelitian Survei)

3.7 Tehnik Analisis

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik :

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, sedangkan instrument yang kurang valid mempunyai tingkat validitas yang rendah untuk menguji validitas, digunakan teknik korelasi produk moment dari pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

X = Skor pernyataan tertentu

Y = Skor total

XY = Skor pernyataan tertentu dikaitkan skor total

N = Jumlah responden untuk uji coba

r = Korelasi produk moment

Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif

maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005:19).

3.7.2 Uji Realibilitas

Suharsini dalam (Sani, 2013:49) menjelaskan realibilitas artinya dapat dipercaya, dapat di andalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa di katakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan realibilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk menguji tingkat realibilitas digunakan rumus cronbach's alpha :

$$r^n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Dimana :

r_n = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

αb^2 = Jumlah variansi butir

α_1^2 = Varians Total

Suatu instrumen di katakan reliabel apabila hasil alpha cronbach's lebih tinggi dari 0,6 dalam (Sani, 2013:49).

3.7.3 Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013 : 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut : “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan”.

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah :

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2013 : 91) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,90 maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi.
3. Nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya moltikolineritas.

3.7.4 Regresi Berganda

Regresi Berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel komitmen organisasi (X1). Dan komunikasi (X2), mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Komunikasi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

Jika koefisien b bernilai (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel dependen, begitupun sebaliknya.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait atau dependen. Apabila nilai R^2 semakin mendekati satu, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

3.7.6 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

1. Menentukan formulasi hipotesis $H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (y).
 $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Menentukan signifikansi nilai signifikansi ($t \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Nilai signifikansi (t value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.7 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

1. Menentukan formulasi hipotesis $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).
3. Menentukan signifikansi nilai signifikansi (t value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi (t value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, wicaksono.** 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Vision Land (Bagian Packing)*. Tesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Stibank Semarang.
- Berelson dan Gary A. Steiner** (Dalam Mulyana, 2013). Blog. (Online) <http://blogilmukomunikasi.blogspot.co.id/2013/09/pengertian-komunikasi-menurut-para-ahli.html>. Di akses 3 April 2020.
- Devanda Dhea.** 2015. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Internal terhadap Kinerja Karyawan bagian Sales dan Marketing di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Komunikasi Univeritas Bina Nusantara Jakarta. (Online)
- Gandara gandari,** 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Bagian Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumaritis*. Skripsi. Program Studi Administrasi Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP). Bantang Baranang Karang Turmarits. (Online)
- Jenny Widha Savira.** 2014. *Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (DJK)*. Skripsi. Jurusan Manajemen pada Universitas Bina Nusantara. (Online)
- Morissan.** 2012. *Metode Penelitian Survei*. Kencana. Jakarta.
- Ramadhana. Ikhwan.** 2012. *BAB II Landasan Teori*. Artikel. (Online)
- Rizki Muhammad.** 2011. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjajaran Bandung.
- Samuel Jaka Perwira.** 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang. (Online)

- Sinta Amami.** 2012. *Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi pada PT. X di Outlet Y Tahun 2011)*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia. (Online)
- Wicaksono Bayu.** 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Vision Land (Bagian Packing)*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas STIKUBANK Semarang.
- Mangkunegara** 2015:67 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. PT. Remaja Rosdakarya.*
- Maulya Septiani,** dkk, 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Vol. 40 No. 2 November.
- Sugiyono.** 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta:Bandung.
- Sugiyono.** 2013. *Metode Penelitian Penelitian Manajemen*. Alfabeta:Bandung.