

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Diajukan Oleh:

ULLY SYAFIRA TAMBUNAN

1701110123

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ULLY SYAFIRA TAMBUNAN
Nomor Pokok : 1701110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KANTOR INSPEKTORAT
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal 26-10-2021 Pembimbing I

Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 26-10-2021 Pembimbing II

Hisbullah Basri, M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ULLY SYAFIRA TAMBUNAN
Nomor Pokok : 1701110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI,
KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KANTOR INSPEKTORAT
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi

Tanggal 26-10-2021 Ketua Penguji :  Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 26-10-2021 Penguji I :  Hisbullah Basri, M.Si
NIDN : 0212016201

Tanggal 25/10-2021 Penguji II :  Hasyunah, SE. MM
NIDN : 0207126001

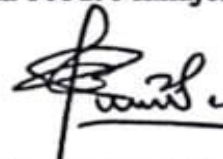
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Msy. Mikhal, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Uly Syafira Tambunan

No. Pokok/NPM : 1701110123

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2021



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAM PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Komunikasi....	9
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	11
2.1.1.3 Ciri-Ciri Komunikasi	13
2.1.1.4 Proses Komunikasi.....	15
2.1.1.5 Unsur-Unsur Komunikasi	17

2.1.1.6 Fungsi Komunikasi	19
2.1.1.7 Jenis-Jenis Komunikasi.....	20
2.1.1.8 Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	22
2.1.1.9 Dimensi Komunikasi.....	24
2.1.1.11 Indikator Komunikasi	28
2.1.2 Karakteristik Individu	30
2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu	30
2.1.2.2 Faktor Karakteristik Individu	31
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu	33
2.1.3 Komitmen Organisasi	
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	35
2.1.3.2 Faktor Faktor Komitmen Organisasi.....	36
2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi	37
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	38
2.1.4 Kinerja	
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	38
2.1.4.2 Kriteria Kinerja	40
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	41
2.1.4.4 Penilaian-Penilaian Kinerja.....	42
2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	43
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	44
2.2 Penelitian Relevan.....	45
2.3 Kerangka Berpikir	48
2.4 Hipotesis.....	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian.....	50
3.1.2 Waktu Penelitian.....	50
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1 Sumber Data	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	53
3.4.1 Variabel Penelitian.....	53
3.4.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.5 Instrumen Penelitian.....	58
3.5.1 Uji Validitas	59
3.5.2 Uji Rehabilitas.....	59
3.6 Teknik Analisis Data.....	60
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.6.2 Koefisien Korelasi r	61
3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	62
3.7 Uji Hipotesis Statistik	63
3.7.1 Uji F (Uji Simultan)	63
3.7.2 Uji t (Uji Parsial).....	64
3.8 Sistematika Penulisan	66

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Singkat Tempat Penelitian	64
4.1.2 Visi dan Misi	65
4.1.3 Struktur Organisasi.....	66
4.1.4 Pembagian Tugas dan Fungsi.....	67
4.2 Karakteristik Responden	69
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian`	70
4.3.1 Uji Validitas	71
4.3.2 Uji Realibilitas	74
4.4 Asumsi Klasik	75
4.4.1 Uji Normalitas.....	75
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	76
4.4.3 Uji Heteroskedasitisitas.....	77
4.5 Teknik Analisis Data.....	78
4.5.1 Hasil Analisi Regresi Linier Berganda	78
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	80
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	82
4.6 Hasil Uji Hipotesis	83
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
----------------------	----

5.2 Saran.....	88
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.2 Penelitian Yang Relevan	45
3.1 Jadwal Penelitian	50
3.2 Operasioanl Variabel.....	53
3.3 Skala Likert	58
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	62
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1).....	71
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_2).....	72
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3).....	73
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	74
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	75
4.8 Hasil Uji Normalitas	76
4.9 Hasil Uji Mutikolinieritas	77
4.10 Hasil Uji Heteroskedasitisitas	78
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.12 Hasil Kinerja Koefisien Korelasi (r)	81
4.13 Anaasis Koefisien Determinasi (R_2).....	82
4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83
4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Hambatan Komunikasi.....	28
2.2 Kerangka Berfikir.....	48
3.1 Rumus Linier Berganda	61
4.1 Struktur Organisasi Inspektorat	66

ABSTRAK

ULLY SYAFIRA TAMBUNAN, Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.M.Si dan Bapak Hisbullah, SE.M.Si).

Penelitian ini pada dasarnya membahas tentang Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumsel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 87 pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS) 1.6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $13,835 > 2,084$ atau $\text{sig } F(0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Komunikasi (X_1), Karakteristik Individu (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel komunikasi (X_1) 0,568 dan variabel karakteristik individu (X_2) 0,422 dan komitmen organisasi (X_3) 0,261 terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 38,438 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 38,438 + 0,568X_1 + 0,422X_2 + 0,261X_3 + e$

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai R square yang diperoleh sebesar 0,333 atau 33,3%. Artinya kontribusi variabel komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2), komitmen organisasi (X_3) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,33% dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Kinerja

RIWAYAT HIDUP

ULLY SYAFIRA TAMBUNAN, dilahirkan di Palembang, 25 febuari 1999 dari Ayah M. Johnson Tambunan dan Ibu Rita Mariani, saya anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 41 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2013 di SMP NEGERI 03 Palembang, selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di SMK NEGERI 01 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

Palembang, 17 September 2021

ULLY SYAFIRA TAMBUNAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Kegagalan di suatu keadaan itu hal yang wajar untuk memperkuat kita dalam menghadapi proses, dan keberhasilan selalu berpihak kepada orang-orang yang mau berusaha saat kegagalan itu terjadi.”

“Apapun yang di perjuangkan itulah yang dapat kita gapai bukan hanya sekedar berangan-angan itu hanya menjadi mimpi disetiap malam.”

(ULLY SYAFIRA TAMBUNAN)

Kupersembahkan kepada:

- **Allah SWT**
- **Kedua orang tuaku tercinta papa dan mama serta keluarga yang selalu mendukung**
- **Adik tercinta Amelia Putri Tambunan atas doa dan dukungannya**
- **Kedua pembimbing skripsi Bapak Syaiful Sahri, SE, M.Si. dan Bapak Hisbullah Basri, SE, M.Si.**
- **Suport tim Prasetyo Tri Wibowo**
- **Sahabat Almamaterku Destiy, Dinda, Elvira, Ema, Megawati, Suci yang selalu membantu**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”. Laporan proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE,M.si.Ak,CA.CSRS. Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. Selaku ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Syaiful Sahri SE, M.Si. Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, SE, M.Si.Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Bapak Baidowi, SE,M.P. Selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/ibu dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Pimpinan dan pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku beserta saudara ku yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.

10. Kepada Sahabat dan rekan selama kuliah ema, mega, suci, yang selalu memberi semangat dan membantu sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kerabat seperjuangan dinda, elvira dan desty yang selalu menemani dan memberikan masukan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan prodi ini
12. Buat Prasetio Tri Wibowo yang selalu mendukung dan memberikan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasihat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mempelancar dalam penulisan proposal ini. Penulis juga menerima kritik dan saran dari banyak pihak agar penulis bisa melaksanakan penelitian ini dengan baik.

Palembang, 17 September 2021

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, setiap keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusianya. Perusahaan seharusnya berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia akan menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja sumber daya manusia yang baik, merupakan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengarahkan karyawannya. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan baik, maka kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas yang terlihat dari kinerja pegawainya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan. Jika tujuan perusahaan tercapai tentu saja akan banyak membawa dampak positif bagi perusahaan itu sendiri dan bagi pegawainya. Maka dari itu, setiap perusahaan

seharusnya senantiasa berusaha menciptakan dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja pegawai tidak selalu berada pada kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal (Bintoro dan Daryanto,(2017:109). Kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, (Budianto,2015:49).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, makna atau pemahaman dari pengirim ke penerima, (Prabawa, 2013:19). Dari komunikasi yang telah dilakukan diharapkan akan menimbulkan perubahan tingkah laku atau muncul perilaku baru sesuai dengan yang dikirimkan oleh pengirim pesan atau informasi dari penerima informasi

Menurut Sinambela (2016:511), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri sendiri atau diantara dua orang atau lebih.

Melalui komunikasi pegawai dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dengan kata lain komunikasi merupakan faktor pendukung kinerja perusahaan. Kinerja yang kurang baik pada salah satu bagian didalam perusahaan dipastikan dapat mempengaruhi bagian yang lain secara negatif dari perusahaan itu sendiri.

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, (Robins, 2016:29). Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang merupakan ciri (*characteristic*), tabiat (*character*), kebiasaan (*habit*), atau kepribadian (*personality*) yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu (Luthans, 2011).

Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan banyaknya program kerja yang dibebankan kepada karyawan, maka karyawan harus siap dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan pengalaman yang lebih profesional. Tetapi faktanya masih banyak kendala seperti halnya ada pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer dan kurang tanggap melakukan tugasnya. (Rendi dkk, 2014), Karakteristik individu yang

berbeda-beda merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun berbeda-beda.

Selain karakteristik individu, komitmen termasuk salah satu dari faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan dan keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka (Sopiah, 2011:157).

Menurut Indra Kharis (2015:47), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Luthans, 2011), komitmen adalah sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seseorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka terhadap kesuksesan organisasinya.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk memajukan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuan karena merasa memiliki organisasi. Rasa yang memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman dalam organisasi

Pramadani dan Fajrianthi (2012:77) dengan menyadur Griffin menyatakan jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi, maka pegawai

akan merasa senang bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat, seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Jadi, kesimpulannya komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi, dan hal ini seharusnya menjadi perhatian semua organisasi, begitu juga dengan kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Inspektorat melakukan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugasnya. Besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai menuntut mereka untuk cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugasnya cukup baik, karena bertanggung jawab atas tugasnya terutama melakukan pengawasan terhadap instansi-instansi pemerintahan baik berupa evaluasi maupun pengauditan. Namun, komunikasi yang terjadi di kantor Inspektorat Daerah Sumatera Selatan tidak berdasarkan yang diharapkan oleh pegawai, dikarenakan sering mengalami miskomunikasi terhadap sesama pegawai, misalnya rapat penting yang diperuntukan hanya untuk bagian keuangan,

sehingga sering terjadi kesalahpahaman pada pegawai di bidang lain. Selain itu, karakteristik individu di kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, karena kurangnya keahlian pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas. Sama halnya, yang terjadi pada komitmen organisasi. Pegawai kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan kurang memiliki komitmen organisasi, dimana dapat dilihat adanya peningkatan keterlambatan dalam bekerja, adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaannya.

.Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka sudah seharusnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan/organisasi harus memperhatikan masalah komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi dari karyawannya, begitu juga halnya dengan kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Sehubungan dengan hal tersebut, kantor Inspektorat Daerah Sumsel dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan komunikasi dan karakteristik individu serta komitmen organisasi sehingga dapat lebih memberikan dukungan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka saya tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja prgawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Inspektorat pegawai Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera .

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memperdalam pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta mempraktekan teori teori yang selama ini dipelajari untuk mendapatkan gambaran praktis secara lebih konkrit.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang lebih bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. untuk mengetahui pentingnya komunikasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masukan sumber daya manusia di masa mendatang dan memperluas wawasan berpikir untuk pembaca yang telah membaca hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Agustin, N. (2011). ***“Kemampuan Komunikasi Matematika Siswa Pada Pembelajaran Kooperatif Dengan Strategi”*** Unesa: Surabaya.
- Andri Feriyanto, SE & Endang Shyta Triana, SE. (2015). ***“Pengantar Manajemen 3 in 1”*** Mediatara: Kebumen.
- Arni Muhammad. (2011). ***“Komunikasi Organisasi”***. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ardana, Komang. 2013. ***“Perilaku Organisasi”***. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Bernadin, H. John, Joice E.A. Rusell. (2013). ***“Human Resource Management”***. New Jersey, Internasional Editions Oppper Saddle River. Prentico Hall.
- Bintoro, M.T. Daryanto (2017) ***“Manajemen Penilaian Karyawan”***. Cetakan Kesatu, Gavamedia: Yogyakarta.
- Budianto, A. & Kartini, A. (2015) ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Negara (Persero) Tbk SPBU Distribusi Wilayah I Jakarta”***.Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Byars & Rue, (2011). ***“Human Resources Management”***. 9th. Irwin Chicago.
- Cangara, Hafied, (2016). ***“Pengantar Ilmu Komunikasi”***. Edisi Kedua, Rajawali Pers: Jakarta.
- Dermawan, Deni. (2013). ***“Pendidikan Teknologi Informasi & Komunikasi”***. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- DR. Harapan Edi, DR. H Syarwani Ahmad M.M (2014) ***“Komunikasi Antar Pribadi Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan”***. Rajawali Pers: Jakarta.
- DR. Yosol Iriantara, Usep Syarifudin, M,Ed (2018) ***“Komunikasi Pendidikan Simbiosis”***. Rekatama Media: Bandung.
- Effendy Onong Uchjana, (2013). ***“Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek”***. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Gibson James & Ivan Cevish, John. M. et. al. (2012). ***“Organization Behavior Structur Process”***. Eight Edition. Buston Richard D.

- Handoko. T. Hani, (2011). ***“Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi”***.Edisi 1 BPFE: Yogyakarta.
- Kharis, Indra. (2015). ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Jatim”***.Cabang Malang, Volume3. Administrasibisnisstudentjournal.ub.ac.id.
- Laksmi Pertama Sari, (2016). ***“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”***. Universitas Muhammadiyah Purweekorto.
- Lijan Poltek Sinambela, (2016). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Bumi Aksara: Jakarta.
- Luthans, Fred. (2011). ***“Organizational Behavior 12th Ed. New York”***. Mc Grow-Hill.
- Miftah, Thoha (2012). ***“Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya”***. Rajawali Pers: Jakarta.
- Nia Kania Kurniawati (2014). ***“Komunikasi Antar Pribadi Konsep dan Teori Dasar”***. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Prabawa, (2013). ***“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT TWO Borobudur, Prambanan)”***.
- Pramadani, Ayu Bianda, Fajrianti, 2012. ***“Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk berubah Pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang”***. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi: Surabaya.
- Prof. DR. Sugiyono, (2016). ***“Metodelogi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan Alfabeta, Bandung”***.
- Putri, Merysha Cahyanti Dwi Putri, (2018). ***“Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan pusair Bandung”***.
- Rendy Mahardika Moses, Endang Siti Astuti & Moh Soe`oed Hakam, (2014). ***“Karakterik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT Inti Bara Mandiri Tuban”***. Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol 12 No 1 Juli 2014.
- Rivai dan Basri, (2014). ***“Perfomance Appraisal”***. Grafindo Persada: Jakarta.
- Schuler dan Jackson, (2004). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Edisi keenam, Penerbit Erlangga: Jakarta.

Stephen, P. Robbins, (2014), ***“Perilaku Organisasi”***. Edisi enam belas, Salemba empat: Jakarta.

Subyantoro, Arief. (2016). ***“Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Kepuasan Kerja”***. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, vol 1 no 1.

Suranto Aw, (2011). ***“Komunikasi Interpersonal”***. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Wibowo, (2014). ***“Manajemen Kinerja”***. Edisi 9, Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.

Wiryanto, (2015). ***“Pengantar Ilmu Komunikasi”***. Grasindo: Jakarta.