

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

MITA WULAN SARI

NIM : 15612188



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2019

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

MITA WULAN SARI

NIM : 15612188



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPRI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : MITA WULAN SARI

NIM : 15612188

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Tubel Agusven, S.T.,M.M

NIDN : 1017087601 / Lektor

Imran Ilyas, M.M.

NIDN : 1007036603 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas, M.M.
NIDN : 1007036603 / Lektor

SKRIPSI BERJUDUL
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPRI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : MITA WULAN SARI
NIM : 15612188

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas (10 Desember 2019) Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN : 1017087601 / Lektor

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN : 1002078602 / Lektor

Anggota

Yudi Carsana, S.E., M.M.
NIDN : 1016076601 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN : 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Mita Wulan Sari
Nim : 15612188
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif :
Program Studi / Jenjang : Manajemen / S1
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Kantor Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Kepri

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Desember 2019

Penyusun

Mita Wulan Sari

NIM : 15612188

MOTTO

“Berusahalah meraih mimpi, jangan pernah menyerah. Jangan pernah mendengarkan mereka yang berusaha melemahkan semangatmu”

“Pengalaman adalah apa yang kita dapatkan ketika kita tidak mendapatkan Apa yang kita inginkan”

Man Jadda Wajada “Barang siapa yang bersungguh-sungguh, dia akan berhasil mendapatkannya”

PERSEMBAHAN

Puji syukur ku ucapkan kepada-Nya, atas rahmatnya skripsi ku ini mampu ku selesaikan dengan baik. Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orangtua ku yang telah membiayai kuliahku selama empat tahun. Tanpa bantuan materi dan moril serta doa perkuliahanku tentu tidak akan terselesaikan, dan kepada kakakku tersayang, keluarga besar ku, dan seseorang yang selalu setia menemaniku, memberiku semangat, memberiku motivasi-motivasi yang memacu ku untuk tetap semangat dalam menghadapi masa-masa terakhir perkuliahanku. Dan skripsi ini ku persembahkan untuk diriku sendiri, karna ini adalah salah satu dari impianku dimasa sekolah dulu. Dan alhamdulillah sekarang aku mampu mewujudkan impian itu dan membuat kedua orangtua ku menjadi bangga. Terimakasih kepada kampusku karna sudah menerima ku untuk mencari ilmu dikampus tercinta, banyak cerita yang indah maupun tidak indah yang menghiasi di setiap perjalanan study ku. Tanpa kalian semua mungkin aku tidak akan sampai pada titik sekarang ini. Aku akan merindukan kalian semua, masa-masa kuliahku.... Thanks to all, I love you all ...

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalamiin segala puji bagi Allah SWT saya ucapkan atas rahmat dan hidayah-Nya serta tak lupa shalawat dan salam kepada Junjungan Alam Nabi Besar Muhammad SWA, sehingga saya dapat menyusun skripsi ini hingga selesai yang berjudul ‘’ Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri’’. akhirnya dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai tugas akhir untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Saya menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah menganugerahkan kepada saya kemampuan berfikir sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
2. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Tubel Agusven, S.T.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah – tengah kesibukan yang luar biasa yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Imran Ilyas, M.M. sebagai Ketua Program Studi Manajemen dan sekaligus Dosen Pembimbing II yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah – tengah kesibukan yang luar biasa yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai yang telah memberikan do'anya serta dorongan semangat sehingga usaha-usaha yang dilakukan mendapat ridho dari Allah SWT.
8. Kepada Ibu Herlina selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Provinsi Kepri yang telah memberi izin kepada saya untuk melakukan penelitian di kantor BKPSDM Provinsi Kepri.
9. Kepada Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu, saya mengucapkan terimakasih.
10. Kepada seluruh staff pengelola Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dan mempermudah dalam mengurus administrasi kampus.

11. Teman – teman seperjuangan manajemen sore 2 angkatan 2015 yang tidak bisa kusebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala kenangan selama kuliah di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan serta penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi penyajian maupun penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun yang dapat melengkapi skripsi ini penulis sangat mengharapkan demi kesempurnaannya.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang saya sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, 10 Desember 2019

Penulis,

Mita Wulan Sari

NIM : 15612188

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PENYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian	4
1.5.1 Kegunaan Penelitian	4
1.5.2 Kegunaan Praktis	4
1.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN TEORI	
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.2. Pengertian Komunikasi	10

2.3. Elemen Komunikasi	12
2.4. Arah Aliran Komunikasi	15
2.5. Komunikasi Nonverbal	16
2.6. Indikator Komunikasi	18
2.7. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.8. Pengertian Kinerja	19
2.9. Standar Kinerja	21
2.9.1. Fungsi Standar Kinerja	21
2.9.2. Persyaratan Standar Kinerja	22
2.10. Aspek Kinerja	23
2.11. Faktor yang mempengaruhi Kinerja	24
2.12. Dimensi Kinerja	25
2.13. Indikator Kinerja	26
2.14. Kerangka Pemikiran	27
2.15. Hipotesis	27
2.16. Penelitian Terdahulu	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian	31
3.2. Jenis Data	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data	32
3.4. Teknik Penentuan Populasi & Sampel	33
3.4.1. Populasi	33
3.4.2. Sampel	33
3.5. Batasan Operasional Variabel	34
3.6. Teknik Pengolahan Data	36
3.7. Teknik Analisis Data	37
3.8. Uji Kualitas Data	37
3.8.1. Uji Validitas	37

3.8.2. Uji Reliabilitas	38
3.9. Pengujian Asumsi Klasik	38
3.9.1. Uji Normalitas	38
3.9.2. Uji Heteroskedastisitas	39
3.10. Analisis Regresi Sederhana	39
3.11. Uji Hipotesis	40
3.11.1. Uji Parsial (Uji t)	40
3.11.2. Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.12. Tempat & Waktu Penelitian	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat BKPSDM Provinsi Kepri	44
4.2. Visi & Misi BKPSDM Provinsi Kepri	45
4.2.1. Visi	45
4.2.2. Misi	45
4.3. Struktur Organisasi BKPSDM Provinsi Kepri	45
4.4. Gambaran Umum Responden	48
4.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
4.5. Analisis Deskripsi Tanggapan Responden	53
4.5.1. Analisis Tanggapan Responden Variabel Komunikasi Organisasi	53
4.5.2. Analisis Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
4.6. Uji Validitas & Uji Reliabilitas	56
4.6.1. Uji Validitas	56
4.6.2. Uji Reliabilitas	58
4.7. Uji Asumsi Klasik	59
4.7.1. Uji Normalitas	59

4.7.2. Uji Heteroskedastisitas	61
4.8. Analisis Regresi Linier Sederhana	62
4.9. Pengujian Hipotesis	64
4.9.1. Uji Parsial (Uji t)	64
4.9.2. Determinasi (R^2)	66

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Sederhana	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R ²)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Provinsi Kepri	47
Gambar 4.2 Histogram	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 Plagiarisme

ABSTRAK

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPRI**

Mita Wulan Sari. 15612188. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Wulansarimita48@yahoo.com

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dari variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 61 Responden Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung.

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Data analisis linier sederhana dengan bantuan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian yaitu $Y = 31,981 + 0,311 X$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,294 atau 29,4%.

Hasil uji t variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di peroleh nilai signifikansinya sebesar $0,2126 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,958 > 0,2126$).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri dengan nilai R Square yaitu sebesar 0,294 atau 29,4%, yang artinya Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri sebesar 29,4%, sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T.,M.M

Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION
TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEES OFFICE AGENCY
STAFFING AND DEVELOPMENT HUMAN RESOURCES
PROVINCE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

Mita Wulan Sari. 15612188. Management. STIE Tanjungpinang Development
Wulansarimita48@yahoo.com

The purpose of this research is to find out the effect of Organizational Communication variables on Employee Performance of the Office Personnel and Human Resources Development of the Riau Islands Province. This research uses a quantitative method with a population of 61 Employee Respondents from the Office of Personnel and Human Resources Development of the Riau Islands Province.

The technique of data collection is done by distributing questionnaires directly. The analysis technique used is simple linear regression analysis using the t test and the coefficient of determination. Simple linear analysis data with the help of SPSS Version 25. The results of the study are $Y = 31.981 + 0.311 X$ and the coefficient of determination (R^2) of 0.294 or 29.4%.

The t test results of Organizational Communication variables on Employee Performance obtained a significance value of $0.2126 < 0.05$ and t count $> t$ table ($4.958 > 0.2126$). the results of this study indicate that the variable organizational Communication Influences Employee Office Personnel Performance and Human Resources Development in the Riau Islands Province with an R Square value of 0.294 or 29.4%, which means the Effect of Organizational Communication on Employee Office Personnel Performance and Source Development The Human Resources of the Riau Islands Province is 29.4%, while the remaining 45.8% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : Organizational Communication, Employee Performance

Supervisor 1 : Tubel Agusven, S.T.,M.M

Supervisor 2 : Imran Ilyas, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan. Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai peraturan, maka pengelolanya tentu harus memperhatikan aspek-aspek dalam menjalankan tugas negara dan pemerintahan itu sendiri. Dalam hal ini, instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan sebuah instansi sangat didukung oleh bagaimana instansi mencapai kinerja yang baik bagi karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Moehariono (2010) dalam bukunya yang berjudul ‘‘pengukuran kinerja berbasis kompetensi’’ memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Oleh karena itu perhatian instansi untuk dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja sangatlah penting. Karena mendukung timbulnya kinerja karyawan yang tinggi. Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi didukung dengan keinginan yang tinggi pula, dorongan yang bisa meningkatkan kinerja seseorang bisa berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya sendiri.

Selain kinerja karyawan, faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Mulyana (2013) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi antara satu dengan yang lainnya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik pula.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya komitmen organisasi karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepri. Dengan judul **‘pengaruh**

komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepri”

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian yang diperoleh berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepri?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepri.

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menyelesaikan studi kesarjanaan dengan menyelesaikan skripsi yang berkenaan dengan penelitian ini. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang bagi mereka yang ingin lebih mendalami hal-hal yang berhubungan dengan komunikasi organisasi.
- b. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk instansi dalam hal ini tentang komunikasi organisasi bagi pegawai demi mewujudkan pegawai negeri sipil (PNS) yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini diawali dengan hal-hal yang bersifat umum yang kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun dengan sedemikian rupa sehingga diharapkan akan memudahkan para pembaca untuk memahami dan mengerti apa yang dijelaskan oleh penulis. Adapun pembagian sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (komunikasi organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan) yang dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan dalam proposal penelitian ini, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : Metode Penelitian

Bagian bab ini menjelaskan jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari : jenis data, teknik pengumpulan

data, populasi dan sampling, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini meliputi data-data yang dihasilkan dari lapangan yang dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisikan 2 (dua) bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas didalam skripsi, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik atau pihak-pihak yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Didalam buku Yun Iswanto dan Adie Yusuf (2013), manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia lainnya adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui Fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial menurut Marwansyah dalam (Basri & Rusdiana, 2015). Pengertian MSDM secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang terjadi dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karyawan Hamali (2016).

Menurut Indah Puji Hartatik (2014), MSDM yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2014), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015), secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Mathis dan Jackson Subekhi (2012) adalah rancangan sistem format dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Subekhi (2012) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang Manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan Peranan Manajemen Manusia dalam Organisasi Perusahaan.

Menurut Mangkunegara Subekhi (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Nawawi & Hadari (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia Mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sutrisno (2012) Menyatakan merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Gary (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah (*Human Resource Management – HRM*) Proses untuk memperoleh nilai, melatih dan mengoperasikan karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.2. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka Kohler Muhammad (2014).

Menurut Forsdale Muhammad (2014) komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Kemudian menurut Ruben Muhammad, (2015). Komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Pada pengertian ini komunikasi juga dikatakan sebagai suatu proses yaitu suatu aktivitas yang mempunyai beberapa tahap yang terpisah satu sama lain tetapi berhubungan.

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Komunikasi membantu para anggota untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Komunikasi yang efektif juga membentuk organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Menurut Invancevich Sunyoto (2011) komunikasi dapat didefinisikan sebagai transisi informasi dan penggunaan

simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok kepada pihak lain. Simbol-simbol tersebut dapat verbal maupun non-verbal.

Definisi lain dari Greenberg dan Baron Sunyoto (2011) komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi-informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi ini maka baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim maupun sebagai penerima.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari suatu pihak kepada lain untuk mendapat saling pengertian. Suatu proses melalui individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Dengan adanya komunikasi pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik jika komunikasi berjalan dengan baik tentunya akan berdampak pada semangat karyawan dalam bekerja.

2.3. Elemen – Elemen Komunikasi

Elemen – elemen dasar yang membentuk komunikasi terdiri dari komunikator, pengkodean, pesan media perantara, pengurai-penerima pesan, umpan balik, dan *noise* yang dijelaskan menurut Ivancevich Sunyoto (2013).

- a. Komunikator (*Communicator*) atau pengirim adalah individu, kelompok atau organisasi yang memiliki ide, niat, informasi, dan bertujuan untuk berkomunikasi.

- b. Pengkodean (*Encoding*) dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol sistematis yang mengungkapkan makna informasi yang disampaikan. Pengkodean ini berfungsi untuk menciptakan suatu bentuk dimana setiap ide dan makna dapat diekspresikan menjadi suatu pesan.
- c. Pesan (*Message*) hasil dari pengkodean adalah pesan. Segala sesuatu yang disampaikan oleh komunikator terekspresi dalam pesan, baik verbal maupun nonverbal. Pesan segala sesuatu yang ingin disampaikan oleh setiap individu kepada orang lain, dalam bentuk pesan bergantung pada media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut. Kedua hal ini tidak dapat dipisahkan.
- d. Media perantara (*Medium*) media perantara merupakan media untuk menyampaikan pesan. Media yang digunakan oleh organisasi untuk menyampaikan pesan kepada seluruh anggotanya antara lain dapat melalui rapat, papan pengumuman, tatap muka langsung telepon, memo, pertemuan kelompok, email, konferensi video, kebijakan perusahaan, dan sebagainya.
- e. Pengurai penerima pesan (*Decoding receiver*) agar proses komunikasi berjalan efektif, maka pesan yang disampaikan akan diterjemahkan kembali oleh penerima. Penguraian merupakan istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan. Oleh sebab itu pengurai berkaitan bagaimana menginterpretasikan pesan atau informasi yang disampaikan. Biasanya penerima pesan akan menginterpretasikan pesan yang disampaikan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya untuk kemudian dapat

benar-benar memahami pesan. Semakin sesuai pesan yang diinterpretasikan dengan maksud yang sebenarnya ingin disampaikan, maka komunikasi semakin efektif.

- f. Umpan balik (*Feed back*) merupakan sesuatu yang sangat diharapkan ketika melakukan komunikasi. Dalam komunikasi satu arah kemungkinan tidak terjadinya umpan balik, sehingga dapat menimbulkan adanya distorsi antara pesan yang disampaikan dengan yang diterima. Dalam komunikasi dua arah memungkinkan terjadinya umpan balik antara komunikator dengan penerima. Dengan adanya umpan balik membuat komunikator tau, melalui respon penerima pesan, apakah pesan yang disampaikan telah diterima dan mendapatkan respon yang diharapkan. Umpan balik dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Umpan balik secara langsung yaitu melalui pertukaran verbal, misalnya melalui ekspresi wajah, sedangkan umpan balik tidak langsung dapat terjadi melalui penurunan prestasi kerja, munculnya konflik, kurang koordinasi, tingkat absensi dan sebagainya yang mengindikasikan adanya masalah dalam komunikasi.
- g. Gangguan (*Noise*) dapat mempengaruhi seluruh hubungan dalam proses komunikasi. Faktor-faktor yang termasuk gangguan atau *noise* antara lain kemampuan berbicara yang rendah, tulisan yang tidak terbaca, data yang tidak akurat, sambungan telepon yang lemah, jarak fisik antara komunikator dan penerima dan penglihatan atau pendengaran yang kurang. Agar

komunikasi menjadi efektif, pimpinan dapat memperbaiki komunikasi ini dengan mengurangi *noise*.

2.4. Arah Aliran Komunikasi

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Proses ini berkaitan dengan aliran informasi. Komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat arah aliran yang berbeda, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, dan komunikasi lintas salur menurut Robbins dan Judge Sunyoto (2013).

- a. Komunikasi Ke bawah (*Downward communication*) adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang rendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajer kepada bawahannya ketika menyampikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian, dan memberikan umpan balik mengenai kinerja.
- b. Komunikasi Ke atas (*Upward communication*) komunikasi keatas adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berbeda pda level yang lebih rendah (bawahan ke level yang lebih tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai proses pencapaian tujuan dan menyampaikan berbagai permasalahan. Contoh komunikasi ke atas antara

lain laporan kerja, kotak saran, survey sikap pegawai, dan prosedur penyampaian keluhan.

- c. Komunikasi horizontal (*Horizontal communication*) adalah komunikasi yang terjadi antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Tujuan komunikasi ini antara lain untuk mengkoordinasikan penugasan kerja, berbagai informasi mengenai rencana dan kegiatan untuk memecahkan suatu masalah, untuk memperoleh pemahaman bersama, untuk menyelesaikan konflik, dan untuk menumbuhkan dukungan bersama.
- d. Komunikasi lintas saluran adalah komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan mereka.

2.5. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi tidak hanya menyampaikan pesan atau informasi verbal, tetapi juga non-verbal. Komunikasi nonverbal merupakan komunikasi tanpa menggunakan kata-kata menurut Greenberg dan Baron Sunyoto (2013). Dalam komunikasi nonverbal pesan-pesan disampaikan melalui sikap tubuh, ekspresi wajah, pergerakan kepala, dan mata. Akan tetapi perhatian utama peneliti terletak pada petunjuk fisik yang mencerminkan ekspresi fisik dalam menyampaikan pesan. Petunjuk-petunjuk tersebut meliputi cara-cara yang digunakan dalam menyampaikan pesan nonverbal misalnya sikap tubuh, gerak kepala, wajah, intonasi suara, cara berpakaian dan sebagainya. Pesan-pesan nonverbal ini dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain gender dari komunikasi itu sendiri.

Pesan-pesan nonverbal seringkali mencerminkan ekspresi emosi yang spontan dan tidak dapat dikendalikan, tetapi ada juga yang disadari dan ditampilkan dengan sengaja. Dalam beberapa aspek pesan-pesan nonverbal mungkin berbeda dibandingkan bentuk komunikasi lainnya. Misalnya pesan nonverbal tampak lebih jelas pada orang yang melihat dari pada orang yang menyampaikan pesan itu sendiri. Hal ini dapat menyulitkan komunikator apakah dia berhasil menyampaikan pesan nonverbal yang sebenarnya ingin dia sampaikan. Pesan nonverbal juga menghasilkan interpretasi yang beragam. Misalnya saja senyuman dapat memiliki banyak makna, seperti kebahagiaan, persetujuan, penghinaan, ketidakjujuran dan sebagainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspresi wajah, kontak dan pergerakan mata biasanya memberikan informasi mengenai jenis emosi yang ditampilkan, sedangkan petunjuk fisik seperti sikap tubuh, jarak, dan gerak tubuh mengindikasikan intensitas dan emosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikator sering mengirimkan banyak pesan dari pada yang seharusnya disampaikan dalam pesan verbal.

Ketika pesan verbal dan pesan nonverbal saling bertentangan penerima biasanya lebih mempercayai pesan nonverbal. Dalam situasi konflik seperti ini penerima akan terus menerus menilai pesan mana yang harus dipercaya dan menganalisis petunjuk-petunjuk verbal dan non-verbal. Oleh sebab itu seorang komunikator sebaiknya menyadari bahwa pesan verbal sama pentingnya dengan pesan nonverbal, agar komunikasi menjadi efektif menurut Invancevich Sunyoto (2013).

2.6. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Pace dan Faules (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Kepala kantor menaruh kepercayaan kepada masing-masing ketua bagian dalam mengkoordinasi dan memimpin setiap anak buahnya di sub bagian tersebut.

2. Pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan

Kepala kantor mengajak berdiskusi antar para ketua bagian dalam pengambilan keputusan. Dan para pegawai di setiap sub bagian berhak memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai sub bagian pegawai tersebut.

3. Kejujuran dan konsisten

Kepala kantor bertindak jujur dalam mengatakan yang sebenarnya kepada setiap ketua bagian dan sub bagian dalam pertanggung jawaban tahunan.

4. Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah

Kepala kantor selalu terbuka dalam pemberian masukan, saran dan informasi dari masing-masing ketua bagian dan setiap sub bagian. Setiap sub bagian juga harus saling terbuka dalam menceritakan kendala-kendala pekerjaannya kepada ketua bagian.

5. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi

Kepala kantor, ketua bagian dan masing-masing pegawai sub bagian harus memiliki pemikiran yang bersifat terobosan dan alternatif pemecahan masalah yang kreatif, dengan memperhatikan aturan dan norma yang

berlaku. Dan setiap pegawai harus mengevaluasi setiap pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang baik.

2.7. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hastuti (2013) komunikasi kerja yang baik dan dimengerti dapat meningkatkan koordinasi setiap aktivitas organisasi. Hal tersebut akan menimbulkan persepsi positif kepada para pegawai yang akan memperjelas instruksi kerja. Selain itu komunikasi yang baik akan menyamakan visi dan vibrasi orang-orang dalam organisasi. Hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan optimal sehingga orang – orang di dalam organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai visi dan tujuan yang akan menghasilkan manfaat.

Selain itu menurut Sari (2015) komunikasi mampu mengungkapkan emosional. Kemampuan dalam berkomunikasi akan memberikan imbas pada hubungan emosional yang erat. Hal tersebut terkadang dibutuhkan di dalam organisasi karena komunikasi yang baik akan menghasilkan kerjasama tim dalam mencapai visi organisasi. Hal tersebut akan memberikan dorongan pada para anggotanya dan menambah semangat kerja setiap anggota.

2.8. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Widodo, 2015), bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2015), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sembiring (2012), kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya, data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan sebagai masukan.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa : "kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa : "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Dalam aktivitas pengembangan yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai konsumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda , perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

2.9. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkatan kinerja yang diharapkan dalam suatu perusahaan, dan merupakan sebuah perbandingan atau tujuan atau target yang bergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dan dapat diukur serta mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi perusahaan maupun para karyawan Abdullah (2014).

Standar kinerja menurut Wilson dalam Da Silva (2012) adalah tingkatan yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan dan target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

1. Fungsi standar kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014) memiliki fungsi antara lain :

- a. Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar, untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi
- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.

- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2. Persyaratan standar kinerja

Agar dapat digunakan sebagai tolak ukur, maka standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014) antara lain :

- a. Terdapat hubungan yang relevan dengan startegi perusahaan
- b. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar control karyawan
- d. Memperhatikan teknologi dan proses produksi
- e. Sensitif, dapat membedakan antara kinerja yang dapat di terima dan yang tidak dapat diterima
- f. Memberikan tantangan kepada karyawan
- g. Realistis, dapat dicapai oleh karyawan
- h. Berhubungan dengan waktu pencapaian standar
- i. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standar
- j. Standar harus konsisten
- k. Standar harus adil
- l. Standar harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

2.10. Aspek – Aspek Kinerja

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud disini adalah tekad dan kesanggupan dalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga kerja yang bersangkutan dengan kegiatan sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Kejujuran

Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya.

3. Kedisiplinan

Merupakan tingkah laku seseorang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap suatu peraturan perusahaan atau organisasi yang berlaku.

4. Kreativitas

Kreativitas dilihat dari hasil kerja karyawan yang terus meningkat karena jika karyawan kreatif akan dapat menambah wawasan bagi karyawan.

5. Kerjasama

Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan kerjasama antar pimpinan sampai dengan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

6. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seorang karyawan melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebiknya dan tepat waktu.

2.11. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Aftika Yuhanna, Munandar Jono M (2017) Menurut Thao (2010) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mengatakan bahwa sebagian besar organisasi sepenuhnya menyadari pentingnya kinerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan untuk mengetahui cara-cara dimana tingkat tinggi kinerja karyawan dapat dicapai yaitu menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan menempatkan faktor-faktor yang meningkatkan karyawan seperti tingkat motivasi, kreativitas, kepuasan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja.

Dalam buku Suwanto (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan pengalaman, yang dipengaruhi oleh praktik-praktik

HR(*Human Resource*) dan lingkungan kerja. Ada tiga ciri pengorongan yang dapat menentukan kinerja yakni pengetahuan procedural, pengetahuan deklaratif dan motivasi. Praktik-praktik HR dan lingkungan kerja bisa juga memngaruhi kinerja. Ketika menunjukkan masalah kinerja, manajer pertama-tama perlu mengidentifikasi mana dari ketiga faktor yang menghambat kinerja, kemudian baru membantu karyawan untuk memajukan kinerjanya.

2.12. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk (2016) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan

b. Kualitas

Merupakan elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

2.13. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur faktor kinerja karyawan menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Simbolon & Nuridin, 2017) antara lain :

a) Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Kerjasama

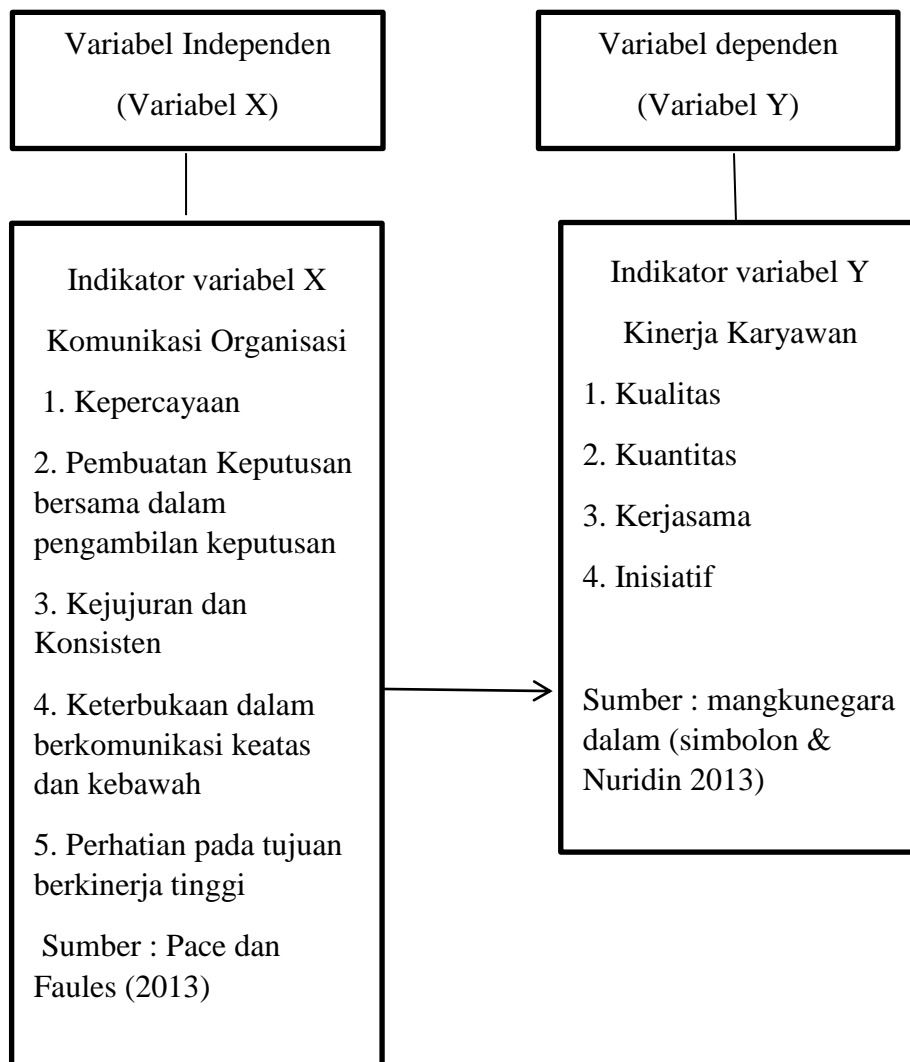
kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

d) Inisiatif

inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan

2.14. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menurut (Sugiyono, 2013) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun variabel dalam penelitian ini akan diteliti dengan dua variabel terdiri dari variabel independen (X) yaitu komunikasi organisasi sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan kedua variabel X dan variabel Y tersebut maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.15. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2015).

Ha : Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepri.

Ho : Tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepri.

2.16. Penelitian terdahulu

A. Widya Resky Angriana (2018)

Meneliti tentang *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada dalam kategori baik sebanyak 54,28 persen, hal tersebut ditinjau dari indikator komunikasi organisasi yaitu : “kepercayaan, pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, kejujuran dan konsisten, keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Kepercayaan, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kepercayaan berada pada kategori baik sebanyak 80,00 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan atasan kepada bawahannya, dalam hal ini pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari hasil observasi di lapangan juga membuktikan bahwa sudah terjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahannya, dimana atasan (Camat) memberikan kepercayaan kepada para pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan berada pada kategori baik sebanyak 91,43 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari hasil observasi memang terlihat bahwa para pegawai diberi kesempatan untuk berkonsultasi dengan atasan (Camat) dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu wujud nyatanya adalah pada saat rapat kerja para pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan ide/aspirasi mengenai program kerja yang lebih baik.

Kejujuran dan konsisten, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kejujuran dan konsisten berada pada kategori baik sebanyak 74,29 persen. Hal Ini berarti tingkat kejujuran dan konsisten antar pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa para pegawai mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa adanya tekanan dari pihak manapun sehingga apa yang diutarakan dan yang dikemukakan

pegawai jujur dari persepsi atau pandangan mereka sendiri tanpa adanya tekanan dari atasan atau pihak lain.

Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah, berdasarkan hasil data indikator keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah berada pada kategori baik sebanyak 71,43 persen. Hal Ini berarti tingkat keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa pimpinan (Camat) Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memberikan informasi mengenai permasalahan kantor seperti tugas kerja dari atasan, mereka peroleh dengan mudah. Setiap pegawai mudah mendapatkan informasi mengenai tugas mereka dari atasan untuk dilakukan atau dikerjakan. Berdasarkan hal tersebut pimpinan (Camat) sudah intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja.

Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator perhatian pada tujuan berkinerja tinggi berada pada kategori baik sebanyak 85,72 persen. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Salah satunya adalah adanya arahan, bimbingan dan dorongan dari atasan yang bersedia menerima konsultasi dari pegawai. Tingkat kinerja yang tinggi tersebut juga terbukti dari antusiasme pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun seminar untuk meningkatkan kemampuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada dalam kategori baik sebanyak

82,86 persen, hal tersebut ditinjau dari indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*), kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*), kebutuhan afiliasi atau akseptansi (*Social Needs*), kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), kebutuhan perwujudan diri (*Self Actualization*).

Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada pada tingkat hubungan yang rendah. Artinya semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan oleh Kepala Kecamatan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai.

B. Florance Otoo(2015)

Meneliti tentang *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Otoritas Pendapatan Ghana, Kumasi.*

Hasil yang menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan komunikasi antara kinerja secara keseluruhan. Statistik korelasi ($r=0,361$, $p<0,001$). Ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat menjelaskan 36,1% variasi dalam kinerja karyawan. Ini merupakan indikasi hubungan positif antara komunikasi yang efektif dan kinerja. Hasil pada pengalaman ($r=0,324$, $p<1\%$) juga menunjukkan bahwa ketika pengalaman pekerja meningkat, kinerjanya juga akan meningkat. Karna itu menunjukkan dukungan untuk pelatihan dan dukungan sistem untuk semua staff. Pada indikator, indikasi yang efektif hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara semua indikator dan kinerja pekerja. Statistik dan korelasi untuk konsistensi ($r=0,314$, $p <1\%$), konkretitas ($r=0,258$, $p<1\%$) dan kelengkapan ($r=0,290$, $p <1\%$),

mengungkapkan bahwa peningkatan efektifitas komunikasi dalam faktor konsistensi, konkretitas, dan kelengkapan akun masing-masing untuk 31,4% , 25,8%, dan 29% di peningkatan kinerja pekerja.

Penilaian kesesuaian model di konfirmasi dengan statisti F signifikan nilai. Statistik F keseluruhan yang dihitung $\{F(5, 167)=16,39, p<0,001\}$ signifikan dengan kuadrat R yang disesuaikan sebesar 0,65. Menunjukkan bahwa 65% variasi dalam karyawan kinerja dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen. Hasil terstandarisasi menunjukkan bahwa tingkat pengalaman pekerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dengan estimasi koefisien terstandarisasi 0,324 ($\text{sig}=0,000$). Itu hasil juga menunjukkan semua konkret ($B=122, p<0,01$), kelengkapan ($B=133, p<0,01$) dan konsistensi ($B=112, p<0,01$), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Karena itu ini menunjukkan bahwa ketika efektifitas proses dan mekanisme komunikasi yang meningkat, kinerja pekerja juga membaik sesuai koefisien terstandar yang di peroleh efektif secara keseluruhan komunikasi 0,360 ($\text{hal } <0,001$) menunjukkan semua komunikasi efektif keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Diterjemahkan ke dalam bahasa indonesia).

C. Rodi Ahmad Ginanjar (2013)

Meneliti tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman.*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, maka hasil rata-rata perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori baik (69,22%). Sedangkan untuk kategorisasinya yaitu 24% menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk dalam kategori sangat baik, 52% menyatakan baik, 21% menyatakan kurang baik dan 4% menyatakan tidak baik. Terdapat dua indikator yang meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lain, yaitu indikator kebisingan dan pertukaran udara.

Kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawannya masuk ke dalam kategori baik (79,20%). Sedangkan untuk kategorisasinya yaitu 49% kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman masuk kedalam kategori sangat baik, 42% masuk ke dalam kategori baik dan 9% masuk ke dalam kategori kurang baik. Terdapat dua indikator yang meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lain, yaitu indikator kemampuan bekerja sama.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga

Kabupaten Sleman. Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman 41,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. 58.7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

D. Wallence Atambo & Deborah Kemunto Momanyi (2016)

(diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia)

Meneliti tentang pengaruh komunikasi internal pada kinerja karyawan studi kasus kenya power and lighting company, wilayah nyanza selatan, kenya.

Dijelaskan bahwa sebagian besar responden dapat menyiarkan pandangan mereka kepada manajemen, ini menyumbang 61,1% dari total responden, yaitu 35,1% dan 26%. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa 38,9% yaitu 11,7%, 23,4% dan 3,9% dari responden tidak sadar atau tidak setuju bahwa mereka dapat menyampaikan pandangan mereka kepada manajemen. Ini menunjukkan bahwa KPLC cabang nyanza selatan memiliki sistem yang memungkinkan karyawan untuk dapat menyampaikan pandangan mereka kepada manajemen..

33,8% dari responden setuju bahwa kadang-kadang informasi dari atasan mereka tidak tepat waktu dan karenanya mempengaruhi standar kinerja, ini membawa ke 78% dan 60 personel dalam angka absolut. Sisa responden, yaitu 22,1% tidak setuju dan sebagian dari mereka belum memutuskan.

sebagian besar staf setuju bahwa melalui komunikasi ke bawah mereka dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka oleh para senior. 61% dari populasi sangat setuju bahwa melalui komunikasi kebawah mereka bekinerja

lebih baik sementara 19,5% setuju pada yang sama. Ini membawa 80,55 dari seluruh populasi menjadi presentasi 62 dalam angka nyata. 19,5% responden tidak setuju atau ragu-ragu.

Suatu sistem komunikasi memungkinkan staf untuk berkomunikasi tanpa cegukan dalam menyalurkan informasi dari satu pusat ke pusat lainnya. Staf kisi cabang KPLC setuju bahwa organisasi telah menerapkan sistem kerja dalam komunikasi antar manajemen dan karyawan. Karyawan yang menyetujui ini menambahkan hingga 79,2% dengan 55,8% dari ini setuju dan 23,4% sangat setuju pada hal yang sama. Ini menunjukkan bahwa sistem di KPLC wilayah selatan nyanza memiliki sistem yang mempromosikan komunikasi dalam organisasi. Mengenai hal ini hanya 10,7% dari responden tidak setuju dengan fakta bahwa KPLC wilayah nyanza selatan memang memiliki sistem yang memungkinkan komunikasi staf antara manajemen dan karyawan.

E. Saprihatin Sajida (2014)

Meneliti tentang *pengaruh iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan.*

Peneliti menganalisis Variabel iklim komunikasi Organisasi (Variabel X) dan terhadap kinerja pegawai di bank jabar banten cabang labuan (variabel Y) dengan cara menelaah setiap pertanyaan dalam kuesioner. Peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur tanggapan responden. Peneliti menyebarkan

kuesioner kepada pegawai bank jabar banten labuan sebanyak 40 responden atau pegawai.

Dari data tersebut menjawab yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 27.5%. data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di bank jabar banten cabang labuan mayoritas setuju dengan indikator iklim organisasi yaitu yang pertama kepercayaan. Setiap pegawai diberikan kepercayaan dalam mengakses seluruh informasi perusahaan sedangkan yang menjawab tidak setuju 11 orang kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi antara karyawan tersebut dengan pimpinannya atau pegawai tersebut tidak mempunyai wewenang untuk mengetahui informasi tersebut.

Pegawai di bank jabar banten labuan dengan diberikan kepercayaan untuk mengakses seluruh informasi perusahaan sesuai dengan wewenangnya, maka dapat mempermudah pegawai untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan, tugas – tugas yang harus diselesaikan dan dapat mengevaluasi kinerja mereka masing – masing serta memperbaikinya sehingga kinerja pegawai di bank jabar banten lebih baik.

dari jumlah responden sebanyak 40 orang yang menjawab tidak setuju 2 orang atau sebesar 5%, setuju 27 orang atau sebanyak 67,5%, dan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sedangkan yang menjawab tidak setuju 2 orang kemungkinan

dikarenakan karyawan tersebut mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan pemikiran pimpinan agar mencapai tujuan perusahaan.

responden yang menjawab tidak setuju 2 orang atau sebanyak 5%, yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan terakhir menjawab sangat setuju 6 orang atau 15%. Dari tabel tersebut diketahui bahwa pegawai di bank jabar banten cabang labuan mayoritas setuju.

responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar 65% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 2,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di bank jabar banten cabang labuan mayoritas setuju dengan diberikannya kebebasan dalam berpendapat sehingga keputusan dalam perusahaan bisa diputuskan bersama sesuai dengan indikator iklim organisasi yaitu pembuatan keputusan bersama sedangkan yang tidak setuju sebanyak 10 orang kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi karyawan tersebut dengan pimpinannya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penilaian kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya menggunakan bantuan statistik untuk membantu dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh. Analisis kuantitatif ini dapat dilakukan melalui perhitungan manual atau dengan bantuan komputer program statistik seperti SPSS 25.

3.2. Jenis Data

Dalam sebuah penelitian data memegang peranan penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan serta mengolah data tersebut. Untuk mengumpulkan informasi dan data serta bahan serta mengolah data tersebut. untuk penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

- a. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknik penelitian disebut responden. Data primer dilakukan melalui kuesioner Sunyoto (2013). Dalam penelitian ini data primer diperoleh sendiri oleh peneliti secara langsung berupa pertanyaan,

b. tanggapan, kritik, dan saran dari seluruh karyawan BKPSDM Prov. Kepri sebagai responden.

c. Data sekunder

Menurut budi setiawan (2013), data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung sudah dalam bentuk jadi dan telah diolah pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh langsung dari pegawai BKPSDM Prov. Kepri berupa informasi – informasi dan data pendukung seperti peraturan Gubernur Kepulauan Riau, surat edaran dari sekda provinsi kepulauan riau, formulir sasaran kerja pegawai dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Metode kepustakaan, dimana data yang diperoleh dari teori, referensi atau literatur dan buku – buku pengetahuan yang menunjang serta data dokumentasi lainnya yang membahas pembahasan. Ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh sugiyono, Sugiyono (2012) bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dikarenakan penelitian tidak terlepas dari literatur – literatur ilmiah, maka dari itu studi kepustakaan sangat penting dalam penelitian ini.

- b. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya sugiyono (2011). Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner adalah data primer karena data primer pada umumnya berupa variasi-variasi persepsi bisa dari para responden maupun pelanggan sunyoto (2011).

Tabel 3.3.1

Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012)

3.4. Teknik Penentuan Populasi dan Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut sugiyono (2015) popuulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi Kepulauan Riau sebanyak 61 orang.

3.4.2. Sampling

Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper dalam Sumarsono (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan full sampling karena populasi < 100. Pengambilan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi jadi total sampel penelitian ini adalah 61 responden

3.5. Batasan Operasional Variabel

Menurut Walizer dan Weiner (2014) definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala disekitar ke dalam kategori khusus dari variabel.

Tabel 3.5.1

Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
Komunikasi Organisasi (XI) komunikasi adalah proses dimana individu,	a. Kepercayaan b. Pembuatan Keputusan bersama dalam pengambilan keputusan c. Kejujuran dan Konsisten d. Keterbukaan dalam	Likert	P1,P2,P3 P4,P5,P6 P7,P8,P9

<p>kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi-informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi.</p> <p>(Greenberg dan Baron Sunyoto, 2011)</p>	<p>berkomunikasi keatas dan kebawah</p> <p>e. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi</p> <p>Pace dan Faules (2013)</p>		<p>P10,P11,P12</p> <p>P13,P14,P15</p>
<p>Kinerja</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai</p>	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Kerjasama</p> <p>d. Inisiatif</p> <p>(Simbolon Nuridin, 2017)</p>	<p>Likert</p>	<p>P1,P2,P3</p> <p>P4,P5,P6</p> <p>P7,P8,P9</p> <p>P10,P11,P12</p>

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007) dalam (widodo, 2015)			
--	--	--	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah

3.6. Teknik Pengolahan Data

Menurut Danang Sunyoto (2011) dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian diolah baik secara manual maupun dengan bantuan computer, dengan kata lain asosiatif berkaitan langsung dengan bilangan atau angka diantaranya :

- a. Editing (pengeditan), merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data teknik statistik.

- b. Coding

Langkah selanjutnya adalah pengkodean atau melakukan pengklasifikasian data (melakukan tahapan koding). Dengan kata lain data yang sudah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti

tertentu pada saat dianalisis nanti, pengkodean ini dilakukan dalam dua cara, yaitu pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang.

c. Tabulasi

Tabulasi adalah kegiatan terakhir dari pengolahan data, maksud tabulasi adalah memasukan data pada tabel – tabel tertentu dan mengatur angka – angka serta menghitungnya.

d. Scoring

Scoring yaitu mengubah data berbentuk kualitatif menjadi data kuantitatif. Dalam penentuan skor menggunakan skala likert, dengan lima kategori penilaian:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 5
- b. Jawaban setuju (S) diberikan skor 4
- c. Jawaban kurang setuju (KS) diberikan skor 3
- d. Jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan program IBM SPSS 25 untuk mempermudah dalam jawaban masalah penelitian. Dalam pengukuran komunikasi organisasi ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala yang dikembangkan oleh rensis likert ini biasanya

memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju Erwan agus (2017).

3.8. Uji Kualitas Data

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Validitas memiliki arti bahwa antara alat pengukur dengan tujuan pengukuran harus cocok atau sesuai Narbuko & Achmadi (2016). Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5% dari *degre of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali 2011).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60. (Ghozali 2011).

3.9. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, dan uji multikolinieritas.

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2011), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal yang mendeteksi normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas jenis dapat dilakukan dengan pengujian berikut.

a. Uji

Dala uji ini, persamaan yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri

berarti data tidak terdistribusi secara normal. (Ghozali 2011) Grafik Normality Probability Plot. Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah :

- a). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b). Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (Ghozali 2011), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *Homokedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homokedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's rho berikut ini :

- a. Pola titik pada scatterplots regresi

Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual (SRESID)*, ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan

sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar penelitian keputusan :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membuat suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10. Analisis Regresi Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut (Sugiyono 2016) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dimanipulasi atau dirubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antar variabel independen X (komunikasi organisasi) dengan variabel dependen Y (kinerja karyawan). Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Komunikasi Organisasi

a = Konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi

X = Kinerja Karyawan

3.11. Uji Hipotesis

3.11.1. Uji Parsial (Uji t)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table.

a. Penentuan Nilai Kritis (t- table)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai t hitung $>$ t table H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.11.2. Koefisien Determinan (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang

terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut (Santoso 2010), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki ketersediaan jasa negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

3.12. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia provinsi kepulauan riau, dengan waktu yang di rencanakan di mulai dari penyusunan usulan proposal penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arni, Muhammad.2010. *Komunikasi Organisasi*. Edisi I, Cet. 10. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Bungin, Burhan.2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
3. Narbuko, Cholid. Abu Ahmadi.2007. *Metodologi Penelitian*. Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara.
4. Sedarmayanti.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
5. Sugiyono.2013 *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
6. Resky Angriana, Widya, 2018, *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
7. Hermawan, Agus,2012. *Komunikasi Pemasaran*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
8. Pace, R. W. and Don F. Faules. Deddy Mulyana (editor), 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
9. Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT.Kompas Media Nusantara.

10. Yulianita, Arini, 2017 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan cv. Cipta Nusa Sidoarjo*, Sidoarjo
11. Ginanjar, Rodi Ahmad, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
12. Lestari, Lita, 2016, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan "Studi Kasus pada karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa tengah"*, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
13. Sarwono, Jonathan, 2016. *Mengenal Prosedur-prosedur Populer dalam SPSS 23*, penerbit : PT.Elex Media Komputindo, kelompok Gramedia, jakarta
14. Abdullah, Ma'ruf, 2015. *Metodologi penelitian kuantitatif (untuk Ekonomin, Manajemen, Komunikasi dan Ilmu sosial Lainnya)*, penerbit : aswaja pressindo, sleman yogyakarta,
15. Erwan Agus Purwanto, dkk, 2017, *metode penelitian kuantitatif untuk administrasi puublik dan masalah-masalah sosial*, penertbit : gava media, yogyakarta.
16. Sugiyono, 2015, *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Penertbit : Alfabeta, Bandung.
17. Susanto, Eko Harry, 2010, *Komunikasi Manusia esensi dan aplikasi dalam dinamika sosial ekonomi politik*, penerbit : Mitra wacana media, Jakarta.
18. Riyanto, Agus, 2013, *statistik deskriptif untuk kesehatan*, penerbit : Nuha Medika, Yogyakarta.

19. Sunyoto, Danang, 2011, Analisis regresi dan Uji Hipotesis, Penerbit CAPS, Yogyakarta.
20. Narbuko,C., & achmadi A. (2016). Metodologi penelitian (I). Jakarta : Bumi Aksara.