



**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA MANGGALA AGNI PADA KEMENTERIAN LHK DIRJEN  
PPI DAN KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN WILAYAH  
SUMATERA-KOORDINATOR WILAYAH  
SUMATERA UTARA DAERAH  
OPERASI 01 SIBOLANGIT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Univeritas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DITA APRIANA**

**1415310274**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ***ABSTRAK***

---

Analisis Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Manggala Agni Pada Kementrian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera- Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit (Studi Kasus Pada Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit). Komitmen Organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi nilai dan tujuan organisasi . Hasil uji t (Uji parsial) adalah untuk nilai  $t_{hitung}$  Komitmen Organisasi sebesar  $4.268 > 1,9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71$   $\alpha 5\%$ ) kemudian nilai sig  $0.00 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Komitmen Organisasi signifikan mempengaruhi kinerja. Hasil uji t (Uji parsial) adalah untuk nilai  $t_{hitung}$  Komunikasi sebesar  $2.626 > 1,9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71$   $\alpha 5\%$ ) kemudian nilai sig  $0.11 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Komunikasi signifikan mempengaruhi kinerja. Hasil dari Uji F nilai  $F_{hitung}$   $21.591 > F_{tabel}$   $2.73$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi, Komunikasi, secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, komunikasi.

## ABSTRAK

---

*Analysis of Organizational Commitment and Communication on the Performance of Manggala Agni at the Ministry of LHK Director General of PPI and the Forest and Land Fires of the Sumatra Region - Coordinator of the North Sumatra Region of Operations 01 Sibolangit (Case Study at the North Sumatra Regional Operations Coordinator 01 Sibolangit). Organizational Commitment is the attitude or form of a person's behavior towards the organization in the form of loyalty and achievement of the vision, mission values and goals of the organization. The results of the t test (Partial Test) are for the value of the tithe Organizational Commitment of  $4.268 > 1.9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71$   $\alpha 5\%$ ) then the value of sig  $0.00 < 0.05$  so  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected meaning Organizational Commitment significant influence on performance. The results of the t test (partial test) are for the value of the communication tcount of  $2.626 > 1.9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71$   $\alpha 5\%$ ) then the value of sig  $0.11 < 0.05$  so that  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected means that communication significantly affects the performance. The results of the Test F value Fcount  $21,591 > F_{table} 2.73$  and the significant probability is much smaller than  $0.05$  which is  $0.00 < 0.05$ , then the regression model can be said that Organizational Commitment, Communication, simultaneously and significantly affect Performance.*

*Keywords: Organizational Commitment, communication.*

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I        PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
<b>BAB II        TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Komitmen Organisasi.....	12
3. Komunikasi .....	14
4. Kinerja.....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis.....	28
<b>BAB III        METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	30
D. Variabel Penelitian dan defenisi Operasional .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV        HASIL PNELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
1. Sejarah Singkat Kementrian LHK Dirjen PPI.....	39
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
3. Struktur Organisasi.....	40
B. Bidang-Bidang Kerja (Job Description).....	41
C. Hasil Penelitian .....	43
1. Penyajian Data.....	43

	2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	60
	3. Teknik Analisis Data .....	62
	4. Analisis dan Evaluasi .....	65
	5. Pengujian Hipotesisi.....	66
	D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
	1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja .....	70
	2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja .....	71
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
	A. Kesimpulan .....	72
	B. Saran.....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Umur .....	44
Tabel 4.3 Karateristik Responden Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Merasa nyaman didalam organisasi ini .....	45
Tabel 4.5 Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini.....	46
Tabel 4.6 Merasa bangga menjadi bagian organisasi.....	46
Tabel 4.7 Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga.....	47
Tabel 4.8 Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini.....	47
Tabel 4.9 Memiliki rasa suka duka terhadap organisai ini.....	48
Tabel 4.10 Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali .....	48
Tabel 4.11 Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar.....	49
Tabel 4.12 Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini .....	49
Tabel 4.13 Yakin terhadap organisasi ini.....	50
Tabel 4.14 Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi.....	50
Tabel 4.15 Atasan mengomunikasikan hasil kerja saya.....	51
Tabel 4.16 Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan .....	51
Tabel 4.17 Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan.....	52
Tabel 4.18 Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan .....	52
Tabel 4.19 Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk .....	53
Tabel 4.20 Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi .....	53
Tabel 4.21 Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi .....	54
Tabel 4.22 Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber .....	54
Tabel 4.23 Pekerjaan yang saya kerjakan dapat selesai sesuai dengan harapan.....	55
Tabel 4.24 Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu .....	55
Tabel 4.25 Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan .....	56
Tabel 4.26 Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik .....	56
Tabel 4.27 Saya selalu hadir untuk bekerja sesuai jam kantor.....	57
Tabel 4.28 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.....	57
Tabel 4.29 Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.....	58
Tabel 4.30 Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi .....	58
Tabel 4.31 Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi .....	59

Tabel 4.32 Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi .....	59
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.36 Hasil Descriptive Statistics .....	66
Tabel 4.37 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.38 Hasil Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.39 Hasil Uji - t.....	68
Tabel 4.40 Hasil Uji Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ordinal Least Square .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	65

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmatnya Saya dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul ” Analisis Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Manggala Agni pada Kementrian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera - Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit.

Penulisan skripsi merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata satu di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Dalam kesempatan kali ini, Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi ini dan juga memberikan pengarahan kepada penulis.

6. Bapak Efrizal Adil, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah membimbing saya selama saya kuliah.
7. Ibu Roro Rian Agustin, S. Sos., M. Sp., selaku Dosen Pembimbing magang yang sudah banyak membimbing saya selama dan sesudah kegiatan magang sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang dengan baik.
8. Seluruh dosen, staf pengajar dan staf Universitas Pembanguna Panca Budi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Kepada Pimpinan Manggala Agni Kementrian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera - Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu selama penulisan skripsi ini.
10. Kedua Orang Tua tercinta Bapak Idam Arifin dan Ibu Sri Rezeki, beserta keluarga besar Penulis yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang yang tak terhingga baik materil maupun spiritual.
11. Para sahabat dan teman-teman Stambuk 2014 Pembangunan Panca Budi serta seluruh rekan dan para sahabat Fiqih Abdul Hanif, Yolanda Mali Pratiwi dan Ella Meuthia serta para sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa dan kebersamaannya yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini juga almamaterku, Penulis ucapkan terima kasih.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik dalam penulisan maupun isi disebabkan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh

karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun diri pembaca untuk kesempurnaan isi skripsi ini.

Medan, Juni 2019

Dita Apriana

1415310274

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi, perusahaan atau instansi pemerintahan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat.

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di instansi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada instansi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan instansi pemerintah.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan atau instansi lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori kinerja karyawan hubungan antara kinerja karyawan dan komitmen organisasi dan komunikasi mempunyai keterkaitan. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah faktor kemampuan (*ability*). Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang terjadi antara atasan dan karyawan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam instansi dapat memotivasi karyawan lain dalam instansi dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah instansi pemerintahan bahwa tidak semua Anggota Manggala Agni mempunyai komitmen yang tinggi.

Seperti yang terjadi di instansi pemerintahan Koordinator Daops 01 Sibolangit bahwa telah ada indikasi- indikasi kalau komitmen di antara Manggala Agni mulai menurun sekitar 1 tahun terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari kepala daops bahwa beberapa Manggala Agni yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, dan meninggalkan jam kerja.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen Manggala Agni terhadap organisasi, dan menurut Salami (2008) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Sedangkan yang terjadi di Koordinator Daops 01 Sibolangit menurut catatan kepala daops lagi bahwa jarang sekali Manggala Agni yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi di antara Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak Manggala Agni di koordinator Daops 01 Sibolangit tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada instansi.

Selanjutnya untuk masalah komunikasi yang terjadi diantara pimpinan dan Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit kurang efektif. Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, kurangnya daya tarik pimpinan menyampaikan informasi di depan anggota manggala agni, yang membuat manggala agni sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pimpinanya.

Kinerja organisasi merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintah menyakup kesiapan, jumlah pendidikan dan profesionalisme. Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit sebagai salah satu organisasi pemerintahan yang berwenang dalam penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan. Pelaksanaan Penanggulangan bencana kebakaran hutan dan lahan yang dilakukan oleh Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit diperlukan kesiapan yang mantap demi terselenggaranya pelaksanaan pemerintah yang baik.

Dari masalah yang terjadi di instansi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Manggala Agni pada Kementerian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera– Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa permasalahan yaitu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kurangnya bekerja keras dan rasa ingin memiliki terhadap organisasi.
- 2) Penurunan komitmen dan keterampilan mengakibatkan manggala agni kurang bertanggung jawab.
- 3) Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan penyampaian informasi tidak berjalan dengan lancar.
- 4) Kurangnya disiplin dan kehadiran dalam kerja.

### **2. Batasan Masalah**

Dalam penelitian tentunya diperlukan suatu pembatasan-pembatasan dalam masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan agar penelitian yang dilakukan tidak meluas dari fokus penelitian. Maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan ini pada Analisis Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Manggala Agni pada Kementerian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera–Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit.

## **C. Rumusan Masalah**

Setelah masalah peneliti dibatasi ruang lingkungnya, maka rumusan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manggala agni pada Koordinator Daops 01 Sibolangit ?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manggala agni pada Koordinator Daops 01 Sibolangit ?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manggala agni pada Koordinator Daops 01 Sibolangit ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manggala agni Koordinator Daops 01 Sibolangit.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manggala agni Koordinator Daops 01 Sibolangit.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manggala agni Koordinator Daops 01 Sibolangit.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan maksud dan tujuannya maka hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teori maupun praktis sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan penulis terkait dengan variabel- variabel yang diteliti yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja manggala agni.

- b. Bagi perusahaan sebagai saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja manggala agni melalui perbaikan variabel komitmen organisasi dan komunikasi.
- c. Bagi akademis sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja manggala agni dengan variabel komitmen organisasi dan komunikasi.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Anwar Musyadad (2015), Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang berjudul : “Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Dalam Penanggulangan Bencana Banjir Bandang Di Kabupaten Lebak”, sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Manggala Agni pada Kementrian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera–Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit”.

Perbedaan Penelitian terletak pada:

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Penanggulangan Bencana Banjir Bandang. Sedangkan Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi dan Komunikasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Manggala Agni pada Kementrian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera-Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit..

2. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 20 responden. Sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Di Kabupaten Lebak sedangkan dalam penelitian ini pada Kementerian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera-Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.

Perbedaan jumlah variabel penelitian, observasi / sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Batasan Penelitian**

Batasan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan :

- a. Objek pada penelitian ini hanya dikhususkan pada Kementerian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera-Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.
- b. Penelitian dilakukan di Kementerian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera-Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.

### **2. Model Penelitian**

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan : Pakar yang dipilih ialah Manggala Agni Koordinator Daops 01 Sibolangit.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Gary Dessler (2009), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen.

Dalam studi yang dilakukan oleh Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010).

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Flippo dalam Hasibuan, 2013)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

## **2. Komitmen Organisasi**

Menurut Hunt *et al.* (Kurniawan, M. (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai keterkaitan karyawan dalam hubungannya dengan sebuah organisasi.

Menurut Robbins and Coulter ( dalam Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2010) berpendapat bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu

keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi merupakan rasa indentifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap

organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Penelitian-

penelitian tentang komitmen organisasional telah menghadirkan suatu pandangan yakni munculnya konsensus tentang komitmen organisasi dalam

konteks multi dimensional. Penelitian- penelitian tersebut diantaranya menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja auditor (Husna *et al*, 2012)

Sinaga dan Siregar dalam Mursyid, R. (2011) mengemukakan komitmen organisasi berarti suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Mayer dan Alen dalam Suryana (2011) merumuskan definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi, yaitu “komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan suatu karakteristik hubungan anggota organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Sedangkan Newstrom (2011) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya.

Sedangkan Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Sedangkan Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnsover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian

mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Sejalan dengan hal itu Kaswan (2012) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### **3. Komunikasi**

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Pada hal komunikasi efektif adalah penting bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi- fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

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

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013) ,  
“Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68),  
“Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”. Sedangkan Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa  
“Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Menurut Hermawan (2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya.

Menurut Stoner dalam Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009) menyatakan bahwa komunikasi sebagai proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transmisi pesan simbolik. Selanjutnya, Stoner menyatakan bahwa pengertian komunikasi tersebut ada tiga butir penting, yaitu:

- a. bahwa komunikasi melibatkan orang, dan bahwa memahami komunikasi termasuk mencoba memahami cara manusia saling berhubungan.

- b. bahwa komunikasi termasuk kesamaan arti, yang berarti bahwa agar manusia dapat berkomunikasi, mereka harus menyetujui definisi istilah yang mereka gunakan.
- c. bahwa komunikasi termasuk simbol, baik itu badan, suara, huruf, angka, dan kata-kata hanya dapat mewakili atau mendekati ide yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan.

Komunikasi menurut Robbins dalam Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009) adalah langkah-langkah antara satu sumber dan penerima yang menghasilkan pentransferan dan pemahaman makna.

Gibson, *et al.* dalam Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009) menyatakan bahwa komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tandatanda yang sama. Komunikasi merupakan perekat yang merekatkan organisasi secara bersama-sama. Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, mengimplementasikan dan merespon perubahan organisasi, mengkoordinasikan berbagai aktivitas, dan berkaitan secara virtual dengan semua perilaku yang relevan dengan organisasi. Ketika efektivitas komunikasi organisasi kurang efektif seperti seharusnya, maka organisasi juga tidak seefektif seharusnya.

#### **4. Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedermayanti (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).

Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013).

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

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

Menurut Wibowo dalam Rakhma, N. A. *et al* (2015), kinerja adalah merupakan dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau

merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Soekidjo Notoatmodjo mengutip dalam Astuti, E. P. (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Mahmudi (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu :

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*Skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari berbagai pendapat yang telah diuraikan diatas, bahwa defenisi dari kinerja (*performance*) dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai

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

**a. Organisasi**

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berdampingan, membentuk kelompok dengan manusia yang lain. Salah satu alasan mengapa manusia selalu berkelompok adalah karena kebutuhan manusia yang semakin kompleks dari waktu ke waktu sehingga manusia membutuhkan kerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi seperti ini menggambarkan kehidupan masyarakat yang bersifat organis, yang artinya bagian yang satu saling memenuhi atau melengkapi. Agar kondisi yang diinginkan terus berjalan sesuai harapan, maka diperlukan pengorganisasian agar masing-masing dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki sifat mengatur terhadap segala tindakannya (Suharsono, 2012).

Selama ini banyak peraktek organisasi yang dalam upaya pencapaian tujuannya lebih banyak didominasi oleh kepentingan individu atau kelompok tertentu saja. Padahal organisasi merupakan masalah yang kompleks dan multidisipliner. Oleh karena itu, organisasi dapat dipahami dari berbagai perspektif. Pengertian organisasi pun berbeda-beda tergantung dari sudut pandang masing-masing disiplin ilmu (ekonomi,

bisnis, sosial, politik, dan lain-lain). Bagi seorang ekonom, organisasi di fokuskan pada bagaimana menyediakan barang dan jasa yang cukup bagi masyarakat. Bagi praktisi bisnis yang sering berhadapan dengan situasi penuh persaingan, maka organisasi ditempatkan sebagai wadah untuk mencapai keuntungan yang memadai.

Ada beberapa pengertian menurut para ahli (Suharsono, 2012) Menurut Ernest Dale organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola-pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja

Menurut Cyril Soffer dalam Anjarsari, S., & Hartini, S. (2018) organisasi merupakan perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dalam suatu sosial kerja dan pembagian kerja yang diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan diantara pemegang peranan dan kemudian digabung dalam beberapa bentuk hasil.

Menurut Kast dan Rosenzweig dalam Hakim, L. (2012), organisasi (perusahaan) adalah adanya orang-orang yang usahanya harus dikordinasikan, tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja bersama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Menurut Gibson (2012), organisasi artinya mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Sedangkan menurut Edgar Schein (2011), organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.

Masih banyak lagi definisi mengenai organisasi menurut para ahli, namun tetap memiliki suatu inti yaitu pencapaian tujuan yang sesuai dengan harapan. Manusia diwajibkan mengenal organisasi karena organisasi merupakan bagian dari kehidupan manusia.

## **b. Kinerja Organisasi**

Surjadi (2009) berpendapat bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

### **1. Tujuan Pengukuran Kinerja Sektor Publik**

Tujuan pengukuran kinerja sektor publik menurut Mahmudi (2013) diantaranya adalah:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik

Sementara itu, Moeheriono (2010) mengemukakan bahwa tujuan manajemen kinerja dari suatu organisasi berbagai macam diantaranya adalah:

- a. Menerjemahkan dari visi dan misi organisasi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
- b. Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
- c. Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
- d. Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan *stakeholders*, dan peningkatan keahlian pegawai.

## 2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja mengemukakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Mahmudi (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer *dan team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 3. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Moehariono (2010), indikator kinerja (*Performance Indicator*) didefinisikan sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Hal lain, Mahmudi (2013) berpendapat bahwa indikator kerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Peran indikator kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi.

adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi.

Penelitian Rachmadi (2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

### B. Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti / Judul	Variabel	Model analisis	Hasil
1.	Murty, W. A, Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya) (2012).	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja Karyawan	Menggunakan Model Regresi Berganda	1. Dari hasil uji f menunjukkan bahwa bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan fit. 2. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.</p>
2.	Riyadi, S. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. (2011).	<p>X1 : Kompensasi Finansial</p> <p>X2 : Gaya Kepemimpinan</p> <p>Z : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	Diagram Jalur	<p>Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

3.	Tobing, D. S. K. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. (2009).	X1 = Komitmen Afektif X2 = Komitmen Kontinuan X3 = Komitmen Normatif Y1 = Kepuasan Kerja Y2 = Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.</li> <li>2. Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.</li> <li>3. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.</li> <li>4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.</li> </ol>
4.	Potu, A. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. (2013).	Y = Kinerja Karyawan X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja	Menggunakan Model Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.</li> <li>2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.</li> <li>3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.</li> <li>4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.</li> </ol>

5.	Astana, S., Sinaga, B. M., Soedomo, S., & Simangunsong, B. C. Dampak kebijakan makroekonomi dan faktor eksternal ekonomi terhadap laju deforestasi dan degradasi hutan alam: Studi kasus deforestasi untuk perluasan areal tanaman pangan dan perkebunan serta hutan tanaman industri dan degradasi hutan alam areal konsesi. (2012).	X1 : Kebijakan Makro Ekonomi X2 : Faktor Eksternal Y : Laju Deforestasi Z : Degradasi Hutan Alam	2SLS (Two-Stage Least Squares)	<p>1. Dampak kebijakan makroekonomi dan faktor eksternal ekonomi terhadap laju deforestasi dan degradasi hutan alam dapat dikonstruksi ke dalam bentuk model dengan menetapkan suku bunga sebagai suatu saluran transmisi kebijakan dan faktor eksternal ekonomi, yang mempengaruhi laju deforestasi dan degradasi hutan alam. Dengan pendekatan tersebut, model yang digunakan memberikan hasil estimasi dampak yang konsisten.</p> <p>2. Kebijakan makroekonomi, yaitu ekspansi moneter menurunkan dan ekspansi fiskal menaikkan suku bunga. Faktor eksternal ekonomi, yaitu kenaikan suku bunga rujukan Amerika Serikat cenderung menaikkan dan kenaikan harga minyak mentah dunia cenderung menurunkan suku bunga. Penurunan suku bunga cenderung menaikkan laju deforestasi dan menurunkan laju degradasi, sedangkan kenaikan suku bunga cenderung menurunkan laju deforestasi dan menaikkan laju degradasi.</p> <p>3. Berkaitan dengan kebijakan makroekonomi, model memprediksi kebijakan ekspansi moneter sebesar 23,12% dapat diharapkan akan meningkatkan laju deforestasi (hutan alam) sebesar 9,08% (dari nilai dasar sebesar 754,6 ribu ha), dan menurunkan laju degradasi hutan alam sebesar 109,73% (dari nilai dasar sebesar - 801,0 ribu</p>
----	---	---	--------------------------------	---

				<p>ha menjadi 77,9 ribu ha). Dengan nilai dasar yang sama, ekspansi fiskal sebesar 17,96% dapat diharapkan akan menurunkan laju deforestasi sebesar 3,27%, dan meningkatkan laju degradasi sebesar 31,74%.</p> <p>4. Berkaitan dengan faktor ekstrnal ekonomi, model memprediksi kenaikan suku bunga Amerika Serikat sebesar 5,0% dapat diharapkan akan menurunkan laju deforestasi (hutan alam) sebesar 0,11% (dari nilai dasar sebesar 754,6 ribu ha), dan menaikkan laju degradasi hutan alam sebesar 0,96% (dari nilai dasar sebesar -801,0 ribu ha). Dengan nilai dasar yang sama, kenaikan harga minyak mentah dunia sebesar 7,0% belum cukup tinggi dapat menaikkan laju deforestasi, tetapi dapat diharapkan akan menurunkan laju degradasi sebesar 0,10%.</p>
--	--	--	--	--

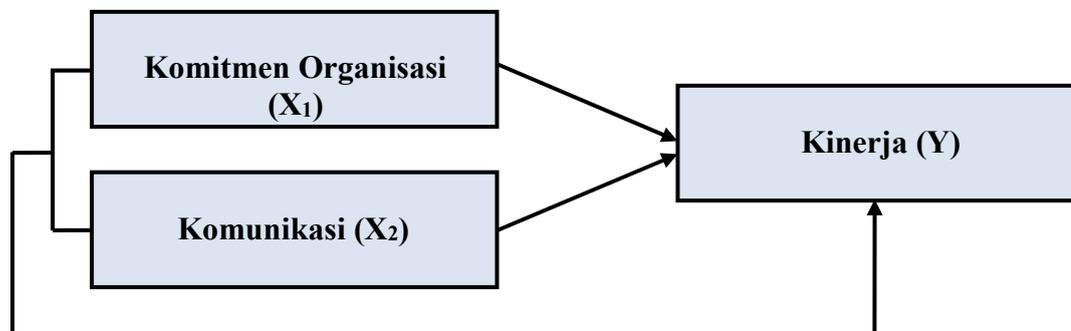
#### A. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ada namanya kerangka konseptual. Kerangka konseptual merupakan hubungan timbal balik antara satu variabel dengan variabel lainnya secara parsial maupun simultan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini untuk melihat keterkaitan antar variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi dan Komunikasi. Variabel terikatnya merupakan Menurunkan Kinerja.

Gambar 2.1

### OLS (Ordinary Least Square) Dengan Model Analisis Linear Berganda



#### B. Hipotesis

Teori empirik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010) sebagai berikut: Hipotesis merupakan suatu proposisi, kondisi atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan supaya bisa ditarik suatu konsekuensi logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian.

Sesuai dengan deskripsi teoritis yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara terpisah Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kinerja Manggala Agni Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara terpisah Komunikasi terhadap Kinerja Kinerja Manggala Agni Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Kinerja Manggala Agni Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.

**BAB III**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan asosiatif. Menurut Sugiyono (2010) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih”. Penelitian ini membahas Kinerja Manggala Agni Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.

**B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian LHK Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera-Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit.

**2. Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Penelitian**

Kegiatan	Tahun 2017 s/d 2018															
	Mei				Desember				Maret				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal											■					
Pengumpulan Data												■				
Pengolahan Data												■				
Penulisan Skripsi													■	■	■	
Perbaikan Skripsi															■	■
Sidang Meja Hijau																■

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini pada Kementerian Lhk Dirjen PPI dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera–Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit adalah anggota manggala agni berjumlah 75 orang responden.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2010). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 75 responden.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya dan data aslinya tidak diambil peneliti atau pihak lain. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (independent) yaitu: Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi (X2) serta variabel terikat (dependent) yaitu: kinerja (Y).

### 2. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Defenisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Deskripsi	Indikator	Pengukuran skala
Komitmen organisasi (X1)	Sedangkan Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.	1.Komitmen afektif 2.Komitmen berkelanjutan 3.Komitmen normative 4.Penerimaan terhadap tujuan organisasi. 5.Keinginan untuk bekerja keras. 6.Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. 7.Loyalitas 8.berkorban 9.Rasa lekat dengan organisasi 10. Rasa memiliki terhadap organisasi	Likert
Komunikasi (X2)	Gibson, <i>et al.</i> dalam Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009) menyatakan bahwa komunikasi sebagai suatu proses penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tandatanda yang sama. Komunikasi merupakan perekat yang merekatkan organisasi secara bersama-sama.	1.Persepsi 2.Ideasi 3.Transmisi 4.Pengetahuan 5.Keterampilan 6.Sikap 7.Memberikan informasi tugas	Likert

	Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, mengimplementasikan dan merespon perubahan organisasi, mengkoordinasikan berbagai aktivitas, dan berkaitan secara virtual dengan semua perilaku yang relevan dengan organisasi. Ketika efektivitas komunikasi organisasi kurang efektif seperti seharusnya, maka organisasi juga tidak seefektif seharusnya.	8.Pemahaman 9.Hubungan baik	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Anwar Prabu Mangkunegara (2009).	1. Ketetapan hasil kerja 2. Ketelitian Hasil Kerja 3. Hasil kerja yang dihasilkan 4. Kehadiran 5. Peraturan Perusahaan 6. Kecepatan waktu kerja 7. Bekerja sama 8. Komunikasi 9. Peran serta 10.Keterampilan	Likert

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (*questioner*), yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

### F. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Menurut Manulang (2014) Validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis atas pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Menurut Sugiyono dalam Rusiadi (2013) Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Manulang (2014) “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu butir kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten atau stabil. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Menurut Sugiyono dalam Rusiadi (2013) kuisisioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali dalam Pakpahan (2013) untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang

bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Menurut Pakpahan (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Kolmogrov Smirnov Test merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif dengan kriteria :

- Jika nilai  $K_{hitung} < K_{tabel}$  atau  $sig. > \alpha$  maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai  $K_{hitung} > K_{tabel}$  atau  $sig. > \alpha$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Pakpahan (2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Pakpahan (2013) uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heterokedastisitas.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti terjadi homokedastisitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut (2013) regresi linier berganda yaitu metode analisis yang dapat mengukur hubungan antara sekelompok variabel yang saling berhubungan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependen Variable*)

X1 = Komitmen Organisasi (*Independent Variable*)

X2 = Komunikasi (*Independent Variable*)

a = Konstanta

$b$  = Koefisien Prediktor

$\epsilon$  = *Error Term*/ Tingkat Kesalahan

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

##### a. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, 2013). Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_a$  = ada pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

### b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, 2013). Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_a$  = ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha 5\%$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak).
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{dengan dk} = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya data

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Menurut Rusiadi (2013) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* seperti yang banyak dianjurkan oleh peneliti. Berikut rumusnya :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

D = Determinasi

r = Jumlah Frekuensi

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terikat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Kementerian LHK Dirjen PPI**

Permen LHK RI No. P.32/Menlhk/Setjen/ Kum.1/3/2016 menyebutkan bahwa Organisasi pengendalian Kebakaran Hutan (Dalkarhutla) dibentuk berdasarkan Tingkat Pemerintahan dan Tingkat Pengelolaan. Organisasi Dalkarhutla Tingkat Pemerintahan terdiri dari tingkat Pemerintah; tingkat Pemerintah Provinsi; dan tingkat Pemerintah Kabupaten / Kota, Koordinator Wilayah Sumatera Utara Daerah Operasi 01 Sibolangit berdiri pada tahun 2002, memiliki 60 orang personil Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan (Dalkarhutla) yang diberi nama Manggala Agni, wilayah kerja meliputi 8 (delapan) Kabupaten 4 (empat) Kota, memiliki Relawan Brigdalkarhutla Wilayah (MPA), Kantor berada di Jalan Jamin Ginting KM. 38.5 Sibolangit Kabupaten Deli Serdang.

##### **2. Visi dan Misi Perusahaan**

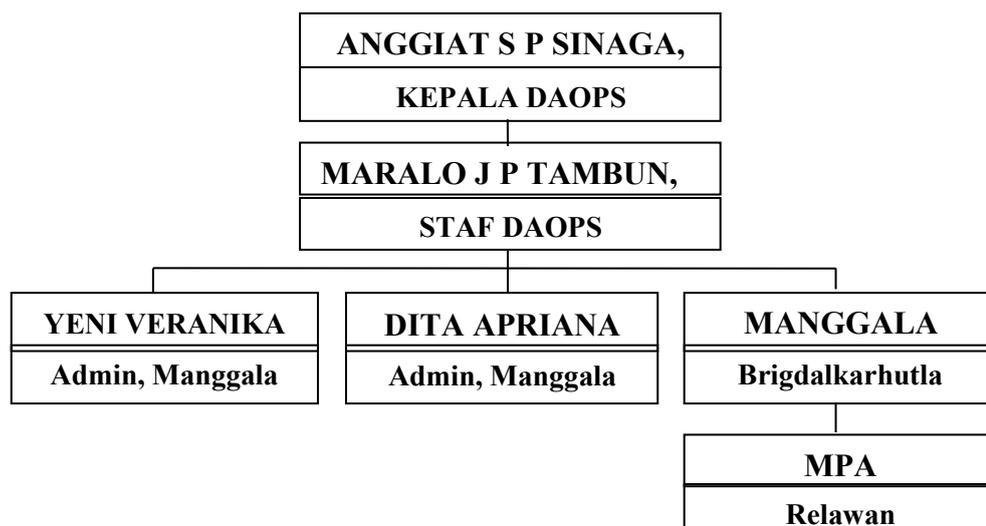
###### **a. Visi Perusahaan**

terwujudnya sistem pengendalian kebakaran hutan dan lahan secara optimal dan terwujudnya kondisi masyarakat yang terlindung dari berbagai ancaman jiwa, raga dan harta benda serta terbebas dari pencemaran asap.

### **b. Misi Perusahaan**

1. Melakukan pencegahan kebakaran hutan dan lahan secara optimal dengan menitikberatkan pada kesadaran semua pihak akan bahaya kebakaran baik terhadap sumber daya hutan maupun kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara serta pengelolaan hutan dan lahan yang dapat menekan resiko kebakaran.
2. Memadamkan kebakaran hutan dan lahan sedini mungkin dan progresif melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang profesional dan peralatan yang tepat guna.
3. Menangani pasca kebakaran hutan dan lahan dengan titik berat rehabilitasi kawasan bekas kebakaran dan penegakan hukum dengan sumber daya manusia yang profesional, perangkat peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis.

### **STRUKTUR ORGANISASI KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA UTARA DAERAH OPERASI 01 SIBOLANGIT**



**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Korwil Sumut Daerah Operasi 01 Sibolangit**

## **B. Bidang–Bidang Kerja (Job Description)**

Di bawah ini penulis menjabarkan masing–masing tugas dan wewenang dari struktur organisasi tersebut di atas :

### **1. Kepala Daops**

Adapun tugas dan wewenang direktur utama sebagai berikut:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi Kementrian.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan Korwil.
- c. Bertanggung jawab atas kegiatan Korwil.
- d. Melaksanakan rapat kerja perwakilan Korwil Sumatera Utara.
- e. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi Manggala Agni.
- f. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di wilayah kerja, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

### **2. Staf Daops**

Adapun tugas dan wewenang Staf Daops sebagai berikut :

- a. Membantu Pekerjaan Administrasi.
- b. Koordinasi ke berbagai wilayah kerja untuk mengadakan kegiatan Manggala Agni.
- c. Perwakilan dari Kepala Daops.
- d. Menanggung jawabpin kegiatan di kantor apabila tidak ada Kepala Daops.
- e. Memeriksa Pekerjaan Administrasi

### **3. Administrasi, Manggala Agni**

Adapun tugas dan wewenang Administrasi, Manggala Agni sebagai berikut :

- a. mendokumentasikan kegiatan Manggala Agni.
- b. Membuat absen Manggala Agni, Kepala Daops dan Staf Daops.
- c. Memantau sebaran Titik Hotspot.
- d. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar.
- e. Mengikuti kegiatan yang di selenggarakan.
- f. Membuat SPJ dan SPT.
- g. Merekap Absen .
- h. Membuat laporan Kegiatan dan laporan bulanan.
- i. Merekap kejadian kebakaran hutan dan lahan per tahunnya.

### **4. Brigdalkarhutla**

Deskripsi pekerjaan, tugas, dan tanggungjawab Brigdalkarhutla adalah sebagai berikut:

- a. Mengikuti pelatihan pelatihan Pengendalian kebakaran Hutan dan Lahan.
- b. Menangani Kebakaran Hutan Dan Lahan.
- c. Membantu Mengevakuasi Bencana Alam.
- d. Mengikuti kegiatan yang di berikan oleh Kementrian PPI-KHL.
- e. Bertanggung jawab atas inventaris Daops.

### **5. Relawan Brigdalkarhutla**

Deskripsi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab Relawan Brigdalkarhutla adalah sebagai berikut:

- a. Memonitoring lahan dan hutan di wilayah kerja yang telah ditempatkan.
- b. Menangani Kebakaran Hutan dan Lahan Sebelum Manggala Agni tiba.
- c. Melaporkan kejadian pembakaran lahan dan hutan oleh masyarakat yang tidak bertanggung jawab.
- d. Membantu penanganan pasca kebakaran hutan dan lahan.
- e. Mengikuti sosialisasi yang diadakan di daerah wilayah kerja.
- f. Mengikuti pelatihan yang diberikan Manggala Agni.
- g. Merekap hasil kejadian kebakaran hutan dan lahan serta melaporkan kepada Kepala Daops Manggala Agni yang membentuk.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Penyajian Data**

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisisioner yang didapat dilapangan.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu seluruh Pegawai Honorer sebanyak 75 konsumen yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 29 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Variabel Y yaitu : Kinerja dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Pegawai Honorer adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	72	96,00%
2	Wanita	3	4,00%
	Jumlah	75	100,00 %

Sumber : Hasil Kuisisioner jenis kelamin, 2018

Dari Tabel 4.1 didapat bahwa responden merupakan yang dijadikan sampel terdiri dari 3 orang (4,00%), laki-laki dan 72 orang (96,00%) pegawai honorer.

**Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 – 25 tahun	5	6,60 %
2	26 – 40 tahun	70	93,30 %
	Total	75	100,0 %

Sumber : Hasil Kuisisioner jenjang umur, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat jumlah umur yang paling banyak adalah 26-40 tahun yaitu sebanyak 70 orang (93,30%) dan usia 18-25 tahun sebanyak 5 orang (6,60%).

**Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	SMA	10	35,00 %
2	S.1	60	55,00 %
	Total	75	100%

*Sumber : Hasil Kuisisioner tingkat pendidikan, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.3 responden memiliki tingkat pendidikan yang paling banyak adalah jenjang S1 yaitu sebanyak 60 orang (55,00 %) dan jenjang SMA sebanyak 10 orang (35,00 %).

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

### 1. Komitmen Organisasi (X1)

**Tabel 4.4 Merasa nyaman didalam organisasi ini**

		Pernyataan 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
	kurang setuju	2	2.7	2.7	5.3
	Setuju	29	38.7	38.7	44.0
	sangat setuju	42	56.0	56.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), kurang setuju sebanyak 2 orang (2.7%), setuju sebanyak 29 orang (38.7%) dan sangat setuju sebanyak 42 orang (56.0%).

**Tabel 4.5 Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini**

**Pernyataan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
tidak setuju	2	2.7	2.7	5.3
kurang setuju	7	9.3	9.3	14.7
Setuju	29	38.7	38.7	53.3
sangat setuju	35	46.7	46.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (9.3%), setuju sebanyak 29 orang (38.7%) dan sangat setuju sebanyak 35 orang (46.7%)

**Tabel 4.6 Merasa bangga menjadi bagian organisasi**

**Pernyataan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	2.7	2.7	2.7
Setuju	36	48.0	48.0	50.7
sangat setuju	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2.7%), setuju sebanyak 36 orang (48.0%) dan sangat setuju sebanyak 37 orang (49.3%).

**Tabel 4.7 Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga**

**Pernyataan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
tidak setuju	2	2.7	2.7	4.0
kurang setuju	9	12.0	12.0	16.0
Setuju	39	52.0	52.0	68.0
sangat setuju	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), kurang setuju sebanyak 9 orang (12.0%), setuju sebanyak 39 orang (52.0%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.0%).

**Tabel 4.8 Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini**

**Pernyataan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
kurang setuju	7	9.3	9.3	10.7
setuju	42	56.0	56.0	66.7
sangat setuju	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (9.3%), setuju sebanyak 42 orang (56.0%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (33.3%).

**Tabel 4.9 Memiliki rasa suka duka terhadap organisai ini****Pernyataan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
kurang setuju	11	14.7	14.7	20.0
Setuju	41	54.7	54.7	74.7
sangat setuju	19	25.3	25.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (5.3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14.7%), setuju sebanyak 41 orang (54.7%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (25.3%).

**Tabel 4.10 Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali****Pernyataan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
tidak setuju	5	6.7	6.7	10.7
kurang setuju	10	13.3	13.3	24.0
Setuju	32	42.7	42.7	66.7
sangat setuju	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6.7%), kurang setuju sebanyak 10 orang (13.3%), setuju sebanyak 32 orang (42.7%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (33.3%).

**Tabel 4.11 Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar****Pernyataan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
tidak setuju	5	6.7	6.7	8.0
kurang setuju	11	14.7	14.7	22.7
Setuju	39	52.0	52.0	74.7
sangat setuju	19	25.3	25.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6.7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14.7%), setuju sebanyak 39 orang (52.0%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (25.3%).

**Tabel 4.12 Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini****Pernyataan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	11	14.7	14.7	18.7
Setuju	35	46.7	46.7	65.3
sangat setuju	26	34.7	34.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14.7%), setuju sebanyak 35 orang (46.7%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (34.7%).

**Tabel 4.13 Yakin terhadap organisasi ini  
Pernyataan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	7	9.3	9.3	13.3
Setuju	41	54.7	54.7	68.0
sangat setuju	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (9.3%), setuju sebanyak 41 orang (54.7%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.0%).

## 2. Hasil Distribusi Variabel Komunikasi (X2)

**Tabel 4.14 Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas,  
kebijakan- kebijakan terkait organisasi  
Pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	10.7	10.7	10.7
kurang setuju	19	25.3	25.3	36.0
setuju	32	42.7	42.7	78.7
sangat setuju	16	21.3	21.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (10.7%), kurang setuju sebanyak 19 orang (25.3%), setuju sebanyak 32 orang (42.7%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (21.3%).

**Tabel 4.15 Atasan mengomunikasikan hasil kerja saya****Pernyataan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
tidak setuju	6	8.0	8.0	9.3
kurang setuju	24	32.0	32.0	41.3
Setuju	32	42.7	42.7	84.0
sangat setuju	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.0%), kurang setuju sebanyak 24 orang (32.0%), setuju sebanyak 32 orang (42.7%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16.0%).

**Tabel 4.16 Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan****Pernyataan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	8.0	8.0	8.0
kurang setuju	26	34.7	34.7	42.7
Setuju	33	44.0	44.0	86.7
sangat setuju	10	13.3	13.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8.0%), kurang setuju sebanyak 26 orang (34.7%), setuju sebanyak 33 orang (44.0%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13.3%).

**Tabel 4.17 Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan**

**Pernyataan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	18	24.0	24.0	28.0
Setuju	42	56.0	56.0	84.0
sangat setuju	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 18 orang (24.0%), setuju sebanyak 42 orang (56.0%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16.0%).

**Tabel 4.18 Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan**

**Pernyataan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	10.7	10.7	10.7
kurang setuju	16	21.3	21.3	32.0
Setuju	31	41.3	41.3	73.3
sangat setuju	20	26.7	26.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (10.7%), kurang setuju sebanyak 16 orang (21.3%), setuju sebanyak 31 orang (41.3%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (26.7%).

**Tabel 4.19 Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk**

**Pernyataan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
tidak setuju	16	21.3	21.3	22.7
kurang setuju	15	20.0	20.0	42.7
Setuju	24	32.0	32.0	74.7
sangat setuju	19	25.3	25.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), tidak setuju sebanyak 16 orang (21.3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20.0%), setuju sebanyak 24 orang (32.0%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (25.3%).

**Tabel 4.20 Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi**

**Pernyataan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
tidak setuju	5	6.7	6.7	10.7
kurang setuju	16	21.3	21.3	32.0
setuju	30	40.0	40.0	72.0
sangat setuju	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6.7%), kurang setuju sebanyak 16 orang (21.3%), setuju sebanyak 30 orang (40.0%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (28.0%).

**Tabel 4.21 Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi**

**Pernyataan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
kurang setuju	16	21.3	21.3	22.7
setuju	33	44.0	44.0	66.7
sangat setuju	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), kurang setuju sebanyak 16 orang (21.3%), setuju sebanyak 33 orang (44.0%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (33.3%).

**Tabel 4.22 Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber**

**Pernyataan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
kurang setuju	13	17.3	17.3	20.0
setuju	39	52.0	52.0	72.0
sangat setuju	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17.3%), setuju sebanyak 39 orang (52.0%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (28.0%).

### 3. Hasil Distribusi Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.23 Pekerjaan yang saya kerjakan dapat selesai sesuai dengan harapan**

**Pernyataan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	12	16.0	16.0	20.0
setuju	32	42.7	42.7	62.7
sangat setuju	28	37.3	37.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (16.0%), setuju sebanyak 32 orang (42.7%) dan sangat setuju sebanyak 28 orang (37.3%).

**Tabel 4.24 Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu**

**Pernyataan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
tidak setuju	4	5.3	5.3	8.0
kurang setuju	15	20.0	20.0	28.0
setuju	28	37.3	37.3	65.3
sangat setuju	26	34.7	34.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.31, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20.0%), setuju sebanyak 28 orang (37.3%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (34.7%).

**Tabel 4.25 Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan**

**Pernyataan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	5.3	5.3	5.3
kurang setuju	17	22.7	22.7	28.0
setuju	41	54.7	54.7	82.7
sangat setuju	13	17.3	17.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.32, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (5.3%), kurang setuju sebanyak 17 orang (22.7%), setuju sebanyak 41 orang (54.7%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (17.3%).

**Tabel 4.26 Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik**

**Pernyataan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	12	16.0	16.0	20.0
setuju	36	48.0	48.0	68.0
sangat setuju	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.33, terlihat di atas bahwa responden yang tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (16.0%), setuju sebanyak 36 orang (48.0%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.0%).

**Tabel 4.27 Saya selalu hadir untuk bekerja sesuai jam kantor**  
**Pernyataan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	23	30.7	30.7	34.7
setuju	34	45.3	45.3	80.0
sangat setuju	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.34, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 23 orang (30.7%), setuju sebanyak 34 orang (45.3%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (20.0%).

**Tabel 4.28 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain**

**Pernyataan 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	5.3	5.3	5.3
setuju	27	36.0	36.0	41.3
sangat setuju	44	58.7	58.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.35, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (5.3%), setuju sebanyak 27 orang (36.0%) dan sangat setuju sebanyak 44 orang (58.7%).

**Tabel 4.29 Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan****Pernyataan 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
kurang setuju	8	10.7	10.7	12.0
setuju	30	40.0	40.0	52.0
sangat setuju	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.36, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (10.7%), setuju sebanyak 30 orang (40.0%) dan sangat setuju sebanyak 36 orang (48.0%).

**Tabel 4.30 Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi****Pernyataan 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2.7	2.7	2.7
kurang setuju	8	10.7	10.7	13.3
setuju	41	54.7	54.7	68.0
sangat setuju	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.37, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2.7%), kurang setuju sebanyak 8 orang (10.7%), setuju sebanyak 41 orang (54.7%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.0%).

**Tabel 4.31 Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi**

**Pernyataan 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
tidak setuju	3	4.0	4.0	5.3
kurang setuju	13	17.3	17.3	22.7
setuju	34	45.3	45.3	68.0
sangat setuju	24	32.0	32.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.38, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17.3%), setuju sebanyak 34 orang (45.3%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (32.0%).

**Tabel 4.32 Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi**

**Pernyataan 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	17	22.7	22.7	26.7
setuju	36	48.0	48.0	74.7
sangat setuju	19	25.3	25.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.39, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.0%), kurang setuju sebanyak 17 orang (22.7%), setuju sebanyak 36 orang (48.0%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (25.3%).

#### 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.33**  
**Hasil Uji Validitas**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kebutuhan	Keterangan
X1.1	112.25	95.570	.454	-	.823	0,3	valid
X1.2	112.49	90.334	.619	-	.816	0,3	valid
X1.3	112.27	97.279	.415	-	.825	0,3	valid
X1.4	112.63	92.534	.569	-	.819	0,3	valid
X1.5	112.52	95.577	.470	-	.823	0,3	valid
X1.6	112.73	95.414	.395	-	.825	0,3	valid
X1.7	112.79	92.305	.431	-	.823	0,3	valid
X1.8	112.80	93.216	.472	-	.822	0,3	valid
X1.9	112.61	99.321	.334	-	.833	0,3	valid
X1.10	112.59	97.516	.374	-	.829	0,3	valid
X2.1	112.99	92.797	.480	-	.821	0,3	valid
X2.2	113.09	94.248	.407	-	.824	0,3	valid
X2.3	113.11	97.124	.368	-	.829	0,3	valid
X2.4	112.89	97.367	.390	-	.828	0,3	valid
X2.5	112.89	96.718	.342	-	.831	0,3	valid
X2.6	113.15	98.397	.349	-	.838	0,3	valid
X2.7	112.92	95.453	.372	-	.830	0,3	valid
X2.8	112.64	96.612	.332	-	.827	0,3	valid
X2.9	112.68	96.329	.354	-	.826	0,3	valid
Y1	112.60	95.622	.359	-	.826	0,3	valid
Y2	112.77	93.718	.379	-	.825	0,3	valid
Y3	112.89	96.124	.357	-	.826	0,3	valid
Y4	112.65	100.851	.339	-	.836	0,3	valid
Y5	112.92	99.966	.394	-	.835	0,3	valid

Y6	112.20	94.973	.580	-	.821	0,3	valid
Y7	112.39	96.240	.376	-	.826	0,3	valid
Y8	112.57	95.843	.410	-	.825	0,3	valid
Y9	112.71	95.237	.353	-	.826	0,3	valid
Y10	112.79	94.630	.438	-	.823	0,3	valid

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.40 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom corrected item total correlation.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (**sah**).

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Kebutuhan	Condition
.831	.836	29	0.60	Reliabel

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.41 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,831 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa

konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 29 item, baik didalam variabel *Komitmen Organisasi (X1)* dan *Komunikasi(X2)*, serta Kinerja adalah *reliable* atau handal.

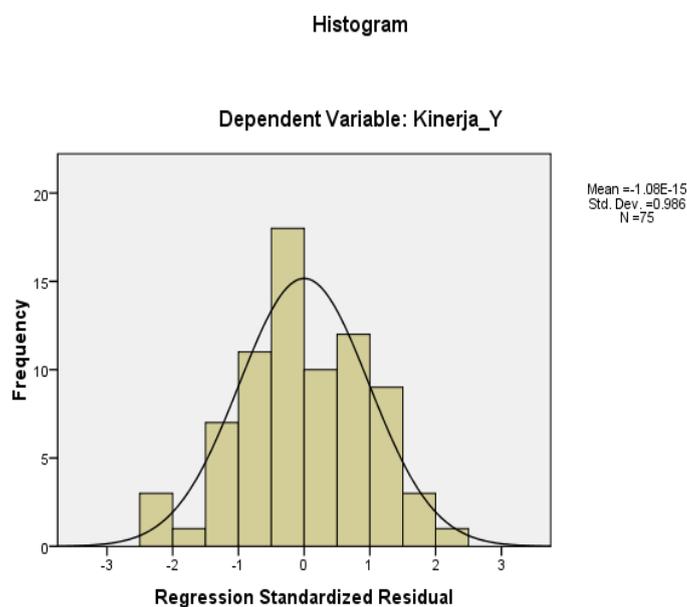
## 5. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut.

#### 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.



*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

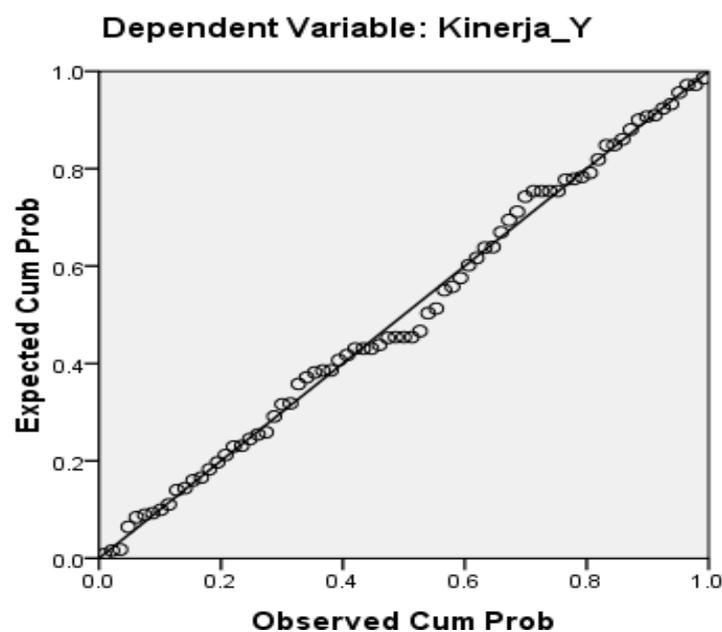
Berdasarkan Gambar 4.6 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Pengambilan keputusan :

Signifikan  $K-S > \alpha$  5% Terima  $H_0$  : Residual Normal

Signifikan  $K-S < \alpha$  5% Terima  $H_a$  : Residual Tidak Normal

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada variabel Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi (2), Dan Kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,01$  atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)*  $\leq 10$ .

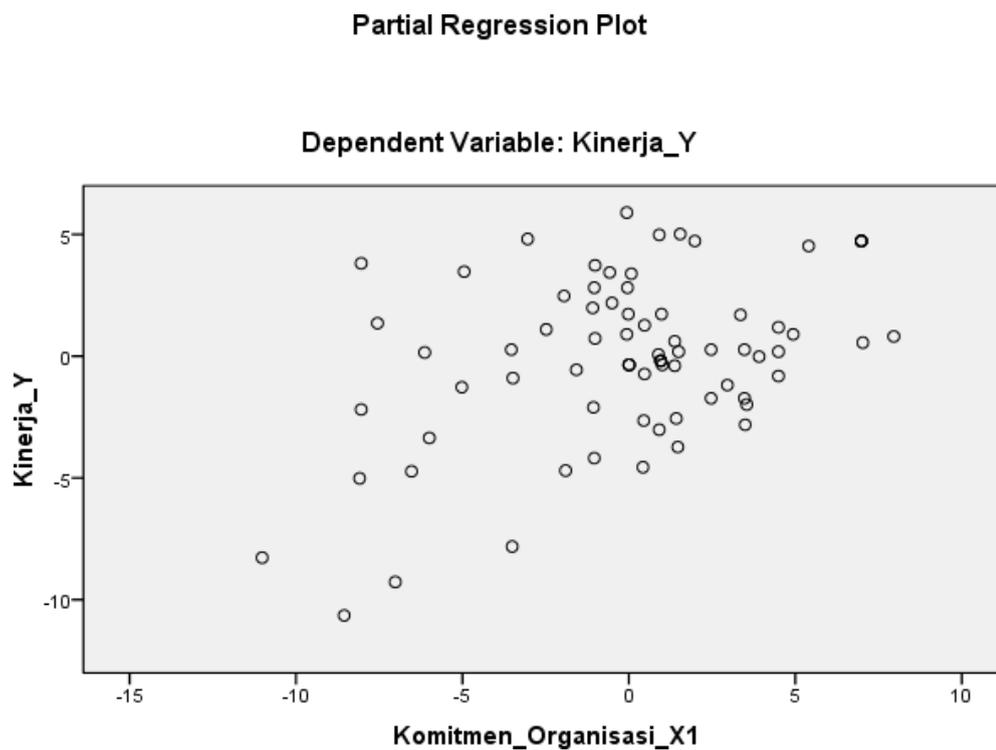
**Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Komitmen_Organisasi_X1	.561	.449	.398	.801	1.213
Komunikasi_X2	.466	.296	.245	.809	1.237

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat di atas bahwa angka VIF Komitmen Organisasi (X1) adalah 1.213 dan Komunikasi (X2) sebesar 1.237 > dari 0,10 sedangkan nilai tolerance angka Komitmen Organisasi (X1) adalah 0,801 dan Komunikasi (X2) sebesar 0,809 > dari 0,01 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang bebas dari multikolinieritas.

## 3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas**

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi variabel Kinerja.

## 6. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.36 Hasil Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Y	40.84	3.877	75
Komitmen_Organisasi_X1	41.65	4.613	75
Komunikasi X2	34.24	3.945	75

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja (Y) adalah 40.84 dengan standar deviasinya adalah 3.877 Untuk variabel variabel Komitmen Organisasi (X1) adalah 41.65 dengan standar deviasinya adalah 4.613. Komunikasi (X2) adalah 34.24 dengan standar deviasinya adalah 3.945 dan jumlah responden (N) adalah 75.

## 7. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji  $F_{hitung}$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Komunikasi Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Komunikasi Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja (*variable dependent*).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\%$

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

**Tabel 4.37 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.921	2	208.460	21.591	.000 <sup>a</sup>
	Residual	695.159	72	9.655		
	Total	1112.080	74			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_X2, Komitmen\_Organisasi\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat diatas, bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.591 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 21.591 > F_{tabel} 2.73$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi, Komunikasi, secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja.

**Tabel 4.38  
Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.206	3.791		4.275	.000		
Komitmen_Organisasi_X1	.372	.087	.442	4.268	.000	.809	1.237
Komunikasi_X2	.267	.102	.272	2.626	.011	.809	1.237

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

*Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018*

Berdasarkan Tabel 4.45 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = 16.206 + 0,372 X_1 + 0.267 X_2$  Konstanta sebesar 16.206 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 16.206, sedangkan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) adalah 0.372, Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0.267 maka regresi dapat disimpulkan hipotesis diterima.

#### **b. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen". Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan:

1. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_1$  ditolak.
2. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_1$  diterima.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

**Tabel 4.39 Hasil Uji-t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error				
1	(Constant)	16.206	3.791	4.275	.000
	Komitmen_Organisasi_X1	.372	.087	4.268	.000
	Komunikasi_X2	.267	.102	2.626	.011

*a. Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Ho :  $\beta_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Ho :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $t > \alpha$  5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas Komitmen Organisasi nilai  $t_{hitung}$  4.268 >  $t_{tabel}$  1,9934 dengan signifikan 0.000 > 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

2) Uji pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja.

Ho :  $\beta_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi terhadap Kinerja.

Ho :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi terhadap Kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $t > \alpha$  5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas Kimunikasi nilai  $t_{hitung}$  2.626 >  $t_{tabel}$  1,9934 dengan signifikan 0.011 > 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komunikasi terhadap Kinerja.

### c. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 4.40 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.375	<b>.358</b>	3.170

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.47 terlihat di atas bahwa *adjusted R square* sebesar 0,358 hal ini berarti 94,4% variasi Kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Komitmen Organisasi dan Komunikasi (100% - 35,8% = 64,2%) sedangkan sisanya 64,2% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti otoritas, disiplin, efektifitas, inisiatif.

### d. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Penelitian ini menunjukkan hasil uji t (Uji parsial) adalah untuk nilai  $t_{hitung}$  Komitmen Organisasi sebesar sebesar  $4.268 > 1,9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71$  α5%) kemudian nilai sig  $0.00 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Komitemn Organisasi signifikan mempengaruhi Kinerja. Hal tersebut jika Komitmen Organisasi semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Kinerja.

## **2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Penelitian ini menunjukkan hasil uji t (Uji parsial) adalah untuk nilai  $t_{hitung}$  Komunikasi sebesar sebesar  $2.626 > 1,9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71$   $\alpha 5\%$ ) kemudian nilai sig  $0.11 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Komunikasi signifikan mempengaruhi Kinerja. Hal tersebut jika Komunikasi semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Kinerja.

## **3. Kinerja (Y)**

Penelitian ini menunjukkan hasil Uji F bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.591 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 21.591 > F_{tabel} 2.73$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi, Komunikasi, secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Bedasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t (Uji parsial) adalah untuk nilai  $t_{hitung}$  Komitmen Organisasi sebesar sebesar  $4.268 > 1,9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71 \alpha 5\%$ ) kemudian nilai sig  $0.00 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Komitmen Organisasi signifikan mempengaruhi Kinerja.
2. Hasil uji t (Uji parsial) adalah untuk nilai  $t_{hitung}$  Komunikasi sebesar sebesar  $2.626 > 1,9934$  ( $n-4 = 75 - 4 = 71 \alpha 5\%$ ) kemudian nilai sig  $0.11 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Komunikasi signifikan mempengaruhi Kinerja.
3. Dari hasil Uji F bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.591 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 21.591 > F_{tabel} 2.73$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi, Komunikasi, secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja.

## **B. Saran**

Adapun saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seluruh pegawai Manggala Agni Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit harus memiliki Komitmen Organisasi agar seluruh pegawai memiliki rasa tanggung jawab bersama untuk dapat menjalin kerja sama yang baik guna tercapainya keberhasilan bersama.
2. Seluruh pegawai Manggala Agni Koordinator Wilayah Sumatera Daerah Operasi 01 Sibolangit harus lebih meningkatkan Komunikasi kepada seluruh rekan agar dapat menjalin kerja sama yang baik guna tercapainya keberhasilan bersama.
3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel Komitmen organisasi dan Komunikasi maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja dan lebih teliti lagi dalam membuat angket agar butir pertanyaan seperti otoritas, disiplin, efektifitas, inisiatif yang dibuat dapat dikatakan valid dan reliabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Daulay, M. T. Model pengendalian kemiskinan dengan pendekatan diversifikasi usaha, sustainable development goalds (sdgs) dan economic value (studi pada daerah pemekaran di Sumatera Utara). *Quantitative Economics Journal*, 6(3).
- Ernawan, R Erni, (2017) *Etika Bisnis*.Bandung ; CV. Alfabeta.
- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Fauzi, Miftahul, (2017) *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan; USU.
- Handoko, T. Hani. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Hasibuan, Melayu S. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan DI CV. Rezeki Medan. *JUMANT*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. andManagement Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kholik, K. (2017). The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at PT. Alfo Citra Abadi Medan.
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di Kota Binjai. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Medan, A., & LUBIS, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- N.Setiawan, M.I.Indrawan,E.Wahyuni ( 2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia (Manajmen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima*, Cetakan Keempat belas. Jakara; Ghalia Indonesia.
- Prasetya, Inda, (2014). *Pengaruh Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan. USU.
- Purwanto, J. (2016) *Komunikasi Bisnis* . Edisi 2. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi,. Nu Subiantoro,. Dan Rahmat Hidayat. (2014). *Metode Penelitian Manajmen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listres*. Medan ; Usu Press.
- Sedarmayanti , (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, Cetakan Kedua* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora , Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* Yogyakarta; STE YKPN.
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Bertens, K, (2010). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta; PT. Kanisius, Yogyakarta, Effendy, Onong Uchjana.(2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*.Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.