



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN
DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

SITI FATIMAH
NIM. 13 230 0124

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN
DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

SITI FATIMAH
NIM. 13 230 0124

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Riza No. 30 Padangsidimpuan 22734
Telepon (0834) 24022



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN
DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

OLEH:

**SITI FATIMAH
NIM. 13 230 0124**

Pembimbing I

Pembimbing II

Nofinawati, S.E.I., M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : LampiranSkripsi
a.n. **SITI FATIMAH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, April 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di_ _____
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi.n **SITI FATIMAH** yang berjudul: **"Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Nofinawati, MA
19821162011012003

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution Lc, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : SITI FATIMAH
NIM : 13 230 0124
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja
Pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah
Padangsidempuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 25 April 2017

Pembuat Pernyataan,



SITI FATIMAH
NIM. 13 230 0124

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Fatimah
Nim : 13 230 0124
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 25 April 2017

Yang menyatakan,



Siti Fatimah
SITI FATIMAH
NIM. 13 230 0124



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA

NAMA : SITI FATIMAH
NIM : 13 230 0124
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota
Padangsidimpuan

Ketua

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Sekretaris

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Anggota

1. Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

2. Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

3. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP.19790525 200604 1 004

4. Nofinawati M.A
NIP.19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 16 Mei 2017
Pukul : 14.00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 77,251 (B)
Predikat : Amat Baik
IPK : 3,27



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAERAH KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : SITI FATIMAH
NIM : 13 230 0124

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 30 Mei 2017
Dekan,



[Signature]
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

NAMA : Siti Fatimah
NIM : 13 230 0124
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

Latar belakang masalah penelitian ini adalah mengenai kinerja pegawai yang tidak disiplin karena telat masuk kantor yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal, pulang kantor sebelum waktunya dan kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh kantor, distorsi komunikasi (memutar balikkan fakta/kebenaran) yang menyebabkan salah pengertian atas penerimaan informasi yang diterima. Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia data yang digunakan adalah data primer.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dengan jumlah sampel 47 responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji t, uji koefisien determinasi (*R square*).

Dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh hasil pengukuran regresi dengan terbentuknya persamaan: kinerja pegawai = 30,301 + 0,600 komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada uji t menyatakan bahwa, komunikasi organisasi memiliki, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,939 > 1,679$) dan tingkat signifikansi $< \alpha$ dan $0,000 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,161 hal ini berarti variasi variabel kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi 16,1% dimana sisanya 83,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi dan stres kerja.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan”***. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H.Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, SE., M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs.Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap, SHI, M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, S.T., M.M Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, SE.I., M.A, Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan.
4. Ibu Nofinawati, S.E.I., M.A Pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc., M.E. Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak (Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag, Aswadi Lubis, SE., M.Si, Mudzakkir Khotib Siregar, M.A, Rizal Ma'ruf Amidy, MM, Fauzi Rizal, M.A, Muhammad Mahmud Nasution, Lc., M.A, Zainal Arifin Purba, M.Ag, Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.Ag, Muhammad Isa ST., MM, Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM, M. Arsad Nasution, M.Ag, Amhar Maulana Harahap, Lc., M.A, Drs. Darmansyah Hasibuan, SH., M.Hum, Habibi, SH., M.Hum, Darwis Harahap, SH., M.Si, Ali Hardana, M.Si, Rajab, S.Kom, Aliman Syahuri Zein, M.A dan Ismail Rahmad Daulay, M.Pd) serta Ibu (Dr. Juni Wati Sri Riski, M.A, Erna Ikawati, M.Pd, Dermina Dalimunthe, MH, Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd, Sarmiana Batubara, M.A, Rosnani Siregar, M.Ag, Zulaika Matondang, M.Si, Windari, M.A, Delima Sari Lubis, SE.I., M.A, Arni Julia Siregar, S.Sos., MM, Risna Harahap, S.Pd.I., M.A, Siti Meutia Sari, S.Pd., M.Hum, Arti Damisa, SH.I., MEI, Rd. Laila Sari, MM, Deviana Piliang, SE., MM, Sri Wahyuni, MM, M.Pd, Rini Hayati Lubis, SP., M.P, Utary Cahyani, MM, Nurul Izzah, M.Si, Jumi Atikah, SHI., MEI, Hamni Fadlilah, M.Pd) sebagai Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada penulis dalam proses perkuliahan di kampus IAIN Padangsidimpuan.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.A selaku Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Bapak Sapri Dewasa S.Pi MM selaku kepala Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan yang telah membantu penulis selama proses penelitian dan penyelesaian skripsi ini.

8. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada Ayahanda **Zulkifli Lubis** dan Ibunda **Amroh Nasution** yang telah banyak melimpahkan pengorbanan, kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah penulis. Juga terima kasih kepada Kakakku (**Yusrida Yanti. S.pd**), adikku (**Muhammad Luthfi Zahin**).
9. Terimakasih kepada abanganda **Hardiansyah Harahap** yang telah memberikan dukungan serta memberikan motivasi peneliti dalam menyusun skripsi.
10. Terimakasih kepada sahabat-sahabat ku **Laily Wannahari Lubis, Sri Sahada Nasution, Masbulan Nasution S.E, Siti Rayani S.E** yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta memberikan nasihat untuk selama ini.
11. Para teman-teman ES-3 dan teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.
12. Rekan-rekan Mahasiswa yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di kampus IAIN Padangsidempuan.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang penulis temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, 25 April 2017

Penulis,

SITI FATIMAH
NIM. 13 230 0124

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan translitasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------------|-------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidakdilambangkan | Tidakdilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ħa | ħ | ha(dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | kadan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | žal | ž | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es |
| ص | šad | š | esdan ye |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ža | ž | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | komaterbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |




| | | | |
|---|--------|---------|----------|
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | .. ? .. | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|---|--------|-------------|------|
|  | fathah | A | A |
|  | Kasrah | I | I |
|  | dommah | U | U |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan | Nama |
|-----------------|----------------|----------|---------|
|ي | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| و..... | fathah dan wau | Au | a dan u |

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|----------------------|
| ا.....!..... | fathah dan alif atau ya | ā | a dan garis atas |
| ى..... | Kasrah danya | ī | i dan garis di bawah |
| و..... | ḍommah dan wau | ū | u dan garis di atas |

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, sert abacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tsaydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tandanya adalah $\dot{\text{}}$ atau ˆ . Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tandanya itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkai dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bias dipisah per kata dan bisa pula dirangkai.

8. Huruf Capital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan

kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL/SAMPUL | i/ii |
| SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING | iii |
| SURAT PERNYATAAN SKRIPSI SENDIRI..... | iv |
| BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH..... | v |
| PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM . | vi |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | vii |
| ABSTRAK | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN..... | xii |
| DAFTAR ISI..... | xvii |
| DAFTAR TABEL..... | xix |
| DAFTAR GAMBAR | xx |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Batasan Masalah..... | 9 |
| D. Defenisi Operasional Variabel | 10 |
| E. Rumusan Masalah | 10 |
| F. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| G. Kegunaan Penelitian..... | 11 |
| H. SistematikaPembahasan | 12 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 15 |
| A. Kerangka Teori..... | 15 |
| 1. Kinerja | 15 |
| a. Kinerja Pegawai | 15 |
| b. Indikator Kinerja | 18 |
| c. Metode Penilaian Kinerja..... | 20 |
| d. Proses Penilaian Kinerja | 22 |
| e. Tujuan Penilaian Kinerja..... | 24 |
| f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja..... | 25 |
| 2. Komunikasi Organisasi | 29 |
| a. Pengertian Komunikasi | 29 |
| b. Komunikasi dalam Islam | 31 |
| c. Iklim Komunikasi | 33 |
| d. Proses Komunikasi..... | 34 |
| e. Komponen Dasar Komunikasi | 35 |
| f. Faktor-faktor Penghambat Komunikasi | 38 |
| g. Indikator Komunikasi Organisasi | 39 |
| h. Hubungan Komunikasi dengan perilaku organisasional . | 42 |
| B. Penelitian Terdahulu | 42 |
| C. Kerangka Pikir..... | 46 |
| D. Hipotesis..... | 46 |

| | |
|--|--------|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 48 |
| A. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 48 |
| B. Jenis Penelitian..... | 48 |
| C. Populasi Dan Sampel | 48 |
| 1. Populasi..... | 48 |
| 2. Sampel..... | 49 |
| D. Sumber Data..... | 49 |
| E. Instrumen Pengumpulan Data | 50 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas | 52 |
| 1. Uji Validitas | 52 |
| 2. Uji Reliabilitas | 53 |
| G. Analisis Data | 53 |
| 1. Uji Normalitas..... | 54 |
| 2. Uji Linearitas..... | 54 |
| 3. Analisis Regresi Sederhana..... | 54 |
| 4. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)..... | 55 |
| 5. Uji t | 56 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| A. Sejarah Umum Objek Penelitian | 57 |
| 1. Sejarah dan perkembangan | 57 |
| 2. Visi Misi | 57 |
| a. Visi | 57 |
| b. Misi | 58 |
| c. Tujuan | 58 |
| B. Gambaran Umum Responden | 59 |
| C. Hasil Analisis Data..... | 60 |
| 1. Uji Validitas | 60 |
| 2. Uji Reliabilitas | 62 |
| 3. Teknik Analisa Data | 63 |
| a. Uji Normalitas..... | 63 |
| b. Uji Linearitas..... | 64 |
| c. Analisis Regresi Sederhana..... | 65 |
| d. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)..... | 67 |
| e. Uji t | 68 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 69 |
| BAB V PENUTUP..... | 73 |
| A. Kesimpulan..... | 73 |
| B. Saran-Saran | 74 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan | 7 |
| Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel | 9 |
| Tabel 2.1 Sifat Rasul | 18 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu | 43 |
| Tabel 3.1 Penetapan Skor | 52 |
| Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket Komunikasi Organisasi | 52 |
| Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket Kinerja Pegawai | 53 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden..... | 60 |
| Tabel 4.2 Uji Validitas Komunikasi Organisasi..... | 60 |
| Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai..... | 61 |
| Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi..... | 62 |
| Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai | 63 |
| Tabel 4.6 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> | 64 |
| Tabel 4.7 Uji Linearitas <i>Kolmogrov- Smirnov</i> | 65 |
| Tabel 4.8 Hasil Regresi Sederhana | 66 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji R Square (R^2)..... | 67 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji t | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|-----|
| 2.1 Kerangka Berfikir | 47 |
| 4.1 Daerah Penolakan dan Penerimaan | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi. Banyak pakar menilai bahwa komunikasi adalah suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup.¹

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja yang terbaik serta mempertahankan hal sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta SDM merupakan beberapa faktor yang penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan suatu organisasi.²

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antara bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana

¹Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 1.

²T.HaniHandoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 1987), hlm. 3.

setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian, hakikatnya manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.³

Kinerja dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi organisasi dan faktor motivasi, kepemimpinan, dan stres kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya semua manejer membuat segala

³Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 11.

sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah tantangan mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus-menerus sehingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada.⁴

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak dihitung oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan sekitarnya. Oleh karena kesuksesan dari manajemen sumber daya manusia yang sangat memegang peranan kunci, oleh karena itu dapat dikatakan peranan manajemen sumber daya manusia ini sangat vital terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien.⁵

Dalam ajaran Islam, manusia bukan hanya menunggu sesuatu hasil dan berdoa melainkan berusaha dan bekerja keras. Firman Allah antara lain disebutkan dalam Surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

حَيٰوةً فَلْنَحْيِيْنَهُ مُؤْمِنٌ وَهُوَ اَنْتٰى اَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صٰلِحٍ اَعْمَلْ مِّنْ
يَعْمَلُوْنَ كَا نُوْا مٰبِا حَسَنٍ اَجْرَهُمْ وَلَنْ جَزِيْنَهُمْ طِيْبَةً

⁴Wayne Mody, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4.

⁵Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 195.

Artinya:Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁶

Ayat diatas ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi yang menjadi tanggungjawabnya.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat melalui peningkatan kinerja SDM yang dimilikinya, karena dapat dikatakan kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan Pada tahun 2002 mengatakan bahwakaryawan adalah aset atau kekayaan utama setiap perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiapdari setiap aktivis organisasi.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja.

Dengan adanya komunikasi dalam organisasi, maka anggota-anggota dalam organisasi akan dapat saling memahami, bertukar pikiran, dan juga bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi jika

⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Bandung: CV. J-ART, 2004), hlm. 278.

antar anggota organisasi terganggu, yang diantaranya dapat disebabkan oleh tidak efektifnya sistem komunikasi organisasi seperti kurangnya media yang digunakan untuk dapat mengakses informasi yang dibutuhkan. Hal ini akan dapat berakibat fatal, yakni seperti akan berdampak pada kinerja organisasi dan mengakibatkan kerugian yang besar bagi organisasi.

Islam sebagaimana agama yang baik dan sempurna sangat detail mengajarkan kita berkomunikasi dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat bahwa hadist yang menyangkut tentang komunikasi adalah sebagai berikut:⁷

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَّبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا تَمَنَّاهُ خَانَ: مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ.

Dari Abi Hurairah Rodiallohuuanhu Dia berkata: Rasulullah SAW bersabda tanda orang munafik ada 3 yaitu: apabila ia berkata dia berbohong, apabila ia berjanji diingkari, apabila dipercaya dia hianat.

Dari hadis tersebut kita sebagai ummat muslim harus menjaga pekataan kita terhadap sesama kita, karena didalam Islam diajarkan apabila kita melakukan janji kita harus menepatinya agar kita tidak termasuk

⁷HafidzIbnHajar Al- Asqolani, *BulugulMarom*(Jakarta: Dar Al- Kutub Al- Islamiyah, 2002), hlm. 347.

orang-orang yang munafik. Dan kita harus berbicara dengan perkataan yang baik jangan menambah-nambahi cerita ataupun mengurangi cerita agar dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama kita. Jika kita diberikan kepercayaan oleh seseorang haruslah kita memegang kepercayaan orang tersebut.

Di samping komunikasi mempunyai andil membangun iklim organisasi, juga berdampak pada membangun budaya organisasi yaitu nilai dan kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*). Bagi organisasi yang menyadari bahwa komunikasi sudah merupakan bagian yang integral, maka kegiatan perencanaan, riset, implementasi, maupun evaluasi komunikasi.⁸

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan jabatan mereka. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi tertulis dan lisan adalah bagian esensi pengawasan. Jadi, manajer dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen mereka hanya melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak lain.⁹

⁸Redi Panuju, *Komunikasi Organisasi dari Konseptual-Teoritis ke Empirik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 2.

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: BPFE,1989), hlm. 271.

Adapun jumlah pegawai yang berada pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan adalah berjumlah 47 orang. Dari seluruh dari jumlah pegawai yang berada pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan akan menjadi sampel. Hal ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel. 1.1
Jumlah Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah
Kota Padangsidempuan.

| No | Pegawai | Jumlah |
|--------|-----------|----------|
| 1. | Laki-laki | 22 Orang |
| 2. | Perempuan | 25 Orang |
| Jumlah | | 47 Orang |

Sumber: Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

Hasil wawancara dengan Ibu Lenni menyatakan bahwa fenomena yang sering terjadi pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan adalah mengenai kinerja pegawai yang tidak disiplin karena telat masuk kantor yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal, pulang kantor sebelum waktunya menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh kantor karena lebih mementingkan urusan pribadi sehingga pekerjaan terbengkalai dan tidak bertanggung jawab atas tugas pokok yang semestinya, juga dapat menyebabkan ketergantungan pekerjaan artinya dalam melakukan pekerjaannya memerlukan masukan dari pegawai lain. Terjadinya distorsi komunikasi (memutar balikkan fakta/kebenaran) dalam interaksi satu orang dengan dengan yang lain atau satu kelompok dengan kelompok yang lain dapat terjadi salah pengertian. Salah pengertian terjadi

ketika seseorang menyampaikan suatu maksud tetapi diartikan lain oleh orang lain yang mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam menerima informasi. Maksudnya pengertian atau penangkapan makna yang disampaikan berbeda dengan maksud yang diinginkan akibat dari adanya sejumlah faktor yang menghambat komunikasi misalnya, pemakaian simbol yang tidak sesuai, pemakaian bahasa yang tidak baik atau yang tidak tepat sehingga dapat menyebabkan komunikasi yang tidak efektif. Hal ini terjadi baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama pegawai lainnya pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dapat diidentifikasi dalam beberapa masalah yang ada pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan adalah mengenai tidak disiplin karena telat masuk kantor yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal, pulang kantor

¹⁰Hasil wawancara dengan Ibu Lenni pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan, Tanggal, 20 Desember 2016.

sebelum waktunya dan kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh kantor, distorsi komunikasi (memutar balikkan fakta/kebenaran) yang menyebabkan salah pengertian atas penerimaan informasi yang diterima.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, maka perlu dilakukan batasan masalah agar pembahasan ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator Variabel | Skala Pengukuran |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Komunikasi Organisasi | Komunikasi Organisasi adalah | 1. Iklim Komunikasi ¹² | Ordinal |

¹²Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 82.

| | | | |
|---------------------|--|---|---------|
| (X) | pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. ¹¹ | 2. Akseibilitas Informasi ¹³ 3. Penyebaran Informasi ¹⁴ | |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah <i>succesfull role achievement</i> yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. ¹⁵ | 1. Efektifitas dan Efisiensi ¹⁶ 2. Otoritas dan Tanggung Jawab ¹⁷ 3. Disiplin ¹⁸ 4. Inisiatif ¹⁹ | Ordinal |

E. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan?

¹¹Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), hlm.273.

¹³Dandan Lukman Buldanyah, dan Budi Pratiwi Jurnal, *Akseibilitas Informasi, intensitas komunikasi, dan efektivitas layanan informasi digital* oleh maksum, Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian, jln. Ir. Juanda no. 20, Bogor 16122. Vol. 17, Nomor 2, 2008. (*Jurnal.akseibilitasinformasi.com*, diakses 20 Februari 2017 pukul. 13.53.

¹⁴Jurnal apapun.blogspot.com, tetes-tetes Ilmutuhan dalam sepotong tulisan, *Proses dan syarat-syarat penyebaran informasi*, Rabu, 19 Maret 2014 (*jurnal.apapun.blogspot.com*, diakses Februari pukul 13.43)

¹⁵Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hlm. 196.

¹⁶Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 176.

¹⁷*Ibid.*,

¹⁸*Ibid.*,

¹⁹*Ibid.*,

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang diterapkan pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

G. Kegunaan penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan komunikasi dan sekaligus dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui seberapa besar penerapan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

Diharapkan menjadi salah satu masukan yang positif dan membangun kepada pihak perusahaan dalam upaya kebijakan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

3. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidempuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa/mahasiswi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Akademik

Menambah ilmu pengetahuan serta bahan acuan bagi peneliti yang lain dengan topik yang berkenaan. Kesimpulan, yang dimaksudkan untuk melengkapi apa yang dirasa kurang dari tulisan ini, sehingga dapat dikembangkan pasca penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini dijabarkan sistematika pembahasan penelitian yang terdiri dari lima bab. Hal ini untuk memudahkan penulisan penelitian yang sistematis, jelas dan mudah dipahami. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional variabel, dan sistematika pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatar belakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul akan diidentifikasi kemudian memilih beberapa poin sebagai batasan masalah yang ada. Batasan masalah yang ditentukan akan dibahas mengenai definisi, indikator, dan skala pengukuran yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Kemudian identifikasi masalah dan batasan masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang berguna bagi peneliti lembaga yang terkait, dan peneliti selanjutnya.

Bab II yaitu landasan teori yang menguraikan tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis. Secara umum, seluruh sub bahasan yang terdapat dalam landasan teori membahas tentang penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori. Kemudian teori-teori yang berkaitan dengan variabel tersebut dibandingkan dengan penerapannya sehingga masalah yang terjadi terlihat jelas. Setelah itu, penelitian ini akan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kaitan variabel yang sama. Teori tentang variabel penelitian akan digambarkan bagaimana pengaruhnya antara variabel dalam bentuk kerangka pikir. Selanjutnya membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara penelitian yang diteliti.

Bab III menguraikan tentang metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, dan teknik analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian dan jenis penelitian. Kemudian ditentukan populasi yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, benda yang menjadi pusat perhatian penelitian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi yang dijadikan sampel penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan untuk memperlancar pelaksanaan penelitian. Setelah data terkumpul, maka akan

dilakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

Bab IV merupakan hasil penelitian yang terdiri uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam hasil penelitian adalah membahas tentang hasil penelitian. Dimulai dari uji yang telah di kemukakan diatas, kemudian melakukan pengujian analisis data menggunakan teknik analisis data yang ditentukan sehingga memperoleh hasil analisis yang dilakukan, dan kemudian membahas tentang hasil yang telah diperoleh.

Bab V merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah melakukan analisis data memperoleh hasil dari penelitian ini. Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian dengan membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.¹Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.²

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut Miner kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.³

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 570.

²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 175

Menurut Coleman 1982, Schuler dan Blank, dalam buku Arni Muhammad yang berjudul *Komunikasi Organisasi*, kerja merupakan respon seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Penemuan mengenai komunikasi dan kerja menunjukkan secara tidaklangsung bahwa karyawan haruslah mempunyai informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan mereka jika mereka ingin menampilkan perenan mereka secara tepat. Untuk memajukan organisasi mereka perlu mengetahui lebih banyak mengenai sistem secara keseluruhan dan mereka mencocokkan ke dalam sistem yang lebih luas. Jika karyawan informasi mereka tidak mempunyai alat untuk merencanakan kemajuan organisasi. Mereka tidak dapat melihat dengan jelas tangga untuk mendapatkan kemajuan dalam organisasi terbatas. Beberapa karyawan ada yang merasa puas dengan pekerjaan yang menawarkan kesempatan terbatas untuk maju. Supervisor dan personalia hendak mau membagi informasi kepada karyawan tentang bagaimana jalannya organisasi, apa objek yang berkaitan dengan kemajuan, satu cara yang baik untuk mengenal karyawan yang siap untuk menuju pengembangan karier ini yaitu dengan jalan memperhatikan siapa diantara mereka yang tidak merasa puas dan meminta informasi tentang organisasi.⁴

Kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya sebagai kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah balasan (amal) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan *ukhrowi*, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai dengan firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 105:

⁴Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 90-91.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
 وَالْمُؤْمِنُونَ ^ص وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁵

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah memerintah kita untuk bekerja, dan Allah akan membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang paling penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mesti benar. Sebab jika motivasi atau niat bekerja tidak benar, Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karena itu segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

⁵Departemen Agama RI, *Op.,Cit.*, hlm. 203.

Dan adapun kinerja menurut sifat Rasul yang seharusnya di contoh dan dilakukan oleh karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Sifat Rasul

| No. | Sifat Rasul | Contoh |
|-----|-------------|---|
| 1 | Shiddiq | Kejujuran dalam sikap Kejujuran dalam kerja Kejujuran dalam keuangan |
| 2 | Amanah | Penuh tanggung jawab, Bisa dipercaya, kualitas kerja |
| 3 | Tabligh | Cerdas, mampu menyelsikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi, luas wawasan. |
| 4 | Fathanah | Sosialisasi dengan teman kerja mampu berorganisasi transparan. |

b. Indikator Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁶

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan

⁶Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 176-178.

efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidaknya. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan komunikasi tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang dapat berkaitan dengan adanya daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika memang dia atasan yang baik.

c. Metode Penilaian Kinerja

Banyak metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented apparsial methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi kepada masa lalu dan *future oriented apparsial methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan. *Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh

seseorang. Teknik-teknik penilaian berorientasi masa lalu mencakup:⁷

1. *Rating Scale*, dalam metode ini evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasinya hanya didasarkan pada pendapat penilai.
2. *Checklist*, metode penelitian *checklist* adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya.
3. *Critical Incident Methode* (Metode Peristiwa Krisis), metode ini merupakan penilaian yang bersarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek didalam hal pada saat pelaksanaan kerja.
4. *Field Review Methode* (Metode Peninjauan Lapangan), dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun kelapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka.
5. Tes dan Observasi Prestasi Kerja, metode ini didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

⁷Suwanto, *Manajemen MSDM* (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 204-207

6. Metode Evaluasi Kelompok, pada metode penilaian biasanya dilakukan oleh atasan langsung.

Future based methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa datang. Metode ini juga kadang-kadang masih menggunakan *past methode*, metode yang digunakan terdiri dari:

1. *Self-Apparsial* (penilaian diri), metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk perbaikan cenderung untuk dapat dilakukan.
2. *Psycological Apparsial* (penilaian psikologi), penilaian psikologi terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian-penilaian langsung lainnya.
3. Pendekatan *Management by Objective* (MBO), inti dari metode ini adalah pendekatan MBO setiap karyawan dan penilaian secara bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

d. Proses Penilaian Kinerja

Banyak proses penilaian kinerja gagal karena mereka yang bertanggung jawab tidak berfikir melalui apa yang mereka

lakukan. Mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memperhatikan perbedaan diantara organisasi. Sebagian memulai dengan merancang format dan kemudian merancang proses untuk menyelesaikan format. Sebagian mendasarkan proses pada *job description* yang ketinggalan zaman, penyusunan sasaran yang buruk atau kurang mengembangkan kompetensi. Proses penilaian perlu sesederhana mungkin, tetapi dapat lebih kompleks sesuai dengan kebutuhan. Namun proses penilaian kinerja tidak boleh terlalu disederhanakan.⁸

Menurut Allen proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu: *timing*, *clarity*, dan *consistency*. Adapun penjelasan dari proses penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Allan adalah sebagai berikut:⁹

1. *Timing* penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjaan setiap hari.
2. *Clarity* kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajaawali Pers, 2014), hlm. 190.

⁹Wibowo, *Ibid.*, hlm. 192.

pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

3. *Consistency* proses penilaian yang efektif meningkat langsung dengan *mission statment* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statment*.

e. Tujuan Penilaian Prestasi Kinerja

Tujuan penilaian prestasi kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:¹⁰

1. *Administratif*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
2. *Informastif*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. *Motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staff untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan:

¹⁰Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. PUSTAKA SETIA, 2010), hlm. 165.

1. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
2. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
3. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk:

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
2. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, transfer, *termination*, dan kenaikan gaji.
3. Memberikan finalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara

anggota-anggota yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada didalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan.¹¹

Karena jika komunikasi didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh kantor tersebut maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berada di kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

2. Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.¹²

¹¹Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 273.

¹²Veithzal Rifai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi ketiga (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 2.

Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya jika pimpinan mampu mengatasi pegawainya dengan memberikan masukan atau meotivasi pegawainya untuk dapat bekerja dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

3. Motivasi

Stanley Vance mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah persaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Dengan demikian, motivasi mengandung beberapa unsur seperti berikut ini:¹³

Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada pegawainya jika diamengalami masalah di dalam suatu pekerjaan yang dilakukan agar pegawai tersebut dapat semangat dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

- a) Tujuan, manusia adalah makhluk bertujuan, meski tidak ada manusia yang benar-benar sama di dalam mengarungi hidup ini.

¹³Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 15.

b) Kekuatan dari dalam diri individu, manusia adalah insan yang memiliki energi, apakah itu energi fisik, otak, mental dan spritual dalam arti luas.

c) Keuntungan, bahwa manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, meski harus dihindari sikap hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung yang akan diperoleh.

4. Stres Kerja

Ivancevich dan Matternaon menyatakan bahwa “*Stress is an adaptive response, moderated by individual difference, that is a consequences of any axternal (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and/or physical demand upon a person*”. Stres merupakan respon adaptip, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.¹⁴

Stres kerja sering kali dialami oleh pegawai yang disebabkan oleh kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap kondisi dan emosi, jalan pikiran dan fisik

¹⁴ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Ibid.*, , hlm. 255.

seseorang. Maka hal tersebut dapat menyebabkan pegawai terbengkalai dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami.¹⁵

Sedangkan Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.¹⁶

Komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, emosi, pendapat, atau intruksi antara individu atau kelompok yang bertujuan untuk menciptakan sesuatu, memahami dan mengkoordinasikan suatu aktivitas.¹⁷ Sebagai contoh dalam organisasi, komunikasi formal dilakukan melalui sistem surat-menyurat, pelaporan, dan pertemuan komunikasi formal dilakukan melalui interaksi yang tidak berhubungan dengan struktur baik komunikasi formal dan informal dilakukan melalui pengiriman dan pertukaran pesan secara verbal dan nonverbal meliputi percakapan, tulisan, dan unsur-unsur visual

¹⁵Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 8

¹⁶Onong Uchjana Efendy, *Dinamika Komunikasi* PT. Remaja Rosdaya karya (Bandung: 2001), hlm. 67.

¹⁷Alio Liliweri *Komunikasi Serba Ada Serba Makna* (Jakarta: Kencana , 2012), hlm. 37.

lainnya. Komunikasi merupakan sesuatu yang sangat esensi bagi efektivitas operasi organisasi.

Bermacam-macam definisi komunikasi yang dikemukakan untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Tentu saja disesuaikan dengan bidang dan tujuan mereka masing-masing. Berikut ini di sajikan beberapa definisi tersebut untuk melihat keanekaragamannya yang berguna untuk menarik perhatian yang umum dari komunikasi yaitu:¹⁸

1. Holvan, Janis, kelley seperti yang dikemukakan oleh Forsdale (1981) adalah ahli sosiologi Amerika, mengatakan bahwa, "*Comuniccation is the by wich an individual transmits stimuly (Usually verbal)to modify the behavior of ther individuals*". Dengan kata- kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Pada definisi menganggap komunikasi sebagai suatu proses, bukan sebagai suatu hal.
2. Sailer (1988) memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal. Dia mengatakan komunikasi adalah proses dengan nama simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti. Kelihatannya dari

¹⁸Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 2.

definisi ini proses komunikasi sangat sederhana, yaitu mengirim dan menerima pesan tetapi sesungguhnya komunikasi adalah suatu fenomena yang kompleks yang sulit dipahami dari komunikasi tersebut.

3. Dan Brent D. Ruben (1988) memberikan definisi mengenai komunikasi manusia yang lebih komprehensif sebagai berikut: komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.

b. Komunikasi dalam Islam

Komunikasi Islam merupakan bentuk frasa dan pemikiran yang baru muncul dalam penelitian akademik sekitar tiga dekade belakangan ini. Munculnya pemikiran dan aktivisme komunikasi Islam didasarkan pada kegagalan falsafah, pradigma dan pelaksanaan komunikasi barat yang lebih mengoptimalkan nilai-nilai pragmatis, materialistis serta pengguna media secara kapitalis. Komunikasi Islam dengan demikian dapat mendefinisikan sebagai proses penyampaian nilai-nilai Islam dari komunikator kepada komunikan dengan

menggunakan prinsip-prinsip komunikasi yang sesuai dengan al-qur'an dan hadist.¹⁹

Dan adapun ayat yang menggunakan komunikasi yang baik itu yaitu terdapat dalam surah Al-Israa' ayat 53 :²⁰

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ
وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٥٣﴾

Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.

Komunikasi akan terjadi jika seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain, dan komunikasi tersebut dapat berjalan baik dan tepat jika dalam penyampaiannya dapat dilaksanakan dengan baik, dan penerima informasi dapat menerimanya jika tidak dalam bentuk distorsi. Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin memegang peranan yang penting karena seorang pemimpin akan berhadapan dengan bermacam pribadi yang berbeda watak maupun latar belakangnya. Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat berbentuk instruksi atau perintah, saran, bimbingan, petunjuk, nasihat maupun kritik yang sifatnya membangun.²¹

¹⁹Teori Komunikasi Islam abdulsalamserbakomunikasi.blogspot.com (<http://abdulsalamserbakomunikasi.blogspot.co.id/2010/03>, diakses 02 April 2017 pukul 13 .23).

²⁰Departemen Agama RI, *Op.,Cit.*, hlm. 287.

²¹ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Ibid.*, hlm. 130.

Islam hanya menyukai ucapan yang baik karena dapat menyuburkan kasih sayang sesama manusia, mempererat persahabatan dan mencegah tipu daya setan yang berusaha merapuhkan tali ukhuwah Islamiyah dan menimbulkan persengketaan. Untuk itu dalam pergaulan sehari-hari, kita harusnya membiasakan melontarkan ucapan-ucapan yang baik karena akan menghasilkan kebijakan.²²

c. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.²³

Yang menjadi pokok persoalan utama dari iklim komunikasi adalah hal-hal berikut:

1. Persepsi mengenai sumber komunikasi dan hubungannya dalam organisasi.
 - a. Apakah anggota organisasi merasa puas dengan atasan, teman bekerja sama dan bawahan sebagai sumber informasi.
 - b. Berapa pentingnya sumber-sumber itu.
 - c. Apakah sumber-sumber tersebut dapat dipercaya.
 - d. Apakah sumber-sumber terbuka terhadap komunikasi.

²²Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Ciptapustaka Media, 2004), hlm. 104.

²³Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* (Bandung: PT. Remaja Rosdarya, 2001), hlm. 82.

2. Persepsi mengenai tersedianya informasi bagi anggota organisasi.
 - a. Apakah jumlah informasi yang diterima cocok atau tepat dengan topik-topik yang penting dari sumber informasi.
 - b. Apakah informasi itu berguna.
 - c. Apakah balikan informasi dikirimkan kepada sumber yang cepat.
3. Persepsi mengenai organisasi itu sendiri
 - a. Beberapa banyaknya anggota yang terlibat dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi mereka.
 - b. Apakah tujuan dan objektif dipahami.
 - c. Apakah orang diberi sokongan dan dihargai.
 - d. Apakah sistem terbuka terhadap *input* dari anggotanya.

d. Proses Komunikasi

Komunikator sebelum mengirimkan pesannya, terlebih dahulu mengemasnya dalam bentuk yang dianggap sesuai dan dapat diterima serta dimengerti oleh komunikasi.²⁴ Proses komunikasi mempunyai dua model, yaitu model *linier* dan model *sirkuler*.

²⁴Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), hlm. 161-162.

1. Model Linier

Model ini mempunyai ciri sebuah proses yang terdiri atas garis lurus, bahwa proses komunikasi berawal dari komunikator dan berakhir pada komunikan.

2. Model Sirkuler

Model sirkuler ditandai dengan adanya unsur *feedback*, dengan demikian proses komunikasi tidak berawal dari satu titik dan berakhir pada titik yang lain. Jadi, proses komunikasi sirkuler itu berbalik satu lingkaran penuh.

Semua faktor yang dibahas dalam model proses komunikasi di atas, dapat juga diterapkan pada komunikasi dalam organisasi. Komunikasi efektif dimana saja, menyangkut penyampaian berita dari seseorang kepada orang lain secara akurat.²⁵

e. **Komponen Dasar Komunikasi**

Ada bermacam-macam komponen atau elemen dalam proses komunikasi. Kadang-kadang untuk komponen yang sama digunakan istilah yang berbeda seperti halnya ada yang menggunakan istilah informasi dan pesan untuk menyatakan komponen pesan yang dikirimkan dan begitu juga ada yang memakai istilah *sender* dan *source* untuk menyatakan orang yang mengirimkan pesan.

Dalam hal ini ada 5 komponen yang cenderung sama yaitu: orang yang mengirimkan pesan, pesan yang akan dikirimkan, saluran

²⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta- BPFE: 2012), hlm. 277

atau jalan yang dilalui pesan dari sipengirim pesan kepada sipenerima, dan sipenerima pesan. Dengan demikian, komponen dasar komunikasi ada lima yaitu: pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan dan dibalikkan. Masing-masing komponen tersebut akan dijelaskan kembali secara ringkas sebagai berikut:²⁶

1. Pengirim pesan

Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan, pesan atau informasi yang akan dikirimkan berasal dari otak si pengirim pesan. Oleh sebab itu sebelum pengirim mengirimkan pesan, sipengirim harus menciptakan dulu pesan yang akan dikirimkannya. Menciptakan pesan adalah menentukan arti apa yang akan dikirimkan kemudian menyandikan *encode* arti tersebut kedalam satu pesan. Sesudah itu baru dikirim melalui saluran.

2. Pesan

Pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada sipenerima. Pesan ini dapat berupa verbal umum maupun nonverbal. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan yang lisan dapat berupa, percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio, dan sebagainya. Pesan yang nonverbal dapat

²⁶Arni Muhammad, *Op.,Cit.*, hlm. 17-18.

berupa isyarat, gerakan badan, ekspresi muka, dan nada suara.

3. Saluran

Saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari sipengirim dan si penerima. *Chanel* yang biasa dalam berkomunikasi adalah gelombang cahaya dan suara yang dapat kita lihat dan kita dengar. Akan tetapi alat dengan apa cahaya atau suara itu berpindah mungkin berbeda-beda. Kita dapat menggunakan bermacam-macam alat untuk menyampaikan seperti buku, radio, film, televisi, surat kabar tetapi saluran pokoknya adalah suara dan cahaya. Disamping itu kita juga dapat menerima pesan melalui alta indera penciuman, alat pengecap dan peraba.

4. Penerimaan Pesan

Penerimaan pesan adalah yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya. Tugas dari si penerima sudah dijelaskan sebelumnya.

5. Balikan

Balikan adalah respon terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan. Dengan diberikannya reaksi ini kepada sipengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang dikirimkan tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh

si pengirim. Bila arti pesan yang dimaksudkan oleh sipengirim diinterpretasikan sama oleh si penerima berarti komunikasi tersebut efektif.

f. Faktor- Faktor Penghambat Komunikasi

Adanya beberapa faktor penghambat dalam melakukan komunikasi ada 4 yaitu:²⁷

1. Hambatan sosio-antro-psikologi

Yaitu proses komunikasi berlangsung dalam konteks situasional (*situasional Context*). Ini berarti bahwa komunikator harus memperhatikan situasi ketika komunikasi dilangsungkan, sebab situasi amat berpengaruh terhadap kelancaran komunikasi, terutama situasi yang berhubungan dengan faktor-faktor sosiologis-antropologis-psikologis.

2. Hambatan Sementis

Hambatan ini menyangkut gaya bahasa yang digunakan komunikator sebagai “alat” untuk menyalurkan pikiran perasaan kepada komunikan. Demi kelancaran komunikasinya seorang komunikator harus benar-benar memperhatikan gangguan sementis ini, sebab salah ucap atau salah tulis dapat menimbulkan salah pengertian (*Misunderstrasing*) atau salah tafsir (*Misinterpretation*),

²⁷Onong Uchjana Efendy.,*Op.,Cit.*, hlm. 11-16.

yang pada gilirannya bisa menimbulkan salah komunikasi (*Miscommunication*).

3. Hambatan Mekanis

Hambatan mekanis ini di jumpai pada media yang dipergunakan dalam melancarkan komunikasi. Yang paling penting yang harus diperhatikan didalam komunikasi ialah sebelum sesuatu pesan komunikasi dapat diterima secara rohani(*accepted*), terlebih dahulu harus dipastikan dapat diterima secara inderawi (*received*), dalam arti kata bebas dari hambatan mekanis.

4. Hambatan Ekologis

Hambatan ekologis terjadi disebabkan oleh gangguan lingkungan terhadap proses berlangsungnya komunikasi, jadi datangnya dari lingkungan.

g. Indikator Komunikasi Organisasi

Adapun indikator yang digunakan pada Variabel Dependen (X) yaitu sebagai berikut:

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota

organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.²⁸

2. Aksebilitas Informasi

Aksebilitas informasi adalah aktivitas pengguna (respoden) dalam mendapatkan informasi melalui prosedur dan mekanisme yang ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan. Indikator aksebilitas terhadap informasi yang diamati dalam penelitian ini adalah sumber informasi, jenis informasi, frekuensi penelusuran, cara penelusuran, subjek yang ditelusuri, waktu menelusuri, dan jumlah jam penelusuran dalam setiap kali kunjungan.²⁹

3. Penyebaran Informasi

Membicarakan tentang aktifitas proses penyebaran informasi, maka akan dibahas pula aktifitas komunikasinya. Garis kesamaan antara komunikasi dengan informasi adalah terletak pada unsur-unsur yang berperan ketika aktifitas berlangsung. Penyebaran Informasi adalah penyebaran pesan yang berisi fakta (data yang sesuai dengan kenyataan) sehingga menimbulkan penjelesan yang benar dan jelas serta menumbuhkan pengertian yang sama mengenai pesan yang sama mengenai pesan yang disebarkan.

²⁸Onong Uchjana Effendy, *Op. Cit.*, hlm. 82.

²⁹Dandan Lukman Buldansyah, dan Budi Pratiwi Jurnal, *Aksebilitas Informasi, Intensitas Komunikasi, dan Efektivitas Layanan Informasi Digital oleh Maksu*, Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian, jln. Ir. Juanda no. 20, Bogor 16122. Vol. 17, Nomor 2, 2008. (jurnal.aksebilitasinformasi.com, diakses 20 Februari 2017 pukul 13.53).

Berlangsungnya penyebaran informasi yang efektif memerlukan syarat-syarat yang harus dipenuhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh sastropoetra yaitu:³⁰

1. Pesan yang disebarkan haruslah disusun secara jelas, mantap, dan singkat agar mudah ditangkap. Perlu dipahami bahwa tiap orang mempunyai daya tangkap yang berbeda. Dengan demikian penyebaran pesan haruslah menyusun pesan menurut perhitungan yang dapat ditangkap oleh orang lain atau sebagian besar orang berkepentingan.
2. Lambang-lambang yang digunakan haruslah dapat dipahami, dimengerti oleh mereka yang menjadi sasaran, artinya jikalau akan menggunakan bahasa, pergunakanlah bahasa yang dapat dimengerti.
3. Pesan disampaikan atau disebarkan hendaknya dapat menimbulkan minat, perhatian, dan keinginan pada si penerima pesan untuk melakukan sesuatu.
4. Pesan-pesan yang disampaikan atau disebarkan hendaknya menimbulkan keinginan untuk memecahkan masalah, sekiranya ada masalah.

³⁰Jurnalapapun. Blogspot.com, tetes-tetes ilmu Tuhan dalam sepotong Tulisan, *Proses dan Syarat-Syarat Penyebaran Informasi*, Rabu, 19 Maret 2014 (*Jurnalapapun. Blogspot.com*, diakses Februari 13.43).

h. Hubungan Komunikasi dengan Perilaku Organisasional

Mengenai hubungan organisasi dengan komunikasi, William V Hanney dalam bukunya, *communication and organizational behavior*, menyatakan organisasi terdiri dari sejumlah orang ia melibatkan keadaan saling bergantung, kebergantungan memerlukan koordinasi, koordinasi masyarakat komunikasi. Sebagaimana komunikator seorang pemimpin organisasi, manajer, atau administrator harus memilih salah satu dari berbagai metode dan teknik komunikasi yang disesuaikan dengan situasi pada waktu komunikasi itu dilancarkan.

Karena pentingnya hubungan manajer sebagai pemimpin organisasi dengan komunikasi, maka peranannya itu perlu dijelaskan sehingga nantinya akan jelas pula dalam menelaah pengaruhnya kepada perilaku organisasional para karyawan (internal publik) dan mereka yang berada diluar organisasi, tetapi ada sangkut-pautnya (Eksternal Publik).³¹

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan antara landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam, diantaranya:

³¹Onong Uchjana Effendy, *Op. Cit.*, hlm. 116.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil penelitian | Perbedaan Penelitian |
|----|--|---|---|--|
| 1 | Ega Anggaraini (Skripsi di Universitas Negeri Yogyakarta, tahun 2014) | Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Enggal Mumbul, Kudus) | Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu uji t komunikasi sebesar 5,255 sedangkan uji t disiplin kerja sebesar 6,966 dan dilakukan uji silmultan F sebesar 59,484 dapat disimpulkan komunikasi orgainsasi dengan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Perbedaan dengan penelitian saya yaitu variabel yang mana penelitian saya hanya menggunakan 1 variabe X dan 1 Variabel Y sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ega Anggaraini menggunakan 2 Variabel X dan 1 Variabel Y. |
| 2 | Mar'atus Sholichah (Skripsi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012). | Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY | Hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,378 lebih besar dari r_{tabel} 0,349 dengan nilai signifikan 0,39 lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05 ($0,39 >$ | Didalam penelitian ini terdapat perbedaan waktu dan lokasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mar'atus Sholichah dan didalam penelitian ini saya menggunakan |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | | | 0,05). Maka dapat diartikan bahwa ada korelasi atau hubungan antara variabel X dan variabel Y. | analisis data uji Normalitas, Linearitas, analisis regresi sederhana, R^2 , dan uji t saja. |
| 3 | Sri Mulyani (Skripsi di Universitas Indonesia tahun 2012 | Pengaruh efektifitas komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Persusahaan Listrik Negara (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang | Pengaruh efektifitas komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Persusahaan Listrik Negara (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang | Perbedaan dengan penelitian yang saya teliti yaitu jumlah sampel di penelitian ini sebanyak 47 orang sedangkan didalam penelitian Sri Mulyani sebanyak 76 orang dengan hasil r square 0,064 sedangkan dipenelitian saya sebesar 0,161 dan t hitung 2,245 sedangkan hasil t hitung didalam penelitian saya sebesar 2,939. |
| 4 | Prabawa (Skripsidi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah | Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap | Varibel komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh | Pada penelitian penulis, penulis membatasi penelitian hanya pada pengaruh komunikasi |

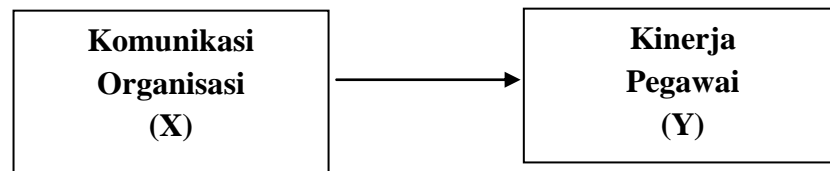
| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | Tahun 2013) | Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. TWC. Boronudur, Perambanan dan Ratu Boko) | tidaklangsung terhadap kinerja karyawan melalui Budaya Organisasi. Tetapi gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang tidak langsung melalui Budaya Organisasi Sebesar $0,446 \times 0,477 = 0,212$ atau 21,2% . | organisasi terhadap kinerja karyawan dan tidak membahas tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. |
| 5 | Dimas Okta Ardiasyah (Skripsi di Universitas Brawijaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) | Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung) | Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Setia Kawan Makmur sejahtera tulungagung. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian yang penulis lakukan untuk mengetahui bagaimana komunikasi pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | dapat menambahke puasan kerja karyawan lebih optimal. | |
|--|--|--|---|--|

C. Kerangka Berpikir

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka pikir yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran yang dibangun ditampilkan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³²

Sehubungan dengan pengamatan dan penelitian penulis atas permasalahan yang terjadi maka peneliti mengemukakan dugaan yaitu:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

H₁ : Terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 93.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi pada Dinas Perdagangan Daerah yang berada Di Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km.7, Pijorkoling Kota Padangsidempuan waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2017 sampai bulan Maret 2017.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjaga pertanyaan dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Dan untuk mempermudah peneliti dalam menyelesaikan jawaban dari responden.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya.¹ Populasi dari penelitian ini adalah pegawai dan jumlah pegawai yang berada di kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan adalah sebanyak 47 responden daftar absen (Lampiran).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya diatas 100 dapat diambil 10-15% atau 20-15% atau lebih tergantung kepada kemampuan peneliti, sempit luasnya pengamatan dari setiap subjeknya dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.² Karena diketahui jumlah karyawan yang berada di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan berjumlah 47 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 47 orang.

D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang diperoleh peneliti adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber aslinya.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 148.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta. 2002), hlm.112.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber aslinya adalah pegawai yang berada pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini adalah angket (kuesioner). Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang lain yang diberi tersebut bersedia memberi respon sesuai dengan permintaan pengguna.³ Sumber data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini berasal dari pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan dalam bentuk angket atau wawancara.

Angket merupakan pernyataan-pernyataan yang disusun dengan tujuan agar mudah memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Angket ini disebar pada pegawai yang berada pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan, angket digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup dengan menyediakan alternatif jawaban bagi responden. Untuk skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ordinal mempunyai gradasi sangat positif sampai

³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 102-103.

dengan negatif yang berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran 47 kuesioner kepada pegawai yang berada pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁴ Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner.

Tabel 3.1
Penetapan Skor

| Alternatif Jawaban | Skor Sifat Pernyataan | Kategori Jawaban |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------|
| A | 5 | Sangat Setuju |
| B | 4 | Setuju |
| C | 3 | Kurang Setuju |
| D | 2 | Tidak Setuju |
| E | 1 | Sangat Tidak Setuju |

Adapun kisi-kisi angket tentang Komunikasi Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket Komunikasi Organisasi

| No. | Indikator X | Butir Soal |
|------------|------------------------|-------------------|
| 1 | Iklim Komunikasi | 1, 2, 3 |
| 2 | Akseibilitas Informasi | 4, 5 |
| 3 | Penyebaran Informasi | 6, 7, 8 |

⁴Suharsimi Arikunto, *Ibid.*, hlm. 132.

Sedangkan kisi-kisi angket Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Kinerja Pegawai

| No. | Indikator Y | Butir Soal |
|-----|---------------------------------|------------|
| 1 | Efektivitas dan Efisiensi kerja | 1,2,3 |
| 2 | Otoritas dan Tanggung Jawab | 4,5,6 |
| 3 | Disiplin | 7,8,9, |
| 4 | Inisiatif | 10,11,12 |

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁵

Pengujian dilakukan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 21 untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

⁵Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.⁶

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel yang dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.60 .

G. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan beberapa teknik analisis data yang terdiri dari statistik deskriptif dan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 130-131

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.⁷ Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi sederhana,

⁷Juliansyah Noor, *Ibid.*, hlm. 174.

pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:⁸

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y :Variabel terikat (Komunikasi Organisasi)

X :Variabel bebas (Kinerja Pegawai)

a :Konstanta

b :Koefisien regresi

e : Std. Error

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.

4. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk melihat seberapa besar variabel independen (komunikasi organisasi) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja pegawai) dalam bentuk persentase.⁹ Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21.

Nilai koefisien determinasi (R²) antara nol dan satu. Nilai R² (*R Square*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

⁸Juliansyah Noor, *Ibid.*, hlm. 179.

⁹Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 231.

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tingkat kepentingan atau tingkat signifikan (α) yang lazimnya dipergunakan adalah 0,05, 0,02, atau 0,01. Bagi problema ekonomi dan sosial lainnya lebih lazim dipergunakan $\alpha = 0,05$. Sedangkan bagi problema-problema yang lebih eksak lebih sering dipergunakan $\alpha = 0,01$.¹⁰ Dengan demikian peneliti menggunakan tingkat signifikan 0,05, artinya peneliti mengambil risiko salah dalam kinerja pegawai untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam kinerja pegawai sedikitnya 47% (tingkat kepercayaan), atau dengan kata lain peneliti percaya bahwa 47% dari kinerja untuk menolak hipotesis salah adalah benar. Uji hipotesis yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*), sehingga untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

¹⁰Soegyarto, *Statistik Lanjutan* (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004), hlm. 62.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. SEJARAH UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Dan Perkembangan

Pada tahun 2001 terbentuklah kantor tenaga kerja, Koperasi, dan UKM namun pada tahun 2007 dimana perekonomian masyarakat kurang meningkat di kota Padangsidempuan, maka pemerintahanpun menambah bidang dikantor ini dalam hal pembinaan untuk meningkatkan kualitas perekonomian yang ada di kota Padangsidempuan, yakni bidang Industri, Perdagangan, dan Pasar. Dengan pertumbuhan bidang tersebut, maka namanya menjadi Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Daerah kota Padangsidempuan, sampai dengan sekarang ini. Dalam hal tersebut, maka kota Padangsidempuan membentuk SKPD dalam rangka tercapainya akan membutuhkan masyarakat selain statusnya di bidang tenaga kerja, Koperasi, dan UKM. Hingga sekarang menjadi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

2. VISI dan MISI

Adapun Visi Misi Dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan Ini adalah sebagai berikut:

a. VISI

Terwujudnya Perdagangan Daerah yang berkualitas, mandiri, berdaya saing serta mitra usaha industri serta terwujudnya

sektor industri dan Perdagangan yang terpadu sebagai satu penggerak perekonomian daerah

b. MISI

- 1) Meningkatkan manajemen dan kelembagaan Perdagangan Daerah dalam mewujudkan kemandirian usaha untuk mencapai kesejahteraan.
- 2) Mengembangkan pusat pertumbuhan ekonomi yang terpadu dengan ekonomi berbasis kerakyatan.
- 3) Mewujudkan Perdagangan Daerah yang efektif, produktif dengan memiliki pola kerja sama kemitraan yang strategis dan saling menguntungkan serta berdaya saing.
- 4) Mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang handal dan professional.
- 5) Meningkatkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pelaku industri, pedagang dan aparat pembina.

c. Tujuan

- 1) Terbinanya para pelaku usaha-usaha kecil dan menengah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan berdaya saing didunia perdagangan dan perindustrian melalui pembinaan dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

- 2) Terbinanya para pelaku koperasi dalam mengelola koperasi untuk meningkatkan perkembangan usaha serta kemandirian koperasi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi sebagai pelaku ekonomi kerakyatan.
- 3) Meningkatnya kualitas SDM yang bermutu, baik dalam Perindustrian maupun Perdagangan.

B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh pegawai yang berada pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian yaitu variabel komunikasi organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 07 Maret sampai dengan tanggal 9 Maret 2017. Berdasarkan tabel di atas, terlihat jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, dengan jumlah 25 orang untuk perempuan dan 22 orang untuk responden laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 47 orang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

| Karakteristik | Jumlah |
|---------------|--------|
| Laki-laki | 22 |
| Perempuan | 25 |
| Total | 47 |

Sumber: Data kepegawaian Kantor Dinas Perdagangan Daerah kota Padangsidempuan.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas komunikasi organisasi (X) digunakan 47 responden (N) dengan 8 pernyataan dan taraf signifikan 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 47%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlation* dari hasil *output* SPSS versi 21 yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X)

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|--|------------|
| Item 1 | 0,342 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 47$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{hitung} = 0,288$ | Valid |
| Item 2 | 0,334 | | Valid |
| Item 3 | 0,389 | | Valid |
| Item 4 | 0,524 | | Valid |
| Item 5 | 0,314 | | Valid |
| Item 6 | 0,517 | | Valid |
| Item 7 | 0,524 | | Valid |
| Item 8 | 0,575 | | Valid |

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 21 (data diolah)

Dari hasil uji validitas komunikasi organisasi (X) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 samapai dengan item 8 adalah valid. Dengan nilai r_{tabel} dengan $n=47$ adalah 0,288 (lampiran).

b. Uji validitas kinerja pegawai (Y)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas kinerja pegawai (Y) digunakan 47 responden (N) dengan 12 pernyataan dan taraf signifikan 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 47%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlation* dari hasil *output* SPSS versi 21 yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|--|-------------|
| Item 1 | 0,431 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 47$. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{hitung}= 0,288$ | Valid |
| Item 2 | 0,268 | | Tidak Valid |
| Item 3 | 0,472 | | Valid |
| Item 4 | 0,560 | | Valid |
| Item 5 | 0,651 | | Valid |
| Item 6 | 0,529 | | Valid |
| Item 7 | 0,395 | | Valid |
| Item 8 | 0,566 | | Valid |
| Item 9 | 0,410 | | Valid |
| Item 10 | 0,322 | | Valid |
| Item 11 | 0,515 | | Valid |
| Item 12 | 0,331 | | Valid |

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 21 (data diolah)

Dari hasil uji validitas kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 sampai dengan 12 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=47$ adalah 0,288. Kecuali item 2 dengan $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($0,268 < 0,288$).

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X)

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha* $> 0,60$. Untuk nilai *Cronbach Alpha* komunikasi organisasi (X) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,419 | 8 |

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliability Statistic* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X) organisasi adalah reliabel. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,419 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Untuk nilai

cronbach alpha kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,660 | 12 |

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *reliability statistic* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi adalah reliabel. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,660 > 0,60$).

3. Teknis Analisis Data

a. Uji Normalitas

Sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian spss versi 21 dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka distribusi data bersifat normal.

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.6
Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 47 |
| Normal | Mean | ,0000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 2,66661949 |
| Most Extreme | Absolute | ,083 |
| Differences | Positive | ,073 |
| | Negative | -,083 |
| Test Statistic | | ,083 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah sebesar dan lebih besar dari signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas melalui SPSS versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Linearitas Kolmogrov-Smirnov

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|--------------------------|----------------|----------|---------------|--------------|-------------|
| KP * KO | Between Groups | 117,230 | 6 | 19,538 | 2,867 | ,020 |
| | Linearity | 62,773 | 1 | 62,773 | 9,210 | ,004 |
| | Deviation from Linearity | 54,457 | 5 | 10,891 | 1,598 | ,183 |
| | Within Groups | 272,642 | 40 | 6,816 | | |
| Total | | 389,872 | 46 | | | |

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah).

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *liniarity* adalah sebesar 0,004 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,004 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan linear.

c. Analisis Regresi Sederhana

Peneliti akan menentukan pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini penulis menggunakan dengan SPSS versi 21 untuk mencari pengaruh antara kedua variabel tersebut. Data yang diolah dalam analisis regresi ini terlebih dahulu ditingkatkan pengukurannya dari skala ordinal ke skala interval dengan metode *successive interval*, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan transformasi skala ordinal ke interval dapat dilihat pada lampiran ke 4, dan hasil analisis regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30,301 | 6,982 | | 4,340 | ,000 |
| | KOMUNIKASI ORGANISASI | ,600 | ,204 | ,401 | 2,939 | ,005 |

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Kinerja Pegawai $Y = 30,301 + 0,600X$ Komunikasi Organisasi.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 30,301 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi organisasi dianggap konstan atau ditiadakan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan tetap.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,600 pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan arah positif.

3) Jika komunikasi organisasi diasumsikan 1 maka kinerja pegawai sebesar $30,301 + 0,600 = 30,901$.

d. Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)

Uji *R Square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam variabel dependen. Bila R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Berikut hasil uji *R Square* (R^2).

Tabel 4.9
Hasil Uji R Square (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,401 ^a | ,161 | ,142 | 2,696 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASIORGANIASI

b. Dependent Variable: KINERJAJEGAWAI

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,161. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 16,1%. Variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel independen komunikasi organisasi, dimana sisanya 83,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan stres kerjanya.

e. Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai dari t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t

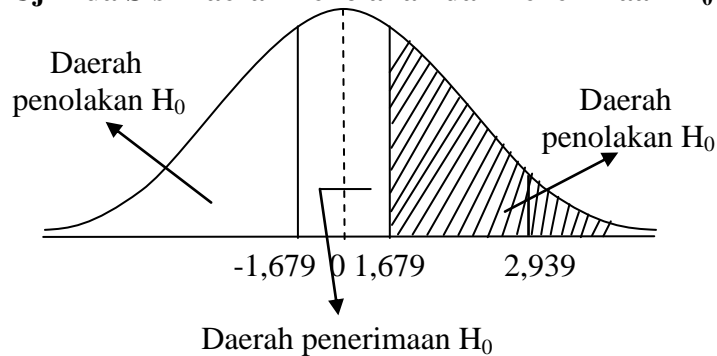
| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30,301 | 6,982 | | 4,340 | ,000 |
| | Komunikasi Organisasi | ,600 | ,204 | ,401 | 2,939 | ,005 |

a. Dependent Variable: KINERJAJPEGAWAI

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Dari hasil output di atas dapat dilihat untuk variabel komunikasi t_{hitung} 2,939 sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k$ ($47-2=45$) diperoleh t_{tabel} 1,679. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,939 > 1,679$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0.000 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tersebut dapat dianalisis melalui gambar di bawah ini:

Gambar 3.1
Uji Dua Sisi Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0



Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} =$

2,939 terletak di daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak,

sehingga hipotesis H_1 yang isinya “terdapat pengaruh antara

komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian berjudul pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan adapun peneliti tertarik untuk mengambil judul ini karena saya melihat fenomena yang terjadi di kantor Dinas Perdagangan Daerah kota Padangsidimpuan belum sesuai dengan kenyataan yang ada karena saya melihat mengenai kinerja pegawai yang kurangnya komitmen, sifat atau perilaku malas, kedisiplinan tidak terkendali, egoistis dalam bekerjasama, dan kurang toleran dalam bekerja dan komunikasi yang tidak efektif, mengenai pekerjaan yang tidak sesuai

dengan target dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam perspektif Islam Komunikasi Islam dengan demikian dapat mendefinisikan sebagai proses penyampaian nilai-nilai Islam dari komunikator kepada komunikan dengan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi yang sesuai dengan Al-qur'an dan Hadist. Karena dalam perspektif Islam komunikasi merupakan bagian yang terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang Islami, yaitu komunikasi berakhlak *al- karimah* atau bertika. Komunikasi yang berakhlak *al- karimah* yang bersumber kepada Al-qur'an dan Hadist (sunnah Nabi).

Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner kepada pegawai yang berada pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. Dengan jumlah responden sebanyak 47 orang, yang mana responden perempuan sebanyak 25 responden dan responden laki-laki sebanyak 22 responden. Dan pernyataan pada variabel X berjumlah 8 pernyataan dan untuk pernyataan pada variabel Y berjumlah 12 pernyataan. Pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi (X) dinyatakan valid dan pernyataan untuk kinerja pegawai juga dinyatakan valid.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang

menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t 2,939. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,939 > 1,679$), maka hipotesis diterima dan variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,161 menunjukkan bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 16,1%. Variansi kinerja pegawai pada dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi, dimana sisanya sebesar 83,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja.

Untuk regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = a + bX + e$ (kinerja pegawai $30,301 + 0,600$ komunikasi organisasi), yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 30,301 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi organisasi dianggap konstan atau ditiadakan, pada pegawai pada dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,600 artinya jika variabel komunikasi organisasi dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,600% dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan uji *klomogorov smirnov* nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel antara variabel komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang linear.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai penaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi regresi linear sederhana, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan variabel komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang terlihat persamaan regresi $Y = 30,301 + 0,600X$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (Komunikasi organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai) sebesar 16,1% variasi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan dapat dijelaskan oleh variabel independen (Komunikasi organisasi) dimana sisanya 83,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, stres kerja.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 2,939 sedangkan t tabel diperoleh 1,679 (lampiran 8) ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,939 > 1,679$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi

dapat disimpulkan bahwa dari pengujian parsial koefisien komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan,

Model regresi ini dinyatakan lulus dari uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan uji *kolmogrov smirnov* nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka data dapat dikatakan terdistribusi normal. Untuk uji linearitas diperoleh nilai *linearity* sebesar 0,004 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,004 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

B. Saran-saran

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan dan memperluas dalam pengolahan data, variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 16,1% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja.

Kepada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan agar memperhatikan pegawai terutamanya dalam hal komunikasi organisasi agar komunikasi organisasi bisa menjadi komunikasi yang efektif dan

pegawainya bisa meningkatkan atau mengalami peningkatan yang signifikan.

Kepada pembaca diharapkan setelah membaca skripsi ini dapat memberikan kritik saran demi kesempurnaan skripsi ini. Serta dapat menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alio Liliweri, *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*, Jakarta: Kencana , 2012.
- Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: CV. J-ART. 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana. 2010.
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2004.
- Hafidz Ibn Hajar Al- Asqoni, *Bulugul Marom*, Jakarta: Dar-Al-Kutub Al-Islamiah.2002.
- Jurnal, *Aksebilitas Informasi, Intensitas Komunikasi, dan Efektivitas Layanan Informasi Digital oleh Maksu*, Dandan Lukman Buldansyah, dan Budi Pratiwi, Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian, jln. Ir. Juanda no. 20, Bogor 16122. Vol. 17, Nomor 2, 2008.
- Jurnalapun.Blogspot.com, tetes-tetes ilmu Tuhan dalam sepotong Tulisan, *Proses dan Syarat-Syarat Penyebaran Informasi*, Rabu, 19 Maret 2014.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, Bandung: CV. PustakaSetia, 2012.
- Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2016.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. BumiAksara, 2012.
- Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Onong Uchjana Efendy, *Dinamika Komunikasi*, Bandung: PT. RemajaRosdayakarya: 2001.

- Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosdarya, 2001.
- Redi Panuju, *Komunikasi Organisasi dari Konseptual-Teoritis ke Empirik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2001.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2010.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Soegyarto, *Statistik Lanjutan*. Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: RinekaCipta, 2013.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- _____, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- _____, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta. 2013.
- Suwatno, *Manajemen MSDM*, Bandung: ALVABETA, 2013.
- T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM. 1987.
- _____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.1989.
- _____, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta- BPFE: 2012.
- Teori komunikasi Islam abdul salam serba komunikasi.Blogspot.com (<http://abdulsalamserbakomunikasi.blogspot.co.id/2010/03> diakses 02 April 2017 pukul 13.23).
- Veithzal Rifai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2014.

Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Wayne Mody, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga. 2008.

Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Gramedia Wirasarana Indonesia. 2005.

Hasil Wawancara dengan Ibu Lenni pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan., Tanggal 20 Desember. 2016.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Siti Fatimah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 05 Oktober 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Pasar Maga, Kecamatan Lembah Sorik Marapi , Provinsi Sumatera Utara.
Telepon/No. HP : 085831409729
E-mail : sitifatimahf165722@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 142636 Maga Lombang
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 1 Pasar Maga
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 1 Tambangan
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,26
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B - 91/In. 14/G.6a/PP.00.9/03/2017 Padangsidempuan, 23 Maret 2017
Lamp : -
Hal : Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada Yth :
Bapak/Ibu :
1. Nofinawati, MA
2. Ja'far Nasution, Lc, M.E.I
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul-skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Siti Fatimah
Nim : 13 230 0124
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi I : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindag dan Pasar Daerah Pijorkoling Kota Padangsidempuan.
Judul skripsi II : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan Bapak/Ibu, kami ucapkan erimakasih.
Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Mengetahui,
Dekan

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I

Nofinawati, MA
NIP. 19821162011012003

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc, M.E.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 026 /In.14/G/G.4b/TL.00/2/2017
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

00 Pebruari 2017

Yth,
Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindag dan
Pasar Daerah Pijorkoling Kota Padangsidimpuan
di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Siti Fatimah
NIM : 13 230 0124
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi, UKM, Peindag dan Pasar Daerah Pijorkoling Kota Padangsidimpuan**".


Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,




Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN DAERAH
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihatang 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : B-044/In.14/G/TL.00/03/2017
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

31 Maret 2017

Yth;
Kepala Dinas Perdagangan
Daerah Kota Padangsidimpuan

di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Siti Fatimah
NIM : 132300124
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan"**.

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

[Signature]
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PERDAGANGAN DAERAH
Jalan Letjend T. Rizal Nurdin Km. 7 Pijorkoling – Pal IV Telp. (0634) 28882, Fax. (0634) 7000740
PADANGSIDIMPUAN

Padangsidimpuan, 06 Maret 2017

Nomor : 560-01/119/III/2017 Kepada Yth.
Lampiran : – Sdr.Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perihal : Persetujuan Melaksanakan Riset Islam IAIN Padangsidimpuan
Riset di -
Padangsidimpuan

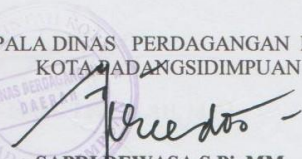
Menindak lanjuti Surat Saudara Nomor :
B-086/In.14/G/G.4b/TL.00/2/2017, tanggal 20 Februari 2017, perihal Mohon
Izin Riset untuk bahan Skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Daerah Kota
Padangsidimpuan atas nama :

Nama : Siti Fatimah
NIM : 132300124
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami memberikan
Persetujuan Riset dari bulan Februari s/d Maret 2017 kepada yang namanya
tersebut diatas.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima
kasih.

Pt. KEPALA DINAS PERDAGANGAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN


SAPRI DEWASA S.Pi. MM
Pembina
NIP. 196309111986102002

Tembusan : Yth.

1. Bapak Walikota Padangsidimpuan (sebagai laporan)

Lampiran 1

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HAMNI FADILAH, M.Pd

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Bagi Hasil untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Yang disusun oleh:

Nama : SITI FATIMAH

Nim : 13 230 0124

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah/ ES-3MB

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Bagi Hasil yang baik.

Padangsidimpuan,

2017

HAMNI FADILAH, M.Pd

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

Kepada Yth. Bapak/ibu,

Ditempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Koesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang Ekonomi Syariah dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindag dan Pasar Daerah Pijorkoling Kota Padangsidimpuan.
3. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Koesioner ini dengan memelih jawaban yang disediakan dan jawaban tersebut dijamin kerahasiaannya serta tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/ibu.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengisi koesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

SITI FATIMAH

13 230 0124

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

Identitas Responden:

Nama :.....

Usia :.....

Jenis Kelamin :.....

Pendidikan :.....

Masa Kerja :.....

Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua pertanyaan dibawah ini sesuai dengan jawaban yang sebenarnya.
2. Mohon dijawab dengan jujur dan jangan sampai ada yang ketinggalan
3. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang dipilih, dengan keterangan:.

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

KS : Kurang Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Dependen (X): Komunikasi Organisasi

| No | Indikator | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Iklim Komunikasi | 1. Selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi untuk berkinerja tinggi | | | | | |
| | | 2. Karyawan menerima informasi yang meningkatkan kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dalam organisasi | | | | | |
| | | 3. Organisasi sudah cukup memberi dukungan kepada karyawannya | | | | | |
| 2 | Akseibilitas Informasi | 4. Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh informasi yang diperlukan | | | | | |
| | | 5. Perusahaan saya menyediakan cukup akses bagi para karyawan untuk memperoleh informasi yang diperlukan | | | | | |
| 3 | Penyebaran Informasi | 6. Informasi selalu sampai kepada pihak-pihak yang membutuhkan | | | | | |
| | | 7. Informasi penting disampaikan secara tepat kepada pihak-pihak terkait | | | | | |
| | | 8. Karyawan selalu menyampaikan informasi terbaru kepada karyawan lain yang belum mengetahui | | | | | |

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KOMUNIKASI ORGANISASI

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya bapak/ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| INDIKATOR | No. SOAL | V | VR | TV |
|-------------------------|----------|---|----|----|
| Iklm Komunikasi | 1,2,3 | | | |
| Akseibilitas Komunikasi | 4,5 | | | |
| Penyebaran Informasi | 6,7,8 | | | |
| Ketepatan Informasi | 9,10 | | | |

Padangsidempuan,

2017

HAMNI FADILAH, M.Pd

B. Variabel Independen (Y): Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|-----------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Efektifitas dan Efisiensi | 1. Dengan tidak menunda pekerjaan berarti Saya bekerja secara efektif | | | | | |
| | | 2. Berdasarkan pengalaman kerja saya, efektifitas kerja hanya dapat dicapai dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik | | | | | |
| | | 3. Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan | | | | | |
| 2. | Otoritas dan Tanggung Jawab | 4. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesadaran atas tugas yang diberikan | | | | | |
| | | 5. Saya menanggung resiko atas hasil kerja yang saya selesaikan | | | | | |
| | | 6. Saya memahami bagaimana bekerja dengan baik dan tanggung jawab | | | | | |
| 3. | Disiplin | 7. Saya selalu hadir dan mengerjakan tugas sesuai yang diberikan perusahaan | | | | | |
| | | 8. Saya taat pada peraturan perusahaan | | | | | |
| | | 9. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku | | | | | |
| 4. | Inisiatif | 10. Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang diharapkan | | | | | |
| | | 11. Team kerja yang ditetapkan perusahaan mampu memberi prestasi yang baik | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | | 12. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

LEMBAR VALIDASI
KINERJA KARYAWAN

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| INDIKATOR | No. SOAL | V | VR | TV |
|------------------------|-------------|---|----|----|
| Tanggung Jawab | 1,2,3,4 | | | |
| Kualitas dan Kuantitas | 5,6,7,8 | | | |
| Prestasi Kerja | 9,10,11, | | | |
| Kerja Sama | 12,13,14,15 | | | |

Padangsidempuan,

2017

HAMNI FADILAH, M.Pd

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi Organisasi (X)

| NO | BUTIR SOAL | | | | | | | | TOTAL |
|----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 26 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 32 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| NO | BUTIR SOAL | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | KP8 | KP9 | KP10 | KP11 | KP12 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 50 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 16 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 47 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 51 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 47 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |

RELIABILITY

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 47 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 47 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,419 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KO1 | 29,74 | 3,368 | ,068 | ,435 |
| KO2 | 29,85 | 3,390 | ,074 | ,430 |
| KO3 | 29,85 | 3,303 | ,158 | ,396 |
| KO4 | 29,79 | 2,954 | ,261 | ,346 |
| KO5 | 29,96 | 3,433 | ,056 | ,437 |
| KO6 | 30,04 | 2,911 | ,212 | ,370 |
| KO7 | 30,00 | 3,000 | ,287 | ,338 |
| KO8 | 29,96 | 2,824 | ,318 | ,316 |

RELIABILITY

/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 KP11 KP12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 47 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 47 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,660 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KP1 | 46,60 | 7,550 | ,293 | ,641 |
| KP2 | 46,55 | 7,992 | ,124 | ,664 |
| KP3 | 46,53 | 7,298 | ,313 | ,637 |
| KP4 | 46,43 | 7,032 | ,415 | ,619 |
| KP5 | 46,70 | 6,344 | ,480 | ,601 |
| KP6 | 46,53 | 7,124 | ,378 | ,626 |
| KP7 | 46,77 | 7,488 | ,212 | ,655 |
| KP8 | 46,51 | 7,081 | ,433 | ,618 |
| KP9 | 46,57 | 7,467 | ,235 | ,651 |
| KP10 | 46,34 | 7,751 | ,141 | ,666 |
| KP11 | 46,53 | 7,167 | ,362 | ,629 |
| KP12 | 46,60 | 7,811 | ,184 | ,656 |

Lampiran 3

CORRELATIONS

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 TOTALL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

| | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | TOTALL |
|------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| KO1 | Pearson Correlation | 1 | -,030 | -,118 | ,304 [*] | -,099 | ,090 | ,122 | -,086 | ,342 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | | ,842 | ,430 | ,038 | ,507 | ,548 | ,413 | ,566 | ,019 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO2 | Pearson Correlation | -,030 | 1 | ,198 | -,055 | -,016 | ,136 | ,036 | -,014 | ,334 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | ,842 | | ,182 | ,714 | ,916 | ,362 | ,810 | ,927 | ,022 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO3 | Pearson Correlation | -,118 | ,198 | 1 | -,140 | ,073 | ,077 | ,039 | ,378 [*] | ,389 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,430 | ,182 | | ,346 | ,624 | ,605 | ,793 | ,009 | ,007 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO4 | Pearson Correlation | ,304 [*] | -,055 | -,140 | 1 | ,162 | -,017 | ,212 | ,334 [*] | ,524 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,038 | ,714 | ,346 | | ,276 | ,907 | ,152 | ,022 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO5 | Pearson Correlation | -,099 | -,016 | ,073 | ,162 | 1 | -,018 | ,024 | ,064 | ,314 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | ,507 | ,916 | ,624 | ,276 | | ,903 | ,871 | ,671 | ,032 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO6 | Pearson Correlation | ,090 | ,136 | ,077 | -,017 | -,018 | 1 | ,255 | ,156 | ,517 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,548 | ,362 | ,605 | ,907 | ,903 | | ,083 | ,295 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO7 | Pearson Correlation | ,122 | ,036 | ,039 | ,212 | ,024 | ,255 | 1 | ,162 | ,524 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,413 | ,810 | ,793 | ,152 | ,871 | ,083 | | ,276 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KO8 | Pearson Correlation | -,086 | -,014 | ,378 [*] | ,334 [*] | ,064 | ,156 | ,162 | 1 | ,575 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,566 | ,927 | ,009 | ,022 | ,671 | ,295 | ,276 | | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| TOT ALL | Pearson Correlation | ,342 [*] | ,334 [*] | ,389 [*] | ,524 [*] | ,314 [*] | ,517 [*] | ,524 [*] | ,575 [*] | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,019 | ,022 | ,007 | ,000 | ,032 | ,000 | ,000 | ,000 | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

[DataSet0]

Correlations

| | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | KP8 | KP9 | KP10 | KP11 | KP12 | TOTALL |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| KP1 Pearson Correlation | 1 | ,101 | ,064 | ,435** | ,158 | ,064 | ,323* | ,050 | ,008 | -,002 | ,064 | ,245 | ,431** |
| KP1 Sig. (2-tailed) | | ,499 | ,669 | ,002 | ,290 | ,669 | ,027 | ,740 | ,960 | ,990 | ,669 | ,096 | ,002 |
| KP1 N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP2 Pearson Correlation | ,101 | 1 | -,077 | ,002 | ,227 | ,210 | -,110 | -,004 | -,031 | ,195 | ,018 | ,101 | ,268 |
| KP2 Sig. (2-tailed) | ,499 | | ,605 | ,989 | ,125 | ,157 | ,462 | ,977 | ,834 | ,190 | ,903 | ,499 | ,069 |
| KP2 N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP3 Pearson Correlation | ,064 | -,077 | 1 | ,051 | ,357* | ,150 | ,053 | ,385* | ,033 | ,123 | ,459** | -,118 | ,472** |
| KP3 Sig. (2-tailed) | ,669 | ,605 | | ,733 | ,014 | ,315 | ,721 | ,007 | ,824 | ,408 | ,001 | ,428 | ,001 |
| KP3 N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP4 Pearson Correlation | ,435* | ,002 | ,051 | 1 | ,393** | ,129 | ,190 | ,355* | ,178 | -,045 | ,284 | ,068 | ,560** |
| KP4 Sig. (2-tailed) | ,002 | ,989 | ,733 | | ,006 | ,389 | ,200 | ,014 | ,230 | ,764 | ,053 | ,649 | ,000 |
| KP4 N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP5 Pearson Correlation | ,158 | ,227 | ,357* | ,393** | 1 | ,238 | ,051 | ,439* | ,124 | ,129 | ,297* | -,054 | ,651** |
| KP5 Sig. (2-tailed) | ,290 | ,125 | ,014 | ,006 | | ,108 | ,735 | ,002 | ,406 | ,388 | ,042 | ,718 | ,000 |
| KP5 N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP6 Pearson Correlation | ,064 | ,210 | ,150 | ,129 | ,238 | 1 | ,341* | ,138 | ,257 | ,048 | ,227 | ,064 | ,529** |
| KP6 Sig. (2-tailed) | ,669 | ,157 | ,315 | ,389 | ,108 | | ,019 | ,354 | ,081 | ,748 | ,125 | ,669 | ,000 |
| KP6 N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP7 Pearson Correlation | ,323* | -,110 | ,053 | ,190 | ,051 | ,341* | 1 | ,055 | -,015 | -,031 | ,125 | ,153 | ,395** |
| KP7 Sig. (2-tailed) | ,027 | ,462 | ,721 | ,200 | ,735 | ,019 | | ,712 | ,922 | ,835 | ,401 | ,303 | ,006 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|-----------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| N | | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP8 | Pearson | ,050 | -,004 | ,385** | ,355* | ,439** | ,138 | ,055 | 1 | ,337* | ,015 | ,221 | ,050 | ,566** |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,740 | ,977 | ,007 | ,014 | ,002 | ,354 | ,712 | | ,021 | ,918 | ,136 | ,740 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP9 | Pearson | ,008 | -,031 | ,033 | ,178 | ,124 | ,257 | -,015 | ,337* | 1 | ,039 | ,033 | ,272 | ,410** |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,960 | ,834 | ,824 | ,230 | ,406 | ,081 | ,922 | ,021 | | ,796 | ,824 | ,064 | ,004 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP10 | Pearson | -,002 | ,195 | ,123 | -,045 | ,129 | ,048 | -,031 | ,015 | ,039 | 1 | ,048 | ,265 | ,322* |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,990 | ,190 | ,408 | ,764 | ,388 | ,748 | ,835 | ,918 | ,796 | | ,748 | ,072 | ,027 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP11 | Pearson | ,064 | ,018 | ,459** | ,284 | ,297* | ,227 | ,125 | ,221 | ,033 | ,048 | 1 | -,027 | ,515** |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,669 | ,903 | ,001 | ,053 | ,042 | ,125 | ,401 | ,136 | ,824 | ,748 | | ,856 | ,000 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| KP12 | Pearson | ,245 | ,101 | -,118 | ,068 | -,054 | ,064 | ,153 | ,050 | ,272 | ,265 | -,027 | 1 | ,331* |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,096 | ,499 | ,428 | ,649 | ,718 | ,669 | ,303 | ,740 | ,064 | ,072 | ,856 | | ,023 |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| TOT ALL | Pearson | ,431* | ,268 | ,472** | ,560** | ,651** | ,529** | ,395** | ,566* | ,410* | ,322* | ,515** | ,331* | 1 |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,069 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,006 | ,000 | ,004 | ,027 | ,000 | ,023 | |
| | N | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 | 47 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI (X)

| Item Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Total Frekuensi i |
|--------------------|--------------------|--------|----------|----------|----------|-------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 25 | 21 | 47 |
| 2 | 0 | 0 | 1 | 30 | 16 | 47 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 32 | 15 | 47 |
| 4 | 0 | 0 | 2 | 25 | 20 | 47 |
| 5 | 0 | 0 | 2 | 33 | 12 | 47 |
| 6 | 0 | 0 | 7 | 27 | 13 | 47 |
| 7 | 0 | 0 | 3 | 33 | 11 | 47 |
| 8 | 0 | 0 | 4 | 29 | 14,00 | 47,00 |
| Frekuensi | 0 | 0 | 20 | 234 | 122 | 376 |
| Proporsi | 0,0000 | 0,0000 | 0,0532 | 0,6223 | 0,3245 | |
| Proporsi Kumulatif | 0,0000 | 0,0000 | 0,0532 | 0,6755 | 1,0000 | |
| Zi | #NUM! | #NUM! | -1,6147 | 0,4552 | 0,0000 | |
| Densitas | #NUM! | #NUM! | 0,108337 | 0,359673 | 0,398942 | |
| Scale Value | #NUM! | #NUM! | -2,0367 | -0,4039 | -0,1210 | |
| Transformasi | #NUM! | #NUM! | 1,00 | 2,63 | 2,92 | |

**TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL
KINERJA PEGAWAI (Y)**

| Item Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Total Frekuensi |
|--------------------|--------------------|--------|----------|----------|----------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 36 | 10 | 47 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 36 | 11 | 47 |
| 3 | 0 | 0 | 2 | 31 | 14 | 47 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 28 | 18 | 47 |
| 5 | 0 | 0 | 9 | 25 | 13 | 47 |
| 6 | 0 | 0 | 2 | 31 | 14 | 47 |
| 7 | 0 | 0 | 7 | 32 | 8 | 47 |
| 8 | 0 | 0 | 1 | 32 | 14 | 47 |
| 9 | 0 | 0 | 3 | 31 | 13 | 47 |
| 10 | 0 | 0 | 1 | 24 | 22 | 47 |
| 11 | 0 | 0 | 2 | 31 | 14 | 47 |
| 12 | 0 | 0 | 1 | 36 | 10 | 47 |
| Frekuensi | | 0 | 30 | 373 | 161 | 564 |
| Proporsi | 0,0000 | 0,0000 | 0,0532 | 0,6613 | 0,2855 | |
| Proporsi Kumulatif | 0,0000 | 0,0000 | 0,0532 | 0,7145 | 1,0000 | |
| Zi | #NUM! | #NUM! | -1,6147 | 0,5667 | 0,0000 | |
| Densitas | #NUM! | #NUM! | 0,108337 | 0,339762 | 0,398942 | |
| Scale Value | #NUM! | #NUM! | -2,0367 | -0,1061 | 0,1044 | |
| Transformasi | #NUM! | #NUM! | 1,00 | 2,93 | 3,14 | |

Lampiran 5

Hasil Transformasi Data Interval Variabel Komunikasi Organisasi (X)

| NO | BUTIR SOAL | | | | | | | | TOTAL |
|----|------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | |
| 1 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 2,92 | 2,63 | 1,00 | 18,36 |
| 2 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 21,91 |
| 3 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 22,2 |
| 4 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,04 |
| 5 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,62 |
| 6 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 23,07 |
| 7 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 1,00 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 19,99 |
| 8 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 1,00 | 18,36 |
| 9 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,62 |
| 10 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 1,00 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 20,86 |
| 11 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,33 |
| 12 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,91 |
| 13 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 19,7 |
| 14 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 1,00 | 1,00 | 2,63 | 18,36 |
| 15 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 21,33 |
| 16 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 21,62 |
| 17 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,04 |
| 18 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 2,92 | 2,63 | 19,99 |
| 19 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 23,07 |
| 20 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,04 |
| 21 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,62 |
| 22 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 21,62 |
| 23 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 2,63 | 2,63 | 19,7 |
| 24 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 22,2 |
| 25 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,04 |
| 26 | 1,00 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 1,00 | 2,92 | 17,02 |
| 27 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,91 |
| 28 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 22,49 |
| 29 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 22,2 |
| 30 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 1,00 | 19,99 |
| 31 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,33 |
| 32 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 21,62 |
| 33 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 1,00 | 2,63 | 2,63 | 19,7 |
| 34 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 21,62 |
| 35 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 21,33 |
| 36 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 21,33 |

| | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 37 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 21,91 |
| 38 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 22,49 |
| 39 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 22,2 |
| 40 | 2,92 | 1,00 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 1,00 | 2,63 | 2,63 | 18,36 |
| 41 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 21,91 |
| 42 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 1,00 | 2,63 | 2,63 | 19,99 |
| 43 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 1,00 | 2,63 | 20,28 |
| 44 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 22,2 |
| 45 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,92 | 22,49 |
| 46 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 2,92 | 22,49 |
| 47 | 2,92 | 2,92 | 2,92 | 2,63 | 2,63 | 2,63 | 2,92 | 2,63 | 22,2 |

Hasil Transformasi Data Interval Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| NO | BUTIR SOAL | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | KP8 | KP9 | KP10 | KP11 | KP12 | |
| 1 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 33,86 |
| 2 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 36,42 |
| 3 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 38,07 |
| 4 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 35,16 |
| 5 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 36 |
| 6 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 36,84 |
| 7 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 33,86 |
| 8 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 3,14 | 2,93 | 33,86 |
| 9 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 1,00 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 31,51 |
| 10 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 37,68 |
| 11 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 35,44 |
| 12 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 36,21 |
| 13 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 36,21 |
| 14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 36,21 |
| 15 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 36,42 |
| 16 | 2,93 | 3,14 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 1,00 | 2,93 | 29,79 |
| 17 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 35,16 |
| 18 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 35,58 |
| 19 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 33,65 |
| 20 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 36 |
| 21 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 35,16 |
| 22 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 35,37 |
| 23 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 32,14 |
| 24 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 36 |
| 25 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 35,58 |
| 26 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 1,00 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 34,07 |
| 27 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 35,37 |
| 28 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 36,42 |
| 29 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 29,58 |
| 30 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 33,44 |
| 31 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 33,86 |
| 32 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 35,16 |
| 33 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 35,58 |
| 34 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 35,37 |
| 35 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 33,44 |
| 36 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 33,23 |
| 37 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 36,21 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 38 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 36,84 |
| 39 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 36,63 |
| 40 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 1,00 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 34,07 |
| 41 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 33,44 |
| 42 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 3,14 | 1,00 | 29,79 |
| 43 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 1,00 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 34,49 |
| 44 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 1,00 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 34,28 |
| 45 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 34,49 |
| 46 | 2,93 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 1,00 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 34,28 |
| 47 | 2,93 | 3,14 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 2,93 | 1,00 | 2,93 | 3,14 | 3,14 | 2,93 | 3,14 | 34,07 |

Lampiran 6

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT KINERJA
 /METHOD=ENTER KOMUNIKASI
 /SAVE RESID.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables | | Method |
|-------|--------------------------------------|---------|--------|
| | Entered | Removed | |
| 1 | KOMUNIKASI ORGANIASI ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,401 ^a | ,161 | ,142 | 2,696 |

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASIORGANIASI

b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30,301 | 6,982 | | 4,340 | ,000 |
| | KOMUNIKASI ORGANIASI | ,600 | ,204 | ,401 | 2,939 | ,005 |

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 49,49 | 53,68 | 50,79 | 1,168 | 47 |
| Residual | -5,884 | 8,116 | ,000 | 2,667 | 47 |
| Std. Predicted Value | -1,114 | 2,479 | ,000 | 1,000 | 47 |
| Std. Residual | -2,183 | 3,010 | ,000 | ,989 | 47 |

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Lampiran 7

Nilai-nilai r Product Moment

| N | Taraf signifikan | | N | Taraf Signifikan | | N | Taraf Signifikan | |
|----|------------------|-------|----|------------------|-------|------|------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0,997 | 0,999 | 27 | 0,381 | 0,487 | 55 | 0,266 | 0,345 |
| 4 | 0,950 | 0,990 | 28 | 0,374 | 0,478 | 60 | 0,254 | 0,330 |
| 5 | 0,878 | 0,959 | 29 | 0,367 | 0,470 | 65 | 0,244 | 0,317 |
| 6 | 0,811 | 0,917 | 30 | 0,361 | 0,463 | 70 | 0,235 | 0,306 |
| 7 | 0,754 | 0,874 | 31 | 0,355 | 0,456 | 75 | 0,227 | 0,296 |
| 8 | 0,707 | 0,834 | 32 | 0,349 | 0,449 | 80 | 0,220 | 0,286 |
| 9 | 0,666 | 0,798 | 33 | 0,344 | 0,442 | 85 | 0,213 | 0,278 |
| 10 | 0,632 | 0,765 | 34 | 0,339 | 0,436 | 90 | 0,207 | 0,270 |
| 11 | 0,602 | 0,735 | 35 | 0,334 | 0,430 | 95 | 0,202 | 0,263 |
| 12 | 0,576 | 0,708 | 36 | 0,329 | 0,424 | 100 | 0,195 | 0,256 |
| 13 | 0,553 | 0,684 | 37 | 0,325 | 0,418 | 125 | 0,176 | 0,230 |
| 14 | 0,532 | 0,661 | 38 | 0,320 | 0,413 | 150 | 0,159 | 0,210 |
| 15 | 0,514 | 0,641 | 39 | 0,316 | 0,408 | 175 | 0,148 | 0,194 |
| 16 | 0,497 | 0,623 | 40 | 0,312 | 0,403 | 200 | 0,138 | 0,181 |
| 17 | 0,482 | 0,606 | 41 | 0,308 | 0,398 | 300 | 0,113 | 0,148 |
| 18 | 0,468 | 0,590 | 42 | 0,304 | 0,393 | 400 | 0,098 | 0,128 |
| 19 | 0,456 | 0,575 | 43 | 0,301 | 0,389 | 500 | 0,088 | 0,115 |
| 20 | 0,444 | 0,561 | 44 | 0,297 | 0,384 | 600 | 0,080 | 0,105 |
| 21 | 0,433 | 0,549 | 45 | 0,294 | 0,380 | 700 | 0,074 | 0,097 |
| 22 | 0,423 | 0,537 | 46 | 0,291 | 0,376 | 800 | 0,070 | 0,091 |
| 23 | 0,413 | 0,526 | 47 | 0,288 | 0,372 | 900 | 0,065 | 0,086 |
| 24 | 0,404 | 0,515 | 48 | 0,284 | 0,368 | 1000 | 0,062 | 0,081 |
| 25 | 0,396 | 0,505 | 49 | 0,281 | 0,364 | | | |
| 26 | 0,388 | 0,496 | 50 | 0,279 | 0,361 | | | |

Lampiran 8

Nilai-nilai Distribusi t

| N | Taraf | Signif | N | Taraf | Signif | N | Taraf | Signif |
|----|--------|--------|----|-------|--------|----|-------|--------|
| | 2,5% | 5% | | 2,5% | 5% | | 2,5% | 5% |
| 1 | 12,706 | 6,314 | 31 | 2,040 | 1,696 | 61 | 2,000 | 1,670 |
| 2 | 4,303 | 2,920 | 32 | 2,037 | 1,694 | 62 | 1,999 | 1,670 |
| 3 | 3,182 | 2,353 | 33 | 2,035 | 1,692 | 63 | 1,998 | 1,669 |
| 4 | 2,776 | 2,132 | 34 | 2,032 | 1,691 | 64 | 1,998 | 1,669 |
| 5 | 5,271 | 2,015 | 35 | 2,030 | 1,690 | 65 | 1,997 | 1,669 |
| 6 | 2,447 | 1,943 | 36 | 2,028 | 1,688 | 66 | 1,997 | 1,668 |
| 7 | 2,365 | 1,895 | 37 | 2,026 | 1,687 | 67 | 1,996 | 1,668 |
| 8 | 2,306 | 1,860 | 38 | 2,024 | 1,686 | 68 | 1,995 | 1,668 |
| 9 | 2,262 | 1,833 | 39 | 2,023 | 1,685 | 69 | 1,995 | 1,667 |
| 10 | 2,228 | 1,812 | 40 | 2,021 | 1,684 | 70 | 1,994 | 1,667 |
| 11 | 2,201 | 1,796 | 41 | 2,020 | 1,683 | 71 | 1,994 | 1,667 |
| 12 | 2,179 | 1,782 | 42 | 2,018 | 1,682 | 72 | 1,993 | 1,666 |
| 13 | 2,160 | 1,771 | 43 | 2,017 | 1,681 | 73 | 1,993 | 1,666 |
| 14 | 2,145 | 1,761 | 44 | 2,015 | 1,680 | 74 | 1,993 | 1,666 |
| 15 | 2,131 | 1,753 | 45 | 2,014 | 1,679 | 75 | 1,992 | 1,665 |
| 16 | 2,120 | 1,746 | 46 | 2,013 | 1,679 | 76 | 1,992 | 1,665 |
| 17 | 2,100 | 1,740 | 47 | 2,012 | 1,678 | 77 | 1,991 | 1,665 |
| 18 | 2,101 | 1,734 | 48 | 2,011 | 1,677 | 78 | 1,991 | 1,665 |
| 19 | 2,093 | 1,729 | 49 | 2,010 | 1,677 | 79 | 1,990 | 1,664 |
| 20 | 2,086 | 1,725 | 50 | 2,009 | 1,676 | 80 | 1,990 | 1,664 |
| 21 | 2,080 | 1,721 | 51 | 2,008 | 1,675 | 81 | 1,990 | 1,664 |
| 22 | 2,074 | 1,717 | 52 | 2,007 | 1,675 | 82 | 1,989 | 1,664 |
| 23 | 2,069 | 1,714 | 53 | 2,006 | 1,674 | 83 | 1,989 | 1,663 |
| 24 | 2,064 | 1,711 | 54 | 2,005 | 1,674 | 84 | 1,989 | 1,663 |
| 25 | 2,060 | 1,708 | 55 | 2,004 | 1,673 | 85 | 1,988 | 1,663 |
| 26 | 2,056 | 1,706 | 56 | 2,003 | 1,673 | 86 | 1,988 | 1,663 |
| 27 | 2,052 | 1,703 | 57 | 2,002 | 1,672 | 87 | 1,988 | 1,663 |
| 28 | 2,048 | 1,701 | 58 | 2,002 | 1,672 | 88 | 1,987 | 1,662 |
| 29 | 2,045 | 1,696 | 59 | 2,001 | 1,671 | 89 | 1,987 | 1,662 |
| 30 | 2,042 | 1,697 | 60 | 2,000 | 1,671 | 90 | 1,987 | 1,662 |

**Dokumentasi pengisian angket oleh pegawai yang berada pada kantor Dinas
Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan**

