

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATPOL PP KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



**OLEH :**

**KIKI FARAMUTIA**

**NPM: 175210493**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Kiki Faramutia  
NPM : 175210493  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR SATPOL PP KABUPATEN INDRAGIRI  
HILIR

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miiik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kahariddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Kiki Faramutia  
NPM : 175210493  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir

Dengan perincian sebagai berikut:

No.	Tanggal	Catatan	Paraf
1.	04/01/2021	Lampirkan Jurnal Isi latar belakang ditambah	J
2.	26/01/2021	Uraikan Pembahasan variabel x dan y format diteliti kembali	J
3.	16/02/2021	ACC Proposal untuk seminar	J
4.	25/06/2021	ACC Kuesioner	J
5.	11/10/2021	Abstrak Tambah uraian tabel Pembahasan diuraikan Kesimpulan dan Saran sesuai dengan Bab V	J
6.	22/11/2021	ACC Seminar Hasil	J

Pekanbaru, 7 Februari 2022

Wakil dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si.AK.,CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 41/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 11 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 12 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |                                                                                                            |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama                 | : Kiki Faramutia                                                                                           |
| 2. NPM                  | : 175210493                                                                                                |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1                                                                                             |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir. |
| 5. Tanggal ujian        | : 12 Januari 2022                                                                                          |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.                                                                                                |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                                                  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 76,7</b>                                                                                   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.                                                                                         |

**PANITIA UJIAN**

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

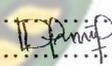
Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

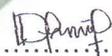
Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 12 Januari 2022

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 44 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
  2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
  3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
  4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
  6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/III/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
  7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
    - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

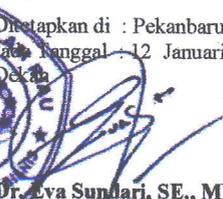
**N a m a** : Kiki Faramutia  
**N P M** : 175210493  
**Program Studi** : Manajemen S1  
**Judul skripsi** : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada tanggal : 12 Januari 2022  
 Dekan  
  
**Dr. Eva Sunjari, SE., MM., CRBC**

**Tembusan** : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

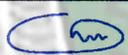
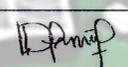
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Kiki Faramutia  
NPM : 175210493  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir.  
Hari/Tanggal : Rabu 12 Januari 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

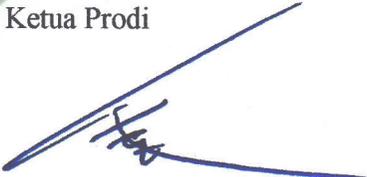
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 77 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 12 Januari 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Kiki Faramutia  
NPM : 175210493  
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir.  
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 08 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

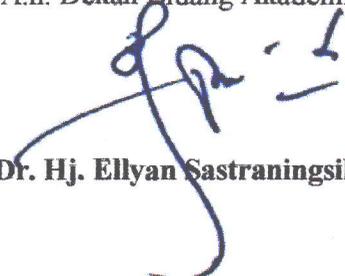
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

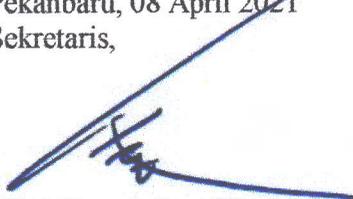
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 April 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1552/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 5 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - d. Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/TX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/TX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/TX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
  3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
    - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
    - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
    - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 

N A M A : Kiki Faramutia  
 N P M : 175210493  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Indragiri Hilir
  3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
  5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 6 November 2020



Dekan,  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
  2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA : KIKI FARAMUTIA**  
**NPM : 175210493**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATPOL PP KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**  
**PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 14% (empat belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaiannya saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 25 Oktober 2021

Saya yang membuat pernyataan



Kiki Faramutia

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATPOL PP KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**OLEH:**

**KIKI FARAMUTIA**  
**175210493**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir, dan sampel ditetapkan secara *purposive*. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Besarnya kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

**Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF SATPOL PP INDRAGIRI HILIR REGENCY**

*The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Organizational Communication on the Performance of Civil Service Police Officers in Indragiri Hilir Regency. The population in this study were all State Civil Apparatus (ASN) employees at the Civil Service Police Unit (SATPOL PP) Indragiri Hilir Regency, and the sample was determined purposively. The research method used in this research is descriptive quantitative method. Based on the results of the analysis that has been carried out, it shows that organizational communication variables have a positive effect on employee performance at the SATPOL PP office, Indragiri Hilir Regency. The magnitude of the contribution of organizational communication to employee performance can be said to be significant from the analysis that has been carried out. at the SATPOL PP office of Indragiri Hilir Regency.*

**Keywords:** *Organizational Communication, and Employee Performannce*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, petunjuk dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis skripsi ini yang berjudul ***“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir”***. Karya tulis skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Pada Universitas Islam Riau. Salawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, serta para sahabatnya.

Dalam penyusunan dan penulisan karya tulis skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Ibu DR. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai pembimbing yang telah memberikan ilmunya, dan waktunya, serta motivasinya selaku dosen pembimbing yang sangat membantu terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak/Ibu dosen selaku staff pengajar yang sudah memberikan ilmunya selama ini beserta karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama duduk dibangku perkuliahan.

4. Bapak Pembina Utama beserta pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir yang telah membantu untuk memperoleh data yang diperlukan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta Almh Ibunda Herdayanti dan Ayahanda Saiful Anwar terima kasih sudah dilahirkan kedunia ini, dan terima kasih untuk cinta dan kasih sayangnya, beserta doa-doa yang dipanjatkan selama ini dan dukungan yang tidak ada hentinya untuk penulis hingga saat ini.
6. Terima kasih kepada lingkungan keluargaku tercinta, Adek, Putra, Ude, Mok Mini, Bah Ali, Ibu, Tante Lin, Tante Ros, Tante Lina, Ngah Ne, Ucu Ina, Kak Sor, Kak Vina, Kak Lusi, Andak, Bang Taleb, Bg Dong, Iza, dan Mak Wike terima kasih untuk setiap dukungan baik itu berupa materi dan doanya, baik itu motivasi dan semangat yang sudah diberikan terima kasih banyak.
7. Untuk teman-temanku Tim LDR, Ica dan Cece, Tim Telor Dadar, Saodah, Happy, dan Chelsy, Tim Calon Istri Sholehah, Ayu, Chika dan Fadhila serta Mbak In, terima kasih selama ini sudah menemani dan memotivasi penulis disaat senang maupun susah dilewati bersama selama ini terima kasih untuk bantuan teman-teman semua.

8. Terima kasih juga kepada teman-teman angkatan 17 Manajemen/B yang telah menjadi teman belajar, teman cerita dan teman berbagi dalam perjalanan hidup selama duduk dibangku perkuliahan.
  9. Terima kasih untuk *all of SEVENTEEN members*, S.coups, Jonghan, Joshua, Jun, Hoshi, Wonwoo, Woozi, DK, Mingyu, The 8, Seungkwan, Vernon, dan Dino. *And also my another bias too V BTS and Mason Mount, Ben Chilwell and Hakim Ziyech.*
  10. Terakhir, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri Kiki Faramutia Binti Saiful Anwar, atas segala usaha yang telah dilakukan untuk sampai pada tahap ini, begitu banyak belajar dalam kesabaran untuk menerima dan percaya atas apa yang direncanakan Allah SWT. Terima kasih sudah belajar ikhlas dengan segala proses yang sudah dilalui dan senantiasa belajar dalam menerima hikmah dari berbagai ujian yang telah dilalui, terima kasih sudah sekuat ini dan mau bertahan dan tidak berputus asa, semoga Allah selalu mempermudah setiap langkah dan urusan yang dilakukan. *I'm proud of you, thank you so much for everything you have done.*
- Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua dan mendapat keridhoan dari Tuhan Yang Maha Esa, aamiin ya rabbal alamin.

Pekanbaru, September 2021

Penulis,

**Kiki Faramutia**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penelitian .....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	12
2.1 Komunikasi Organisasi .....	12
2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi .....	12
2.1.2 Tujuan Komunikasi Organisasi.....	14
2.1.3 Proses Komunikasi .....	15
2.1.4 Faktor mempengaruhi Efektivitas Proses Komunikasi.....	19
2.1.5 Tingkatan Proses Komunikasi.....	20
2.1.6 Prinsip-Prinsip Komunikasi .....	21
2.2 Kinerja .....	22
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	22

2.2.2 Tujuan Kinerja .....	24
2.2.3 Pengukuran Kinerja .....	27
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja.....	29
2.2.6 Karakter-Karakter Individu Dengan Kinerja Tinggi .....	31
2.3 Penelitian Terdahulu .....	32
2.4 Kerangka Pemikiran.....	33
2.5 Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel .....	35
3.3.1 Populasi .....	35
3.3.2 Sampel .....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4.1 Jenis Data.....	36
3.4.2 Sumber Data .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI .....</b>	<b>42</b>
4.1 Sejarah Umum Instansi .....	42
4.2 Visi Misi Instansi .....	44
4.2.1 Visi Instansi .....	44
4.2.2 Misi Intansi .....	44
4.3 Aktivitas Instansi.....	44
4.4 Strutur Organisasi Instansi .....	45

BAB V HASIL PENELITIAN.....	46
5.1 Identifikasi Responden.....	46
5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	47
5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	48
5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan.....	48
5.2 Uji Validitas.....	49
5.3 Analisis Variabel.....	50
5.3.1 Analisis Komunikasi Organisasi.....	51
5.3.2 Analisis Kinerja Pegawai.....	66
5.4 Uji Reliabilitas.....	78
5.5 Uji Normalitas.....	79
5.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	80
5.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
5.8 Uji T.....	82
5.9 Pembahasan.....	85
BAB VI PENUTUP.....	88
6.1 Kesimpulan.....	88
6.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
Lampiran 1: kuesioner.....	93
Lampiran 2 : Data Penelitian.....	98
Variabel Komunikasi Organisasi.....	98
Lampiran 3 : Hasil Output SPSS.....	101
Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian.....	109
Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian.....	113

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uraian Kerja SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir .....	4
Tabel 1.2 Data Pegawai SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	34
Tabel 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur .....	47
Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	48
Tabel 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan.....	49
Tabel 5.5 Tanggapan responden mengenai pemahaman pesan atau informasi yang diberikan dari atasan .....	51
Tabel 5.6 Tanggapan responden mengenai atasan bersikap terbuka dalam komunikasi organisasi .....	52
Tabel 5.7 Tanggapan responden bertanya mengenai informasi yang kurang jelas .....	53
Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan dapat bersikap terbuka ke sesama pegawai .....	54
Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai atasan memahami setiap masukan dari pegawai .....	55
Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai proses informasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan pada unit kerja berjalan dengan lancar .....	55
Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai pola komunikasi organisasi bersifat horizontal saja .....	57
Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi antar pegawai dengan atasan dapat dilakukan dengan mudah .....	58
Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi antar sesama pegawai terjalin dengan baik .....	59
Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai kemampuan untuk melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum.....	59
Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai koordinasi dan kerja sama yang mudah terbentuk dengan rekan kerja .....	60

Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang akan dilakukan organisasi .....	61
Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai kegiatan dilapangan dapat terlaksana dengan baik .....	62
Tabel 5.18 Tanggapan responden mengenai komunikasi dilapangan kerja terjalin sangat baik .....	62
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi Organisasi .....	63
Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai tingkat ketelitian dalam bekerja .....	66
Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai minimnya kesalahan yang dilakukan .....	67
Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai pekerjaan selesai sesuai target yang telah ditentukan .....	68
Tabel 5.23 Tanggapan responden dalam mendapatkan pujian dari atasan.....	69
Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai kontribusi yang dilakukan sesama pegawai .....	70
Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai konsistensi dalam pekerjaan .....	71
Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai penyelesaian segala tugas yang diberikan...72	
Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai bekerja dengan waktu yang telah ditentukan .....	73
Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai tidak pernah bolos dalam bekerja.....74	
Tabel 5.29 Tanggapan responden menghadiri disetiap rapat yang dilakukan.....74	
Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai keterangan izin apabila ada kepentingan diluar instansi/jam kerja .....	75
Tabel 5.31 Tanggapan responden tentang mematuhi peraturan instansi.....76	
Tabel 5.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai.....77	
Tabel 5.33 Uji Validitas Variabel Komunikasi.....49	
Tabel 5.34 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....50	
Tabel 5.35 Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 5.36 Uji Normalitas P-P Plot.....80	
Tabel 5.37 Analisis Regresi Linier Sederhana.....81	
Tabel 5.38 Koefisien Determinasi .....	82
Tabel 5.39 Uji T.....83	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	45



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang terus berinteraksi dengan manusia yang lain. Interaksi itu kemudian melahirkan lingkungan masyarakat yang terbentuk dalam kehidupan sosial. Sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup seorang diri, manusia membutuhkan orang lain dalam setiap kehidupannya agar lingkungan organisasi dan kerja sama dapat terjalin dengan baik manusia membutuhkan komunikasi. Komunikasi berperan penting bagi manusia karena dengan berkomunikasi manusia akan dapat memahami satu dengan yang lainnya dan dapat membentuk suatu pengelompokan sosial di lingkungannya agar dapat mempertahankan hidup dan mengembangkan kehidupannya. Manusia merupakan tenaga penggerak utama dalam sebuah organisasi. Organisasi berjalan baik jika komunikasi antar pegawainya relevan. Komunikasi menghubungkan antara satu anggota dengan anggota lain di suatu organisasi. Dengan interaksi dan saling berhubungan tersebut akan memudahkan terjadinya koordinasi dan kolaborasi, serta dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sebagaimana dapat dipahami bahwa organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya manusia yang menggerakkannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya parapelaku yang terdapat pada organisasi atau instansi lembaga tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dalam

instansi. Dengan kata lain bila komunikasi organisasi antar anggota atau pegawai baik maka kemungkinan kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi ini berjalan baik pula.

Komunikasi organisasi juga dapat dikatakan sebagai serangkaian kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi yang berkaitan satu dengan yang lain. Suranto (2018: 13), mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses komunikasi yang terjadi disuatu organisasi yang bertujuan untuk menjaga kerhamonisan kerja samadi antara berbagai pihak yang berkepentingan.

Komunikasi merupakan aktivitas yang dominan dilaksanakan di suatu organisasi. Sebagian besar waktu yang tersedia, sejak hadir di organisasi sampai pulang, aktivitas komunikasi merupakan kegiatan yang banyak dilakukan. Tujuan komunikasi organisasi dilakukan dalam rangka untuk penyelesaian tugas, dan untuk membina hubungan baik dengan orang lain.

Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing-masing individu serta kerja sama antar anggota tim dalam organisasi. Dalam menjalankan kerja sama untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya komunikasi (Nurrohimi dan Anatan, 2009). Hubungan komunikasi yang terjalin baik antara manajer dengan karyawan dan antara karyawan yang satu dengan yang lain, merupakan salah satu kunci keberhasilan manajer dalam mencapai tujuan organisasi (Purwanto, 2006).

Komunikasi membantu anggota organisasi untuk dapat mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, dan dapat untuk merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi,serta dapat untuk mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut berperan dalam setiap tindakan organisasi yang relevan. Semua tugas manajer selalu berhubungan dengan komunikasi, akan tetapi tidak semua manajer dapat berkomunikasi secara efektif. Seseorang manajer adalah juga seorang komunikator (Ivancevich et al., 2007).

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2010:67)

Hal yang perlu diperhatikan untuk pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja pegawai.Kinerja pegawai yang bekerja secara maksimal dan produktif berdampak pada tercapainya tujuan organisasi yang baik pula. Kinerja pegawai atau karyawan memegang peran yang tak kalah penting dengan komunikasi.

Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir, menjelaskan bahwa SATPOL PP memiliki tugas pokok dalam menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Kebijakan Kepala Daerah, menyelenggarakan setiap ketertiban umum dan ketentraman dalam masyarakat serta perlindungan masyarakat setempat. Dalam melakukan tugas atau kinerjanya itu merekamelakukan suatu proses komunikasi agar organisasi dapat bertugas dan berjalan dengan baik untuk itu komunikasi organisasi harus

dilakukan agar dapat mewujudkan kinerja tim yang baik. Mereka dapat menjalankan program-program kerja dengan mengkomunikasikannya secara bersama-sama. Adapun program kerja SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Uraian Kerja SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Uraian Kerja Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir
1	Meningkatkan kerjasama dengan aparat keamanan dalam pencegahan kejahatan
2	Pengawasan dan pengamanan lokasi rawan gangguan kamtibmas
3	Patroli dan pengawasan pelaksanaan perda/perkada
4	Menyiapkan tenaga kerja pengendali keamanan dan kenyamanan lingkungan
5	Pengendalian kebisingan dan gangguan dari kegiatan masyarakat
6	Pengendalian keamanan lingkungan
7	Penanganan gangguan keamanan wilayah
8	Peningkatan dan pengendalian kewaspadaan dini masyarakat
9	Monitoring, evaluasi dan pelaporan
10	Pembentukan satuan keamanan lingkungan masyarakat
11	Pendidikan dan pelatihan formal
12	Diklat korsik
13	Peringatan hari-hari besar nasional di daerah

Sumber : SATPOL PP Kab Inhil

Dari program-program diatas untuk mewujudkannya perlu adanya komunikasi dan kinerja tim yang baik sehingga program dapat dilakukan dengan baik dan lancar. Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap instansi dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi organisasi dilakukan bersamaan dengan adanya program kerja yang akan dilaksanakan, agar dapat terlaksana suatu program dengan baik maka komunikasi organisasi harus dilakukan dengan baik pula sehingga pada komunikasi organisasi tersebut tidak terjadinya komunikasi yang hilang. Organisasi harus melakukan komunikasi

dengan kelompok organisasi dengan dilakukannya kegiatan lapangan atau kegiatan dalam bentuk evaluasi kerja harus terus dipantau dan dilihat komunikasinya bagaimana apakah dapat tersampaikan dengan baik atau tidak.

Masalah komunikasi organisasi yang sering ditemui dilapangan pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir ini diantaranya yaitu adanya sifat segan terhadap atasan yang sering terjadi antar pegawai atau anggota ke anggota yang pada umumnya terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian pesan atau informasi ke sesama anggotanya yang kurang memahami informasi atau perintah yang harus dilaksanakan oleh atasan. Hal tersebut terjadi didalam organisasi saja tetapi diluar organisasi saat mereka melakukan tugas dilapangan informasi yang kurang jelas atau tugas yang kurang jelas tersebut kembali diluruskan melalui setiap divisi unit yang berkaitan melalui kepala bagian divisi ke atasan yang berkomunikasi langsung untuk meluruskan informasi yang kurang jelas dan juga terdapat masalah lain seperti masalah pribadi atau masalah internal kesesama anggota unit kerjanya karena adanya persaingan antar rekan kerja. Arus komunikasi yang kurang baik didalam unit kerja atau sistem kerja menjadi salah satu penyebab komunikasi organisasi menjadi tidak efektif. Ketidakefektifan itu sering kali ditimbulkan oleh masalah individu yang berakibat pada masalah unit kerja dan adapun masalah lain yang sering terjadi sebagai anggota pegawai ataupun karyawan terkadang cenderung takut ataupun segan apabila terlalu banyak bertanya mengenai informasi yang tidak dapat dimengerti atau memiliki pemahaman yang kurang terhadap perintah yang akan dilaksanakan dari atasan. Penyampaian informasi ke sesama anggota pun jadi tidak jelas karena kurang

memahami maksud atau bahasa, inilah yang memicu terjadinya konflik atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pesan atau informasi sehingga berdampak pada kinerjanya.

Komunikasi organisasi yang baik menjadi salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan masalah ketidakjelasan informasi pegawai ke atasan atau bahkan sesama anggota mampu untuk menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai yang pada akhirnya mampu untuk memenuhi kebutuhan komunikasi sosial sehingga dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja pegawai dan dapat menciptakan pencapaian kinerja yang optimal.

Untuk mengatasi masalah komunikasi organisasi ini perlu adanya tindakan manajemen yang baik dalam hal komunikasi. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka program yang akan dijalankan juga tidak akan terwujud dan kinerja pegawai di instansi itu akan menurun. Berdasarkan pengamatan yang dilihat dilapangan dapat disajikan fenomena yang terkait dengan komunikasi organisasi ini yaitu diantaranya, adalah:

1. Komunikasi organisasi antar sesama anggota SATPOL PP masih kurang efektif dan berdampak pada kesalahpahaman yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.
2. Terjadinya konflik didalam organisasi karena kesalahpahaman makna, arti atau penyampaian komunikasi yang dilakukan.

3. Komunikasi cenderung sukar didapatkan karena masalah segan kepada atasan ataupun adanya rasa takut yang saling berkaitan.

Dengan ini dilampirkan jumlah pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir yang dijadikan objek penelitian seperti pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir**

No.	BAGIAN	
	PANGKAT/GOLONGAN	JUMLAH /ORANG
1.	Pembina Utama Muda (IV)	1
2.	Pembina (IV)	2
3.	Pembina Tk. I (IV)	4
4.	Penata Tk. I (III)	5
5.	Penata (III)	1
6.	Penata Muda Tk. I (III)	3
7.	Penata Muda (III)	11
8.	Pengatur Tk. I (II)	14
9.	Pengatur (II)	19
10.	Pengatur Muda Tk. I (II)	27
11.	Pengatur Muda (II)	2
12.	Juru (I)	3
	<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

Sumber : SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir

Dilihat dari data yang dipaparkan diatas, jumlah pegawai yang terdapat pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2020 sebanyak 92 orang. Pembina Utama Muda golongan IV berjumlah 1 orang, Pembina golongan IV berjumlah 2 orang, Pembina Tk.I golongan IV berjumlah 4 orang, Penata Tk.I golongan III berjumlah 5 orang, Penata golongan III berjumlah 1 orang, Penata Muda Tk.I golongan III berjumlah 3 orang, Penata Muda golongan III berjumlah 11 orang, dan Pengatur Tk.I golongan II berjumlah 14 orang, Pengatur golongan II Berjumlah 19 orang, Pengatur Muda Tk.I golongan II

berjumlah 27 orang, Pengatur Muda golongan II berjumlah 3 orang dan Juru golongan I berjumlah 3 orang.

Adapun kinerja pegawai dapat dilihat dalam persentase rata-rata kinerja yang telah diakumulasi oleh organisasi yang berkaitan. Berikut kinerja organisasi SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir dalam kurun waktu 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Pegawai SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Keterangan	Persentasi Rata-rata/Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Integritas	86%	88%	87%	88%	89%
2.	Komitmen	83%	84%	80%	85%	86%
3.	Disiplin	80%	83%	81%	80%	80%
4.	Kerja Sama	84%	85%	87%	86%	88%
5.	Kepemimpinan	82%	83%	81%	85%	87%

**Sumber: SATPOL PP Kab. Inhil**

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir mengalami peningkatan dan pengurangan yang tidak terlalu jauh. Mengalami peningkatan dan penurunan dalam batas-batas yang masih cukup atau baik dalam bidang kerjanya.

Dalam penelitian ini yang ingin dilihat hubungan langsung antara komunikasi organisasi dan kinerja pegawai dengan jumlah pegawai yang tertera diatas instansi yang bersangkutan harus mampu untuk mengelola kinerja organisasi dengan baik

dan meningkatkan kinerja tim yang baik agar mampu untuk menjalankan tugas dengan efisien dan efektif berdasarkan fungsi dan tujuan instansi yang terkait. Namun di kantor atau instansi ini masih dijumpai pegawai yang segan atau takut pada atasan, masalah komunikasi yang sering dijumpai terletak dibagian dalam atau internal instansi seperti sulit mengerti pesan atau informasi dalam keadaan yang mendesak, dan adanya pegawai yang masih tidak tepat waktu dan adanya sebagian karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi mereka.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melihat komunikasi organisasi ini apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja, khususnya pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja atau SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir”** sebagai judul yang hendak ditelitinya.

## 1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini dilihat dari latar belakang yang telah tertera diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses komunikasi organisasi pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Bagaimanakah kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian pada penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang proses komunikasi organisasi pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dalam penelitian yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti berguna sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan komunikasi organisasi dan kinerja pegawai serta khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

## 2. Bagi Instansi

Bagi instansi yang diteliti penelitian ini dapat memberikan masukan agar dapat memperhatikan komunikasi organisasidimasa mendatang guna untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara optimal.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama dapat melihat referensi ini sebagai bahan acuan dalam penulisannya.

### 1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa saja yang akan dibahas pada penulisan penelitian ini sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan bab pertama yang mengawali penulisan ini yang berisi latar belakang asal, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan komunikasi, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini berisi tentang gambaran kantor dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir, visi dan misi kantor ini, dan aktivitas serta struktur organisasinya.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang akan diberikan guna untuk pengembangan kantor dimasa mendatang.

## BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2.1 Komunikasi Organisasi

#### 2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi dengan adanya komunikasi dapat mempermudah anggota yang bekerja pada setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan individu serta dapat mencapai tujuan organisasi, dan dapat merespon serta dapat untuk mengimplementasikan perubahan organisasi, dan mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut serta berperan dalam setiap tindakan organisasi yang relevan.

Menurut Suranto (2018: 17), komunikasi organisasi merupakan aktivitas komunikasi dalam lingkungan organisasi yang didalamnya terdapat unsur pengurus dan anggota, ada pimpinan dan juga staf karyawan.

Menurut Pace dan Faules dalam Suranto (2018), menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu penafsiran pesan unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi itu sendiri.

Menurut Blake dalam Soedarsono dan Suparmo (2020: 33), komunikasi organisasi merupakan sebuah bentuk komunikasi antarpribadi yang komunikasinya terjadi dalam batas-batas yang jelas dan berkenaan dengan pencapaian tujuan dan tugas organisasi.

Menurut Mulyana dalam Azwina dan Yusuf (2020), menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi didalam organisasi

yang bersifat formal maupun informal yang berlangsung dalam jaringan yang lebih besar atau jaringan yang lebih luas daripada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi kerap juga melibatkan komunikasi antar pribadi, dan ada kalanya komunikasi publik.

Menurut Wiryanto dalam Riono, Syaifulloh & Utami (2020) komunikasi organisasi merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam organisasi pada suatu kelompok baik formal maupun informal dalam sebuah organisasi ataupun instansi.

Komunikasi organisasi menurut Romli dalam Anshari, Masjaya & Amin (2014), komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang bersifat pengiriman dan penerimaan pesannya yang dikirim dan diterima di dalam organisasi atau pada kelompok yang strukturnya formal maupun yang terbentuk secara informal.

Sementara itu menurut Muhammad dalam Triana, Utami & Rohana (2016), komunikasi organisasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dan penerima untuk mengubah tingkah laku. Perubahan tingkah laku dalam pengertian ini adalah perubahan yang terjadi dari dalam diri individu dalam aspek kognitif, efektif, ataupun psikomotor.

Menurut Corrado dalam Afifi, Hendrianto (2018), menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan perekat yang menyatukan manusia untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Komunikasi organisasi tidak selamanya bersifat perorangan/individu, melainkan sering kali komunikasi itu berlangsung antara pihak satu dengan pihak lainnya untuk sama-sama mengatasnamakan lembaga, unit kerja, ataupun seksi tertentu. Dalam hal ini, pengertian komunikasi organisasi juga dapat dikatakan sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara unit kerja yang merupakan bagian dari suatu susunan organisasi.

### 2.1.2 Tujuan Komunikasi Organisasi

Berbagai aktivitas dalam organisasi tidak lepas dari komunikasi. Tujuan organisasi akan efektif jika terjadi komunikasi yang dapat untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi. Menurut Liliweri (2014: 32), terdapat empat tujuan dari komunikasi organisasi, yaitu:

1. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat. Dalam suatu organisasi komunikasi akan hidup jika atasan dan bawahan mampu untuk mengutarakan pikiran, pandangan ataupun pendapatnya secara terbuka dalam organisasi tempat bekerjanya dengan tugas dan tujuan organisasi atau instansi.
2. Membagi informasi (*information sharing*). Berbagi informasi yang perlu disampaikan seperti memberi makna dari tugas yang akan diemban atau mengenai visi, misi, tujuan, fungsi dan tugas dalam bagian-bagian instansi yang ada dalam sebuah organisasi tempat pegawai bekerja.

3. Menyatakan perasaan dan emosi. Memberikan kesempatan kepada pegawai, atasan dan lainnya untuk dapat bertukar informasi mengenai perasaan atau emosi yang dirasakan pada lingkungan organisasi.
4. Tindakan koordinasi. Tindakan ini bertujuan agar setiap tindakan dapat dikoordinasikan dengan baik dengan setiap unit pekerja agar berjalan dengan baik dan lancar sehingga dapat dilihat kinerjanya dalam aspek kerjasama tim.

### 2.1.3 Proses Komunikasi

Menurut Effendy dalam Burhanudin (2015: 4), Proses komunikasi pada dasarnya merupakan proses penyampaian pikiran atau perasaan dari seseorang komunikator kepada orang lain atau komunikan.

Menurut Purwanto dalam Burhanudin (2015: 5), Proses komunikasi terjadi melalui beberapa tahap. Adapun tahap-tahap dalam proses komunikasi yaitu pengirim memiliki ide tau gagasan, pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan, pengirim menyampaikan pesan, penerima menerima pesan, penerima menafsirkan pesan, dan yang terakhir adalah penerima memberikan tanggapan (*feedback*) kepada pengirim.

Adapun tahap-tahap proses komunikasi antara lain:

- 1) Tahap 1: Pengirim (komunikator/*sender*) memiliki ide. Proses komunikasi berawal ketika seseorang memiliki suatu ide. Bentuk ide tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri si pengirim, seperti suasana hati, kerangka referensi, latar belakang, budaya, kondisi

fisik dan sebagainya, termasuk asumsi-asumsi yang didasarkan atas pengalaman pengirim.

- 2) Tahap 2: Pengirim mengubah ide menjadi pesan (*encoding*). Pada tahap ini pengirim mengodekan idenya ke dalam pesan, yaitu mengubah ide ke dalam kalimat atau isyarat yang akan menyampaikan makna. Masalah yang dihadapi dalam mengkomunikasikan pesan secara lisan adalah bahwa kata-kata sering kali memiliki arti yang berbeda bagi individu yang berbeda. Hal ini menyebabkan kesalahpahaman karena pemaknaan yang keliru atau disebut dengan *bypassing*. Oleh sebab itu, komunikator sebaiknya memilih kata-kata yang lazim dan jelas maknanya bagi pengirim ataupun penerima.
- 3) Tahap 3: Pengirim menyampaikan pesan melalui saluran (*channel*). Media yang digunakan untuk menyampaikan pesan disebut dengan saluran. Pesan dapat disampaikan melalui memo, laporan, telepon, pertemuan kelompok, situs web, computer, surat, dan sebagainya. Misalnya, suatu perusahaan menggunakan laporan tahunannya sebagai saluran untuk menyampaikan berbagai informasi kepada para pemegang saham.
- 4) Tahap 4: Penerima (*receiver*) menguraikan pesan. Penerima menerjemahkan pesan dari simbol menjadi bermakna disebut dengan *decoding*. Komunikasi terjadi jika penerima dapat memahami makna yang dimaksudkan oleh pengirim, yaitu ketika berhasil menguraikan pesan.
- 5) Tahap 5: Umpan balik (*feedback*). Tahap yang paling penting dalam proses komunikasi adalah pemberian umpan balik. Pengirim dapat

mendorong umpan balik dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada penerima. Umpan balik membantu pengirim mengetahui apakah pesan yang disampaikan telah diterima dan dapat dipahami (Guffey et. Al., 2006). Umpan balik merupakan unsur yang sangat penting dalam komunikasi, sebab umpan balik tersebut akan menentukan berlanjut atau berhentinya komunikasi. Umpan balik yang positif dapat berupa tanggapan atau respons komunikasi yang menyenangkan komunikator, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar. Sementara, umpan balik negatif merupakan respons komunikasi tidak menyenangkan komunikator atau tidak mengesankan, dapat menyebabkan komunikator tidak bersedia untuk melanjutkan komunikasinya untuk disampaikan lain pihak. Umpan balik dapat dilakukan secara verbal maupun nonverbal.

Menurut Dewi Sutrisna (2007: 3), Proses komunikasi juga memiliki beberapa model komunikasi diantaranya:

a. Model Komunikasi Aristoteles

Aristoteles dalam bukunya *Rhetorica* (Cangara, 2004:39) berpendapat bahwa setiap komunikasi terdiri atas 3 (tiga) unsure penting, yaitu:

1. Pembicara, yakni orang yang menyampaikan pesan.
2. Apa yang dibicarakan.
3. Penerima, yaitu orang yang menerima pesan.

b. Model komunikasi Bovee dan Thill

Menurut Bovee dan Thill adapun proses komunikasi tersebut terdiri dari lima tahap kegiatan, yakni:

1. Pengirim memiliki ide/gagasan

Komunikasi diawali dengan adanya ide/gagasan dalam pikiran seseorang (pengirim) dan kemudian ingin menyampaikannya kepada orang lain (penerima).

2. Ide diubah menjadi pesan

Ide/gagasan merupakan kalimat-kalimat yang disusun untuk mempermudah sampainya pesan kepada penerima pesan baik berupa kalimat yang disampaikan baik itu berupa nada bicara ,gaya ataupun intonasi yang digunakan.

3. Pemindahan pesan

Pemindahan pesan dapat berupa tatap muka, surat ataupun telepon dan lain sebagainya untuk sampai kepada penerima. Pemindahan pesan itu tergantung situasi dan kondisi yang dapat digunakan oleh pengirim kepada penerima pesan.

4. Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau menginterpretasikan pesan yang diterimanya.

5. Penerima pesan bereaksi dan mengirim umpan balik

Sebagai umpan balik yang dilakukan penerima adalah terealisasinya pesan yang disampaikan dalam bentuk apapun misalnya penerima akan memberi, sinyal dari pesan yang telah sampai kepadanya.

#### 2.1.4 Faktor mempengaruhi Efektivitas Proses Komunikasi

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2013: 246), faktor yang memengaruhi efektivitas proses komunikasi adalah: *communicator*, *noise*, *information richness*, dan *network structure*.

*Communicator* perlu menginterpretasikan pesan, efektivitas ini bisa menjadi sumber masalah komunikasi. Interpretasi *receiver* atau penerima pesan mungkin saja bisa salah, karena memiliki kekurangan dalam berkomunikasi. *Sender* atau pengirim pesan telah memilih cara agar mengkomunikasikan gagasan atau pesan memerlukan tim kerja lebih yang cepat. *Receiver* atau penerima pesan yang tidak terampil dalam mendengarkan atau menyimak, akan salah menginterpretasikan pesan yang akan disampaikan.

*Noise* atau suara dapat mengganggu dalam penyampaian pesan dari *sender* kepada *receiver*. Tentu saja hal ini sangat tergantung pada kondisi lingkungan kerja dimana komunikasi terjadi. *Sender* mungkin harus berbicara lebih keras, sedangkan *receiver* harus mendengarkan dengan lebih hati-hati.

*Information richness*, merupakan tingkat penyampaian informasi yang dilakukan atau kesempurnaan informasi yang menunjukkan pesan atau informasi itu dapat disampaikan dengan gaya bahasa atau kata-kata yang benar maknanya atau benar artinya dengan penyampaian melalui apa saja seperti penyampaian yang dilakukan dengan tatap muka atau telepon atau media lainnya.

*Network structure*, merupakan pola jaringan komunikasi dapat dijelaskan dalam bentuk sentralisasi atau desentralisasi dimana komunikasi dalam jaringan

mengalir melalui beberapa anggota lainnya. Semakin komunikasi mengalir melalui lebih sedikit anggota tim, semakin tinggi tingkat sentralisasi.

### 2.1.5 Tingkatan Proses Komunikasi

Konteks-konteks yang terjadi dalam proses komunikasi, mengutip dari Mulyana dalam Ruliana (2016: 12), terdapat lima indikator untuk mengklarifikasikan tingkatan berdasarkan jumlah peserta yang terlibat dalam komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi intrapribadi, yaitu komunikasi dengan diri sendiri; contohnya berpikir.
2. Komunikasi antarpribadi, dalam komunikasi ini, jumlah perilaku yang terlibat pada dasarnya bisa lebih dari dua orang selama pesan atau informasi yang disampaikan bersifat pribadi.
3. Komunikasi kelompok, merupakan komunikasi yang ruang lingkupnya anggota kelompok misalnya organisasi yang memiliki tujuan yang sama..
4. Komunikasi publik, merupakan komunikasi yang terjadi dihadapan public yang dilakukan oleh seorang idividu kehadapan publik atau khalayak ramai. Contohnya adalah pidato, ceramah, kampanye, dan lain sebagainya.
5. Komunikasi organisasi, merupakan komunikasi yang dilakukan oleh kelompok-kelompok yang bersifat formal ataupun nonformal.
6. Komunikasi massa, yaitu komunikasi dengan menggunakan media massa, baik media cetak maupun media elektronik.

### 2.1.6 Prinsip-Prinsip Komunikasi

Terdapat dua belas prinsip komunikasi yang dikemukakan mulyana dalam Ruliana (2016: 15), prinsip-prinsip merupakan penjabaran lebih jauh dari definisi dan hakikat komunikasi. Adapun prinsip-prinsip tersebut diantaranya:

1. Prinsip 1: komunikasi adalah suatu proses simbolik. Merupakan komunikasi yang terjadi terus menerus dan berkelanjutan.
2. Prinsip 2: setiap perilaku mempunyai potensi komunikasi. Merupakan niatan seseorang atau individu yang bermaksud akan melakukan komunikasi seperti halnya gerak tubuh, ekspresi wajah dan lain sebagainya.
3. Prinsip 3: komunikasi punya dimensi isi dan hubungan. Merupakan lingkupan hubungan komunikasi dan dimensi yang seperti apa yang akan digunakan oleh komunikan.
4. Prinsip 4: komunikasi itu berlangsung dalam berbagai tingkat kesenjangan. Merupakan tindakan yang dilakukan dalam komunikasi yang berlangsung apakah terjadi kesalahan atau tindakan yang dilakukan agar tujuan komunikasi atau pesan itu dapat disampaikan.
5. Prinsip 5: komunikasi terjadi dalam konteks ruang dan waktu. Komunikasi yang terjadi disesuaikan dengan tempat, ruang ataupun waktu baik verbal ataupun nonverbal.
6. Prinsip 6: komunikasi melibatkan prediksi peserta komunikasi. Komunikasi melahirkan tindakan yang akan dilakukan penerima atau respon dari seorang penerima setelah mendapatkan informasi atau pesan yang dilakukan oleh

pengirim terhadapnya. Misalnya saja penerima membalas pesan dengan senyuman atau tingkah laku lainnya dan lain sebagainya.

7. Prinsip 7: komunikasi itu bersifat sistemik. Dalam hal ini mengandung sisi internal seperti halnya pengaruh geografis, budaya, iklim, keluarga, lingkungan dan nilai serta adat dan lain sebagainya.
8. Prinsip 8: semakin mirip latar belakang budaya semakin efektiflah komunikasi.
9. Prinsip 9: komunikasi bersifat nonsekuensial. Komunikasi yang terjadi satu arah yang mudah dimengerti dan dipahami.
10. Prinsip 10: komunikasi bersifat proses, dinamis dan transaksional.
11. Prinsip 11: komunikasi bersifat *irreversible*. Komunikasi yang sudah dilakukan baik itu melalui tindakan atau kata-kata yang sudah disampaikan atau dilakukan tidak dapat ditarik kembali seperti halnya meyinggung atau menyakiti perasaan orang lain melalui kata-kata.
12. Prinsip 12: komunikasi bukan penasihat untuk menyelesaikan berbagai masalah.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kinerja

tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Soepardi dalam Tsauri (2014), kinerja sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Dapat pula dikatakan bahwa prestasi kerja yang ditetapkan perwujudan atau penampilan seseorang di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja dengan baik, apabila dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan.

Menurut Donni Juni Priansa dalam Rialmi dan Morsen (2020), kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Moheriono dalam Azwina dan Yusuf (2020), kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Sedangkan menurut Wibowo (2010:7), kinerja merupakan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan yang sudah dilakukan atau dilaksanakan. Kinerja yang terkait dengan apa yang dilakukan dan kerjakan.

Menurut Mangkunegara (2010:67), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik itu dari kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh

karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau yang diemban untuknya atau kepadanya.

Menurut Mahsun dalam Irwan dan Venus (2016), kinerja merupakan gambaran dari pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan demi mewujudkan suatu tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Irwan dan Venus (2016) kinerja merupakan hasil kerja seseorang ataupun sekelompok orang pada suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing dalam mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2010: 171) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

### **2.2.2 Tujuan Kinerja**

Tujuan dan sasaran kinerja bersumber pada visi, misi, yang terencana dalam suatu strategi dalam sebuah organisasi (Wibowo, 2009). Tujuan dan sasaran itu tidak lalindan tidak bukan hanya menjamin proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan. Tujuan merupakan sebuah aspirasi sementara kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Sistem manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan beban yang besar, agar sistem manajemen kerja efektif dan mengalami peningkatan

hendaknya instansi konsisten dengan misi dan strategi organisasi, dan secara umum dipandang cukup adil bagi para pegawai yang bekerja, evaluasi keputusan sumber daya alam manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi ataupun transfer, dapat memberikan umpan balik kepada pegawai atas apa yang telah dilakukannya.

Menurut Sheila J. Costello dalam Sinambela (2012), tujuan bergerak dari atas kebawah, sementara itu tanggung jawab bergerak dari bawah keatas. Dengan membangun visi dan misi organisasi. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, serta seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan paling atas hingga pegawai sekalipun. Misalnya, jika diimplementasikan pada organisasi suatu universitas, tentunya diawali dengan pengajuan dan penetapan visi dan misi tujuan universitas sasaran universitas tujuan fakulta, tujuan jurusan, tujuan program studi. Selanjutnya tujuan organisasi tersebut diimplementasikan menjadi tujuan masing-masing anggota universitas mulai dari rektor hingga pegawai paling rendah.

Adapun tingkatan tujuan menurut Wibowo (2009), adalah sebagai berikut:

- 1) *Corporate level* (tingkatan penggabungan), tujuan penggabungan itu berhubungan dengan maksud, rencana, dan nilai-nilai yang hendak dicapai organisasi.

- 2) *Senior management level*, merupakan tujuan yang kontribusinya diharapkan dari tingkatan manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) *Business unit functional* atau departemen level, merupakan tujuan yang menghubungkan tujuan organisasi dengan target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau departemen yang berperan.
- 4) Tingkat tim, dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan akuntabilitas dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- 5) Tingkat individu, merupakan tujuan yang menghubungkan akuntabilitas, hasil, ataupun tugas yang dapat mencerminkan pekerjaan yang dilakukan oleh individual.

Kinerja setiap individu atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta memotivasi dan etos kerja.

Penting untuk mencapai tujuan pengertian bersama tentang persyaratan kinerja diseluruh organisasi sehingga memberikan peluang bagi setiap orang untuk memberikan kontribusi yang tepat untuk mencapai tujuan tim, departemen, dan korporasi, serta menegakkan nilai-nilai utama korporat dan fungsional.

Tujuan yang ditetapkan mulai dari tujuan organisasi sampai pada bagian-bagian bahkan pada individu haruslah diintegrasikan sehingga tidak berjalan sendiri-sendiri. Menurut Wibowo, (2009) mengemukakan integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi dan fungsional. Dalam proses integrasi tujuan tidak hanya tentang mengalirnya tujuan secara *top down* dari korporat hingga individu, tetapi juga dari sisi penentuan sasaran yang bersifat *bottom up* dari individu sampai korporat.

### 2.2.3 Pengukuran Kinerja

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Menurut Gomes dalam Ruliana (2016: 157), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, yaitu:

1. *Relevancy*

Merupakan tingkat kesesuaian antara suatu kriteria dengan tujuan kinerja.

2. *Reliability*

Merupakan kriteria akan menghasilkan hasil yang konsisten.

3. *Discrimination*

Merupakan kriteria kinerja yang dapat memperlihatkan perbedaan antara tingkat kinerja.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Ruliana (2016: 157), terdapat enam kriteria primer digunakan untuk mengukur suatu kinerja, diantaranya:

1. *Quality*

Merupakan hasil dari pelaksanaan kegiatan yang mendekati hasil kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit, dan lain sebagainya.

3. *Timeliness*

Merupakan kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang tepat.

4. *Cost effectiveness*

Merupakan penggunaan biaya organisasi terkait dengan tenaga pekerja atau manusianya, keuangan, teknologi, serta material.

5. *Need for supervisor*

Merupakan sejauh mana seorang atasan atau pejabat yang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaannya tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkatan sejauh apakaryawan dapat memelihara harga diri, nama baik tempat mereka bekerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya terdapat faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan ini berkaitan dengan psikologis, kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*) pengetahuan ataupun skill yang dimiliki.

b. Faktor Motivasi (*Motivasion*)

Faktor motivasi ini dapat diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) yang terjadi didalam lingkungan organisasinya.

### 2.2.5 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Irianto (2001), terdapat empat cara, dalam upaya peningkatan kinerja diantaranya, yaitu:

#### 1. Diskriminasi

Dalam sebuah organisasi konteks penilaian kerja dilakukan secara adil dengan hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk instansinya, harus ada perbedaan dalam memberikan penghargaan yang baik atas pekerja yang baik kinerjadan pekerja yang tidak baik dalam melakukan pekerjaan dengan begitu pegawai akan merasa terpacu atau bersemangat untuk pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

#### 2. Pengharapan

Karyawan yang memiliki nilai kinerja yang baik atau tinggi tentu mengharapkan pengakuan dalam berbagai bentuk berbagai penghargaan atau penghargaan yang akanditerimanya dari organisasi. Untuk meningkatkan motivasinya saat bekerja, pegawai yang tampil baik atau mengesankan pada pekerjaannya diapresiasi atau dapat untuk dihargai sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan pekerja yang memang berhak untuk menerimanya.

#### 3. Pengembangan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan itu perlu dilakukan pelatihan agar pengembangan dapat lebihbaik lagi dan dapat mempermudah pegawai untuk dipromosikan atau dikembangkan menjadi yang lebih baik lagi.tinggi.

#### 4. Komunikasi

Komunikasi penting dilakukan dalam organisasi, ini merupakan hal yang utama yang penting dalam suatu organisasi jika komunikasi organisasinya

lancar aman dan terkendali tidak ada yang tidak jelas dan tujuan serta sasaran tujuan organisasi mudah untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

#### **2.2.6 Karakter-Karakter Individu Dengan Kinerja Tinggi**

Berdasarkan hasil penelitian David Mc. Clelland mengenai pencapaian kinerja, individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki prestasi tinggi untuk mencapai kinerjanya dengan baik. Adapun karakter-karakter individu dengan kinerja tinggi menurut R. Wayne Pace, (2002: 434) adalah sebagai berikut:

- a. Individu sangat senang bekerja dan menghadapi tantangan yang diembannya.
- b. Individu memperoleh sedikit kepuasan atau kekecewaan jika tugas atau pekerjaannya sangat mudah dilakukan dan jika terlalu sulit cenderung kecewa dengan dirinya.
- c. Individu memperoleh umpan yang balik atas keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu cenderung tidak menyenangi tugas yang dilakukannya jika tidak dapat mencapai prestasi yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.
- e. Individu merasa lebih senang jika tanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan dilakukan.
- f. Individu merasa puas dengan hasil kerjanya apabila pekerjaan itu dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang beristirahat, cenderung sangat inovatif.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

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

<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Zaenal Afifi dan Dennyca Hendrianto Nugroho (2018)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Dari APARAT Pemerintah Daerah Studi Kasus Kabupaten Kudus	Mengetahui Pengaruh dari Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja oleh APARAT Pemerintah Daerah Studi Kasus Kabupaten Kudus	Penjelasan ( <i>Explanatory Research</i> ) Menjelaskan Hubungan Kausal Antar Variabel Melalui Pengujian Hipotesis	Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja APARAT Pemerintah
Dede Irawan dan Antar Venus (2016)	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat	Mengetahui Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat	Metode Penelitian Kuantitatif, survey yang diperoleh dari sampel kuisioner yang diperoleh oleh responden kemudian diolah dengan Metode Statistika	Iklim Komunikasi Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat
Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami (2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pega	Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap	Metode Penelitian Deskriptif Serta Asosiatif	Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal Secara Vertikal dan

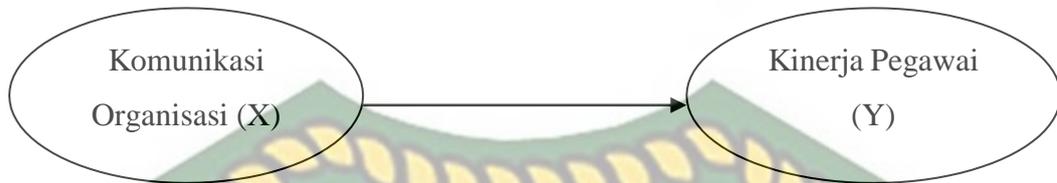
	wai pada Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal	Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal		Horizontal Berjalan dengan Baik.
Hairy Anshary, H. Masjaya, dan H. Jamal Amin (2014)	Pengaruh komunikasi organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Untuk mengetahui Pengaruh komunikasi organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Metode Regresi Linier Berganda	Secara Parsial Komunikasi Organisasi Berpengaruh Sangat Besar Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur
Achmad Wildan Kurniawan (2015)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SETDA Kabupaten Garut	Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SETDA Kabupaten Garut	Metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik suevey	Pengaruh Komunikasi Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di SETDA Kabupaten Garut

Sumber: Berbagai sumber

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Terdapat kerangka struktur penelitian yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Sumber : Suranto Aw: komunikasi organisasi, 2018**

### **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian ini yaitu: “Diduga komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir”.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) yang beralamat di JL. Swarna Bumi, Kelurahan Tembilahan Kota, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan proses kegiatan dalam mengukur suatu variabel. Proses yang menunjukkan dimensi-dimensi dan indikator setiap variabel yang didapat melalui telaah pustaka untuk mengukur variabel dan disertakan definisi setiap variabel juga skala pengukurannya yang digunakan untuk mengukur penelitian kuesioner. Dapat dilihat ditabel berikut ini :

**Tabel 3.1  
Operasional Variabel**

Variabel	Definisi variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi Organisasi (X)	Komunikasi organisasi merupakan perilaku dari pengorganisasian yang terjadi dan tentang bagaimana mereka terlibat dalam proses itu dengan bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi (Pace & Faules 2001: 31-33).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman Komunikasi</li> <li>2. Lingkup sasaran Komunikasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyampaian komunikasi</li> <li>2. Tujuan komunikasi</li> <li>3. Proses komunikasi</li> <li>1. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas proses komunikasi</li> <li>2. Tingkatan proses</li> </ol>	Ordinal

			komunikasi 3. Prinsip-prinsip komunikasi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya apakah sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Mangkunegara(2001 :67),	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kedisiplinan	1. Kecakapan dalam kinerja 2. Tujuan kinerja 3. Pengukuran kinerja 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 2. Upaya peningkatan kinerja 3. Karakter-karakter individu dengan kinerja tinggi	Ordinal

Sumber : Berbagai referensi

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai ASN pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 92 orang pegawai.

#### 3.3.2 Sampel

Jumlah sampel yang akan diambil dari penelitian ini merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan metode pengambilan *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* merupakan suatu metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa pegawai yang selalu

berinteraksi terkait dengan komunikasi organisasi adalah seluruh pegawai yang bersangkutan. Dalam situasi dan kondisi pandemi Covid-19 saat ini, tidak memungkinkan semua responden untuk dapat berpartisipasi karena pandemi Covid-19 ini. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir membatasi responden yang turut berpartisipasi pada penelitian ini dikarenakan paparan virus corona ini sudah memasuki lingkungan instansi mereka beberapa pegawai dinyatakan positif jadi pihak SATPOL PP Kabupaten Inhil membatasinya dengan kesepakatan beberapa bagian unit kerja saja yang akan dijadikan sampel.

Adapun responden atau yang menjadi sampel pada penelitian ini merupakan pegawai yang berada dibagian unit kerja Penata Muda golongan III berjumlah 11 orang, bagian Pengatur Tk. I golongan II berjumlah 14 orang dan pada bagian Pengatur golongan II berjumlah 19 orang, dengan total sampel keseluruhan sebanyak 44 orang pegawai yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini merupakan penggunaan data kuantitatif yaitu metode survey yang digunakan untuk mengkaji populasi yang besar ataupun yang kecil dengan menyeleksi dan mengkaji data yang terdiri dari sampel yang dipilih dari populasi yang berkaitan.

#### **3.4.2 Sumber Data**

##### **1. Sumber Data Primer**

Data primer terdiri dari data yang diambil dikantor atau ditempat dilakukannya penelitian ini seperti tanggapan responen atau tanggapan

karyawan mengenai komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor SATPOL PP kabupaten Indragiri hilir.

## 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan ataupun buku-buku serta jurnal-jurnal yang berkaitan ataupun informasi dari internet dari apa yang terkait dan mendukung penelitian ini serta studi kepustakaan guna memperoleh landasan teoritis.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat teknik pengumpulan data yakni dengan dilakukannya beberapa cara antara lain, yaitu:

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan guna untuk mendapatkan informasi atau data-data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden atau karyawan yang bersedia untuk memberikan responnya sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan dan karyawan kantor SATPOL PP kabupaten Indragiri hilir dan dalam jawabannya dalam bentuk skala dengan pilihan jawaban diantaranya:

Sangat Setuju (SS) =Skor 5

Setuju (S) =Skor 4

Kurang Setuju (KS) =Skor 3

Tidak setuju (TS) =Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

### 3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek atau tempat diteliti sehingga akan didapat gambaran yang jelas terkait masalah yang dihadapi.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk pengumpulan data sekunder yang bersifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang dimiliki oleh kantor Satuan Polisi Pamong Praja Indragiri Hilir. Dokumen berupa struktur organisasi, data jumlah karyawan, jabatan serta goongan.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menentukan kebenaran atau ketepatan alat ukur pada penelitian ini maka instrumen variabel penelitian dapat dilakukan sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berguna untuk mengetahui apakah nantinya akan terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang aktual yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Validitas instrumen dalam

penelitian ini dilihat dari skor yang diperoleh dari berbagai pernyataan dengan nilai skor total.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu instrument yang menunjukkan konsistensi hasil dari pengukuran yang sekiranya digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan untuk mengetahui keabsahan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dengan cronbach alfa apabila memiliki alfa lebih dari 0,60 dengan melihat Cronbach Alfab besar dari  $> 0,60$  dianggap baik. Sementara apabila nilainya kurang dari 0,60 dianggap buruk. Dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 baik.

## 3. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilihat dari *normal probability plot*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini menggunakan analisis grafik didasarkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti garis diagonal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 4. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dengan menghitung persamaan regresinya yang dapat digunakan untuk

melakukan prediksi secara linier sederhana antara satu variabel dengan variabel yang lain. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan rumus berikut :

$$Y = a + Bx + e$$

Dimana :

Y = Variabel kinerja pegawai (variabel terikat/*variable dependen*)

X = Variabel komunikasi organisasi (variabel bebas/*variable independen*)

a = Intercept atau konstanta

b = Koefisien regresi (slop)

e = *Standar error of the estimate*

#### 5. Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besarkah kontribusi atau hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Apabila ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya jika ( $R^2$ ) mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$(R^2) = \frac{b\{n \sum xy - (\sum x \sum y)\}}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Dalam analisis pengumpulan data ini, pengolahan data dengan bantuan program computer statistic yakni SPSS (*Statistical Program Social Science*).

#### 6. Uji T

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang diperoleh dari tabel statistic dengan melihat kolom signifikansi pada setiap t hitung yang dilakukan.



## **BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI**

### **4.1 Sejarah Umum Instansi**

Satuan Polisi Pamong Praja mula didirikan di Yogyakarta pada 3 Maret 1950 moto Praja Wibawa, yang bertugas untuk membantu sebagian tugas pemerintah daerah. Ketugasan ini sudah dilaksanakan sejak zaman pemerintahan kolonial. Sebelum terbentuknya Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan sempat terjadi kondisi yang tidak stabil yang mengancam NKRI, kemudian dibentuklah Detasemen Polisi yang bertugas sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk dapat menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat setempat. Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah namamenjadi Datasemen Polisi Pamong Praja.

Kemudian, Satuan Polisi Pamong Praja di Jawa dan Madura dibentuk pada tanggal 3 Maret 1950 dan menjadi awal mula terbentuknya Satuan Polisi Pamong Praja yang biasa disingkat menjadiSATPOL PP oleh karena itu setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi atau hari ulang tahun Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) yang diperingati setiap tahunnya.

Pada tahun 1960, pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura dimulai, berbagai dukungan dari para petinggi militer atau Angkatan Perang. Pada tahun 1962 kemudian berubah nama menjadi Kesatuan Pagar Baya yang penggantian namaitu bertujuan untuk membedakan kops Kepolisian Negara yang dimaksud dalam UU No 13/1961 tentang pokok-pokok Kepolisian.

Pada tahun 1963 kemudian berubah namanya menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah SATPOL PP mulai dikenal sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Pada pasal 86 (1) disebutkan bahwa, SATPOL PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi.

Dan saat ini UU 5/1974 sudah tidak berlaku lagi, digantikan menjadi UU No 22/1999 dan direvisi lagi menjadi UU No 32/2004 tentang Pemerintah Daerah. Dalam pasal 148 UU 32/2004 disebutkan bahwa, Polisi Pamong Praja merupakan perangkat pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dalam menegakkan perda, dalam menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

Peraturan mengenai SATPOL PP pun bermunculan, yang merupakan penyempurnaan dari peraturan-peraturan yang lama yang pada intinya menuju pada perbaikan terkait dengan struktur organisasi perangkat daerah, fungsi serta tugas pokok dan keseragaman nomenklatur di seluruh negeri, dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5094); serta diatur lagi dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja, memasukkan pembinaan Satuan Linmas pada salah satu tupoksinya.

## 4.2 Visi Misi Instansi

### 4.2.1 Visi Instansi

Dilihat dari sejarah umum instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir, adapun visi dari instansinya adalah, mewujudkan situasi dan kondisi yang tentram dan ketertiban umum yang lebih kondusif di Kabupaten Indragiri Hilir, sebagai pusat kegiatan ekonomi regional yang berbasis pertanian dan sumber daya pertanian, didukung oleh sumber daya manusia yang mandiri, agamis, sejahtera lahir dan batin.

### 4.2.2 Misi Instansi

Adapun misi dari instansi Satuan Polisi Pamong Praja ini adalah,

1. Penegakan peraturan daerah Kabupaten Indragiri Hilir
2. Menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
3. Memberikan perlindungan kepada masyarakat

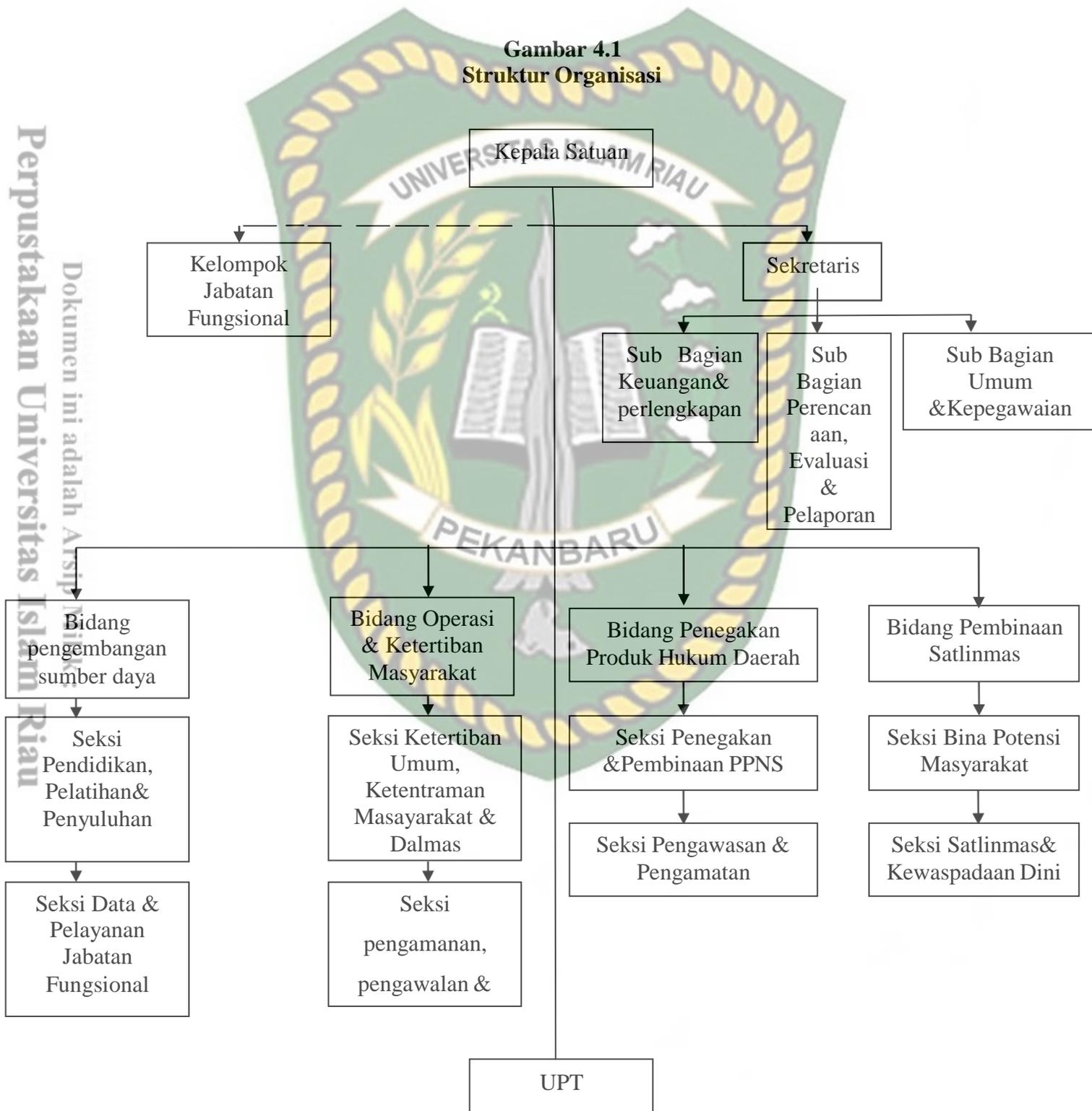
## 4.3 Aktivitas Instansi

Adapun aktivitas instansi SATPOL PP ini adalah melakukan pengawasan dan pengamanan lokasi rawan gangguan kamtibmas, melakukan patroli dan pengawasan pelaksanaan perda/perkada, meningkatkan kerjasama dengan aparat keamanan dan teknik pencegahan kejahatan, menyiapkan tenaga kerja pengendali keamanan dan kenyamanan lingkungan, pengendalian kebisingan dan gangguan dari kegiatan masyarakat, pengendalian keamanan masyarakat dan lingkungan, penanganan gangguan keamanan wilayah, peningkatan dan pengendalian kewaspadaan dini masyarakat, monitoring, evaluasi dan pelaporan, serta pembentukan satuan keamanan lingkungan masyarakat.

#### 4.4 Struktur Organisasi Instansi

Adapun struktur organisasi instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir ini adalah sebagai berikut.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber : SATPOL PP Kabupaten Inhil

## BAB V HASIL PENELITIAN

### 5.1 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 44 orang. Sebelum membahas tentang bagaimana tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir, berikut ini merupakan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pangkat/golongan, dan bagian/jabatan.

#### 5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi instansi dan untuk mengetahui jenis kelamin pegawai kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

**Tabel 5.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase ( % )
Laki-laki	27	61,4%
Perempuan	17	38,6%
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan

Dari data di atas dapat dilihat jumlah responden diketahui sebanyak 44 orang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 61,4 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 38,6 %.

Dari data tersebut terlihat adanya perbedaan yang lumayan tinggi antara responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan dan jumlah keseluruhan responden yang berpartisipasi adalah 44 orang yang akan sampel pada penelitian ini responden laki-laki sebanyak 27 orang dan responden perempuan sebanyak 17 orang.

### 5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Untuk melihat tentang umur pegawai SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

**Tabel 5.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
31-40	16	36,4%
41-50	26	59,1%
51-60	2	4,5%
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa persentase mayoritas berada pada umur 41 hingga 50 tahun sebanyak 59,1%, sementara responden di umur 31 hingga 40 tahun sebesar 36, 4%, dan persentase 4,5% berjumlah 2 orang responden.

Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai atau responden yang terlibat berusia pada 41 hingga 50 tahun yang akan berpartisipasi atau ikut serta sebagai responden dalam penelitian ini.

### 5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat/golongan menggambarkan status kepegawaian berada pada tingkat atau golongan berapa. Responden pada penelitian ini terdiri dari beberapa golongan, adapun pangkat/golongan itu dapat dilihat pada tabel berikut ini,

**Tabel 5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

Pangkat/Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
III/a	11	25,0%
II/d	14	31,8%
II/c	19	43,2%
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat pangkat/golongan responden sebagai pegawai golongan III/a berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 25,0%, golongan II/d berjumlah 14 orang dengan persentase 31,8%, dan di golongan II/c terdiri dari 19 orang dengan persentase sebesar 43,2%.

Dapat dilihat bahwa pada penelitian ini Aparat Sipil Negara golongan III/a, II/d, dan II/c akan menjadi responden pada penelitian ini sebagai pegawai ASN yang akan mewakili instansi SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

### 5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan

Pada organisasi instansi terdiri atas bagian/jabatan yang berada didalamnya, berikut ini untuk melihat bagian/jabatan pegawai pada kantor SATPOLPP Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan**

Bagian/Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Penata Muda	11	25,0%
Pengatur Tk. I	14	31,8%
Pengatur	19	43,2%
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4 dapat dipaparkan bahwa identifikasi responden berdasarkan bagian atau jabatan yang berada pada jabatan Penata Muda sebanyak 11 orang dengan persentase 25,0%, responden yang memegang jabatan sebagai Pengatur Tingkat I berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 31,8%, serta pengatur berjumlah 19 orang dengan persentase yang cukup tinggi yaitu sebesar 43,2%.

## 5.2 Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan adalah dengan menghitung korelasi antara skor item instrument dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected ite-total correlation*, suatu instrument penelitian yang dikatakan valid apabila memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid.
2. Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Komunikasi**

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0.572	0.297	Valid
X2	0.695	0.297	Valid
X3	0.412	0.297	Valid
X4	0.699	0.297	Valid
X5	0.371	0.297	Valid
X6	0.662	0.297	Valid

X7	0.579	0.297	Valid
X8	0.313	0.297	Valid
X9	0.417	0.297	Valid
X10	0.754	0.297	Valid
X11	0.694	0.297	Valid

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung variabel komunikasi lebih besar dari r tabel dan dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi menunjukkan hasil yang valid. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel dan pada pengujian.

**Tabel 5.6 Uji Validitas  
Variabel Kinerja Pegawai**

Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.536	0.297	Valid
Y2	0.699	0.297	Valid
Y3	0.440	0.297	Valid
Y4	0.871	0.297	Valid
Y5	0.552	0.297	Valid
Y6	0.510	0.297	Valid
Y7	0.775	0.297	Valid
Y9	0.812	0.297	Valid
Y10	0.718	0.297	Valid
Y11	0.679	0.297	Valid

Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung variabel kinerja pegawai juga lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### 5.3 Analisis Variabel

#### 5.3.1 Analisis Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat menghubungkan individu maupun kelompok-kelompok satuan kerja dalam suatu sistem tertentu. Melalui sistem itu, seluruh kerangka kerja organisasi diatur dalam jaringan-jaringan secara formal maupun informal. Dalam berkomunikasi seseorang seharusnya memahami strategi komunikasi yang harus digunakan karena berhasil tidaknya komunikasi dapat dilihat melalui pemahaman setiap individunya atau kelompoknya dengan penyampaian informasi ataupun komunikasi yang dilakukan. Pembahasan mengenai variabel ini mempunyai dimensi antara pemahaman komunikasi, dan lingkup sasaran komunikasi ini.

#### 1. Pemahaman Komunikasi

Pemahaman komunikasi merupakan salah satu tolak ukur tentang bagaimana seorang individu atau kelompok dapat memahami pesan atau informasi yang dilakukan dalam organisasi. Pemahaman mengenai pesan atau informasi itu dibutuhkan dalam komunikasi organisasi agar tugas dapat terlaksana dengan baik. Berikut dapat dilihat mengenai tanggapan responden tentang pemahaman komunikasi.

#### a. Dapat memahami pesan atau informasi yang diberikan atasan

**Tabel 5.7 Tanggapan responden mengenai pemahaman pesan atau informasi yang diberikan dari atasan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	50%
Setuju	21	48%

Kurang Setuju	1	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa 50% responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka dengan sangat baik dapat memahami pesan atau informasi yang diberikan oleh atasan terkait dengan pekerjaan, sementara itu terdapat 48% responden menjawab baik pada pernyataan ini dan hanya 2% responden yang merasa kurang baik dengan pemahaman pesan atau informasi yang diberikan oleh atasan.

Hasil dari tanggapan responden terkait dengan pemahaman pesan serta informasi yang diberikan atasan secara rinci dapat dikatakan sangat baik dan dapat diterima oleh masing-masing pegawai. Hal ini dilihat dengan hasil dari jawaban responden yang dipaparkan pada tabel diatas bahwa 50% pemahaman pesan atau informasi yang diberikan dari atasan sangat baik dan dapat diterima dengan mudah oleh responden atau pegawai pada instansi SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

**b. Atasan bersikap terbuka dalam komunikasi organisasi**

**Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai atasan bersikap terbuka dalam komunikasi organisasi**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	11%
Setuju	23	52%
Kurang Setuju	8	18%
Tidak Setuju	6	14%
Sangat Tidak Setuju	2	5%
Jumlah	44	100%

### Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 52% atau sekitar 23 orang responden menyatakan dengan setuju bahwa mereka sebagai pegawai merasa atasan dapat bersikap terbuka dalam hal komunikasi organisasi yang dilakukan.

Atasan bersikap terbuka dalam komunikasi organisasi dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden terkait dengan pertanyaan ini pelaksanaan tugas dapat terselesaikan dengan baik jika didalam organisasinya komunikasi organisasi itu sudah baik dilakukan apabila atasan yang memiliki sikap keterbukaan dalam organisasi.

### c. Bertanya mengenai informasi yang kurang jelas

**Tabel 5.9 Tanggapan responden bertanya mengenai informasi yang kurang jelas**

Jawaban responden	frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	28%
Setuju	18	41%
Kurang Setuju	5	11%
Tidak Setuju	5	11%
Sangat Tidak Setuju	4	9%
Jumlah	44	100%

### Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 41% responden atau sebanyak 18 orang yang menjawab setuju bahwa pegawai akan bertanya mengenai informasi yang kurang jelas di dalam instansi responden bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sering bertanya mengenai informasi yang dianggap kurang jelas terhadap tugas yang hendak dijalankan ataupun informasi-informasi penting lainnya dalam hal pekerjaan.

Informasi yang kurang jelas dipertanyakan oleh para pegawai agar tidak terjadi komunikasi yang hilang ataupun pemahaman yang salah di dalam organisasi agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan pasti. Ketidaktepatan informasi yang didapatkan perlu diajukan pertanyaan terkait informasi yang kurang jelas itu agar tidak salah langkah dalam melaksanakan pekerjaan.

d. **Dapat bersikap terbuka ke sesama pegawai**

**Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan dapat bersikap terbuka ke sesama pegawai**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	11	25%
Setuju	16	36%
Kurang setuju	11	25%
Tidak setuju	5	12%
Sangat tidak setuju	1	2%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat 16 responden atau 36% responden setuju dengan pernyataan bahwa responden dapat bersikap terbuka ke sesama pegawai dalam instansi tempat mereka bekerja dan terdapat hasil yang sama antara sangat setuju dan kurang setuju yaitu sebesar 25% atau 11 orang responden pada masing-masing jawaban sangat setuju dan kurang setuju dan terdapat hasil jawaban yang tidak setuju pada pertanyaan ini berada pada persentase 12% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju terdapat 1 orang responden dengan persentase 2%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pertanyaan Sikap keterbukaan kesesama pegawai ini dengan persentase yang besar yaitu 36%. Dengan sikap keterbukaan itu dapat memudahkan komunikasi organisasi terjalin.

dengan baik sehingga dalam bekerja sesama pegawai merasa nyaman atau dapat terbuka dengan sesama pegawai dan dapat mempermudah kerjasama tim di dalam organisasi.

e. **Atasan memahami setiap masukan dari pegawai**

**Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai atasan memahami setiap masukan dari pegawai**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	13	30%
Setuju	25	57%
Kurang setuju	6	13%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 57% responden menjawab setuju mengenai atasan dapat memahami setiap masukan dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa atasan dapat memahami setiap masukan dari pegawai sehingga mempermudah pegawai dalam menyuarakan suaranya.

Pegawai membutuhkan atasan yang dapat memahami mereka agar didalam organisasi tempat mereka bekerja dapat berjalan baik, aman dan nyaman. Responden menganggap setuju dan sudah terlaksanadengan baik dengan pernyataan ini.

f. **Proses informasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan pada unit kerja berjalan lancar**

**Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai proses informasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan pada unit kerja berjalan dengan lancar**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	14%
Setuju	36	82%

Kurang setuju	2	4%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 82% responden atau 36 orang setuju dengan proses informasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan pada unit kerja berjalan lancar dengan persentase yang sangat dominan dibandingkan dengan jawaban kurang setuju dengan persentase hanya 4% dan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14%.

Hal ini menunjukkan proses informasi dan komunikasi pada instansi ini berjalan dengan lancar. Proses ini komunikasi dan informasi terjadi di lingkungan kerja dan sudah sangat baik dilakukan karena dengan setuju responden menyatakan bahwa proses ini terjadi sudah sangat baik dilakukan dengan melihat hasil persentase yang besar dengan jawaban setuju sebesar 82%.

## **2. Lingkup Sasaran Komunikasi**

Lingkup sasaran komunikasi merupakan cakupan dari sasaran komunikasi organisasi yang dilakukan pada lingkungan organisasi. Komunikasi yang dilakukan memiliki tujuan atau sasaran yang hendak dituju dengan lingkup sasaran itu menjadikan informasi atau pesan yang ada tertuju pada sasaran yang tepat dalam organisasi. Berikut merupakan tanggapan responden mengenai lingkup sasaran komunikasi:

a. Pola komunikasi organisasi bersifat horizontal saja

**Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai pola komunikasi organisasi bersifat horizontal saja**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2%
Setuju	7	16%
Kurang setuju	24	55%
Tidak setuju	12	27%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 2% yang memilih jawaban sangat setuju, dan responden yang setuju dengan pertanyaan ini sebanyak 16% dan terdapat 55% responden yang kurang setuju mengenai pernyataan bahwa pola komunikasi bersifat horizontal saja dan responden memilih jawaban sangat tidak setuju dengan pertanyaan ini sebanyak 27% atau 12 orang responden.

Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi organisasi bersifat horizontal saja itu tidak terjadi pada instansi ini. Mendukung dengan pernyataan responden bahwa di dalam sebuah instansi atau organisasi kerja komunikasi organisasi terjadi secara horizontal saja atau tidak terjadi secara searah saja tetapi juga dalam batasan arah dari atas dan kebawah. Hal ini dibuktikan dengan jawaban dominan sebesar 55% responden kurang setuju mengenai pola komunikasi organisasi hanya terjadi secara horizontal saja pada instansi SATPOL PP Kabupaten Inhil.

**b. Hubungan komunikasi antar pegawai dengan atasan dapat dilakukan dengan mudah**

**Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi antar pegawai dengan atasan dapat dilakukan dengan mudah**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	18%
Setuju	30	68%
Kurang setuju	6	14%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 68% responden setuju atau sebanyak 30 orang responden setuju dengan pernyataan bahwa hubungan komunikasi antar pegawai dengan atasan dapat dilakukan dengan mudah sementara terdapat 18% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan terdapat jawaban kurang setuju dengan persentase 14%.

Dari hasil yang dilihat pada tabel 5.12 ini dapat dinyatakan bahwa dalam organisasi responden menyatakan bahwa hubungan komunikasi itu dapat dilakukan dengan mudah antar pegawai dengan atasan.

Hubungan komunikasi terjadi dengan mudah antara atasan dan bawahan ini dapat meningkatkan hubungan yang baik, apabila bawahan membutuhkan apapun akan mudah jika mereka dengan mudah, tidak sungkan, ataupun segan dalam melakukan komunikasi di dalam organisasi kepada atasan mereka.

**c. Hubungan komunikasi organisasi antar sesama pegawai terjalin dengan baik**

**Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi antar sesama pegawai terjalin dengan baik**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	13	30%
Setuju	30	68%
Kurang setuju	1	2%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 30% responden sangat setuju dengan pertanyaan ini dan terdapat 68% atau 30 orang responden setuju bahwa hubungan komunikasi organisasi yang terjadi antar sesama pegawai terjalin dengan baik.

Hal ini dinyatakan baik karena responden menyatakan setuju pada pernyataan ini dengan persentase jawaban setuju sebesar 68%. Hubungan komunikasi organisasi antar sesama pegawai yang terjalin dengan baik dapat memudahkan komunikasi dalam bekerja menjadi baik pula karena dengan begitu pegawai ke sesama pegawai mudah melakukan mengutarakan pesan atau informasi dengan mengkomunikasikan nya dengan baik dan mudah.

**d. Mempunyai kemampuan untuk melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum**

**Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai kemampuan untuk melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	11%
Setuju	36	82%
Kurang setuju	3	7%
Tidak setuju	0	0%

Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 82% responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing dari mereka mempunyai kemampuan itu untuk mengkomunikasikan tugas atau perintah yang harus disampaikan kepada masyarakat setempat.

Setiap peraturan atau kebijakan yang dibuat perda/perkada yang akan diterapkan pada suatu daerah atau kabupaten akan mudah disampaikan dengan mudah dengan bantuan satuan polisi pamong praja yang menertibkan, mengkomunikasikan pesan atau informasi yang harus sampai kepada masyarakat setempat mengenai kebijakan atau ketetapan yang berlaku dalam peraturan-peraturan yang telah dibuat atau diberlakukan.

**e. Koordinasi dan kerjasama mudah terbentuk dengan rekan kerja**

**Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai koordinasi dan kerja sama yang mudah terbentuk dengan dengan rekan kerja**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	13	30%
Setuju	30	68%
Kurang setuju	1	2%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 68% responden atau sekitar 30 orang responden setuju dengan pernyataan bahwa dalam bekerja koordinasi

dan kerjasama mudah terbentuk dengan rekan kerja dan 30% responden sangat setuju dengan pernyataan ini.

Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi dan kerjasama mudah terbentuk dengan rekan kerja dalam pengerjaan tugas yang dilakukan. Koordinasi dan kerjasama yang mudah terbentuk membantu pengerjaan tugas dalam suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik dan mudah, lebih efisien dan efektif jika kerjasama tim, dan koordinasi dalam organisasinya terjadi dengan baik.

**f. Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang akan dilakukan organisasi**

**Tabel 5.18 Tanggapan responden mengenai atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang akan dilakukan organisasi**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	21	48%
Setuju	23	52%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 52% responden setuju dan 48% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa atasan dapat mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang akan dilakukan organisasi.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan bahwa atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang akan dilakukan organisasi berdasarkan jawaban yang diperoleh pada tabel diatas dengan persentase sebesar 52% jawaban setuju pada pertanyaan ini.

**g. Kegiatan dilapangan dapat terlaksana dengan baik**

**Tabel 5.19 Tanggapan responden mengenai kegiatan dilapangan dapat terlaksana dengan baik**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	27%
Setuju	32	73%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 73% reponden setuju dengan pernyataan bahwa dalam kegiatan yang terjadi dilapangan dapat terlaksana dengan baik dan terdapat 27% jawaban responden yang sangat setuju dengan pertanyaan ini.

Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju sebesar 73% mewakili jawaban seluruh responden dengan jawaban dominan dari beberapa opsi pilihan jawaban yang tersedia pada pernyataan ini. Jawaban responden setuju pada pernyataan ini menunjukkan bahwa tingginya hasil persentase ini dapat dikatakan bahwa kegiatan dilapangan benar-benar dapat terlaksana dengan baik.

**h. Komunikasi dilapangan kerja terjalin sangat baik**

**Tabel 5.20 Tanggapan responden mengenai komunikasi dilapangan kerja terjalin sangat baik**

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	14	32%
Setuju	29	66%
Kurang setuju	1	2%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber: Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 32% yang sangat setuju dengan pertanyaan mengenai komunikasi dilapangan kerja terjalin sangat baik dan terdapat 66% responden setuju dan terdapat 2% responden yang kurang setuju mengenai komunikasi dilapangan kerja terjalin dengan baik.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan setuju dengan persentase 66% pada pertanyaan ini, komunikasi dilapangan kerja pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir ini sudah termasuk dalam artian baik dengan pernyataan dari respondennya atau pegawai tersebut menyatakan bahwa komunikasi dilapangan kerja terjalin dengan baik.

Berdasarkan deskripsi variabel komunikasi organisasi diatas maka dapat diperoleh rekapitulasi tanggapan oleh responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.21 Rekapitulasi Mengenai Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Organisasi**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Bobot Nilai
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya dapat memahami pesan atau informasi yang diberikan atasan terkait dengan pekerjaan	22	21	1	0	0	44	197
2	Saya merasa atasan saya bersikap terbuka dalam komunikasi organisasi	5	23	8	6	2	44	155
3	Saya selalu bertanya mengenai informasi yang kurang jelas	12	18	5	5	4	44	161
4	Saya merasa dapat bersikap terbuka ke sesama pegawai	11	16	11	5	1	44	163
5	Saya merasa atasan memahami setiap masukan dari pegawai	13	25	6	0	0	44	183

6	Proses informasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan pada unit kerja/bagian berjalan lancar	6	36	2	0	0	44	180
7	Pola komunikasi yang ada bersifat horizontal saja	1	7	24	12	0	44	129
8	Hubungan komunikasi antar pegawai dengan atasan dapat dilakukan dengan mudah	8	30	6	0	0	44	178
9	Hubungan komunikasi organisasi antar sesama pegawai terjalin dengan baik	13	30	1	0	0	44	188
10	Saya mampu untuk melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum	5	36	3	0	0	44	178
11	Bersama rekan kerja, koordinasi dan kerjasama mudah terbentuk	13	30	1	0	0	44	188
12	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan yang akan dilakukan organisasi	21	23	0	0	0	44	197
13	Kegiatandilapangan dapat terlaksana dengan baik	12	32	0	0	0	44	188
14	Komunikasi dilapangan kerja terjalin sangat baik	14	29	1	0	0	44	189
	Skor							2.474

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai terendah dan nilai tertinggi pada butiran pertanyaan atau pernyataan yang telah dijawab oleh responden atau pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir mengenai komunikasi organisasi pada instansi ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 14 \times 1 \times 44 = 616$$

$$\text{Skor maksimum} = 14 \times 5 \times 44 = 3.080$$

Untuk mencari interval skor dari total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{5} = \frac{3.080 - 616}{5} = 493$$

Skala pengukuran 5

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skor total dari tanggapan responden untuk variabel komunikasi organisasi pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir dengan terdistribusi skor minimum sebesar 616 dan skor maksimum sebesar 3.080 serta interval skor sebesar 2.464.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikategorikan variabel komunikasi organisasi pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditentukan sebagai berikut:

SKOR	KATEGORI
2.588-3.081	Sangat Baik
<b>2.095-2588</b>	<b>Baik</b>
1.602-2.095	Cukup Baik
1.109-1.602	Tidak Baik
616-1.109	Sangat Tidak Baik

#### **Interval Skor Tanggapan Responden**

Berdasarkan interval skor diatas tanggapan responden mengenai komunikasi organisasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa skor total tanggapan responden tentang keseluruhan komunikasi organisasi berada pada kategori interval yang baik dengan skor yang diperoleh sebesar 2.474 dapat dilihat pada tabel rekapitulasi jawaban dari 44 responden dengan masing-masing 14 item pertanyaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi organisasi pada instansi satuan polisi pamong praja kabupaten Indragiri hilir dalam melakukan tugas atau pekerjaannya meduduki posisi interval yang baik.

### 5.3.2 Analisis Kinerja Pegawai

#### 1. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas dan kuantitas merupakan cerminan kinerja yang harus dimiliki oleh pegawai. Sumber daya manusia perlu dikembangkan agar kinerja mendekati sempurna yang dalam artian menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas kerja yang dilakukan dapat memenuhi tujuan dan sasaran yang diharapkan. Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitasnya dalam bekerja serta kesempurnaan tugas yang diselesaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang lugas yang dimilikinya.

Kuantitas kerja yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam jumlah aktivitas yang sudah dilaksanakan dengan melihat hasil yang sudah dikerjakan. Dalam artian kualitas dan kuantitas mencerminkan bagaimana pegawai melakukan tugasnya dengan baik yang dating dari dirinya sendiri, kepribadiannya dan bagaimana pegawai dapat menyikapinya dalam menjalankan tugasnya.

#### a. Mempunyai tingkat ketelitian dalam bekerja

**Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai tingkat ketelitian dalam bekerja**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	29%
Setuju	25	57%
Kurang setuju	6	14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 57% responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka mempunyai tingkat ketelitian dalam bekerja. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten Indragiri hilir memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja.

Masing-masing pegawai memiliki tingkat ketelitian yang berbeda terdapat 29% yang sangat setuju dengan pernyataan ini bahwa mereka mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja sementara itu terdapat 14% atau sekitar 6 orang responden dari sampel yang diteliti memilih kurang setuju dengan pernyataan ini, karena masing-masing pegawai memang memiliki tingkat ketelitian yang berbeda-beda. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka rata-rata mempunyai tingkat ketelitian dalam bekerja dengan persentase 57% mewakili jawaban dari responden yang terlibat.

#### b. Minimnya kesalahan yang dilakukan

**Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai minimnya kesalahan yang dilakukan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	13%
Setuju	26	60%
Kurang setuju	12	27%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari data diatas diketahui tanggapan responden mengenai minimnya kesalahan yang mereka lakukan saat bekerja terdapat 60% menyatakan bahwa setuju dengan pernyataan itu dan terdapat 27% responden yang kurang setuju mengenai hal itu dan terdapat pernyataan yang sangat setuju sebesar 13%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan minimnya kesalahan yang dilakukan saat bekerja ini menunjukkan bahwa kesalahan yang dilakukan lebih sedikit pada saat mereka bekerja hal ini ditunjukkan dengan rata-rata jawaban yang mewakili sebesar 60% yang menyatakan setuju.

Sebagai aparat sipil Negara dituntut untuk dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan atau yang diperbuat saat bekerja karena merupakan tuntutan yang menjadi tanggung jawab diri dalam hal memange diri agar kinerja dapat lebih beroperasi secara maksimal dengan memiliki kesalahan yang minim dilakukan.

### c. Pekerjaan selesai dengan target yang telah ditentukan

**Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai pekerjaan selesai sesuai target yang telah ditentukan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	18%
Setuju	32	73%
Kurang setuju	4	9%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

#### Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 8 orang responden atau 18% responden sangat setuju dengan pertanyaan ini dan terdapat 73% atau 32orang respoden menyatakan setuju mengenai pekerjaan selesai dengan target yang telah di tentukan dan serta terdapat 4orang responden atau 9% responden yang kurang setuju dengan pertanyaan ini.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dengan rata-rata 73% memberikan jawaban setuju sebagai pegawai yang bekerja di instansi Satuan Polisi Pamong

Praja Kabupaten Indragiri Hilir menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang telah ditentukan.

Pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu atau target yang telah ditentukan menjadikan pegawai lugas dalam mengerjakan pekerjaannya, menjadi tanggung jawab yang harus diemban karena pekerjaan itu merupakan suatu tanggung jawab yang harus diselesaikan.

#### d. Mendapatkan pujian dari atasan

**Tabel 5.25 Tanggapan responden dalam mendapatkan pujian dari atasan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	9%
Setuju	19	43%
Kurang setuju	11	25%
Tidak Setuju	4	9%
Sangat Tidak Setuju	6	14%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 43% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa mereka mendapatkan pujian dari atasan dan terdapat 9% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan tidak setuju dengan persentase yang sama serta responden yang memilih jawaban yang kurang setuju sebanyak 25% atau sekitar 11 orang yang memilih jawaban kurang setuju.

Hal itu menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan itu dilihat dari hasil jawaban sebesar 43% dengan pertanyaan ini bahwa responden mendapatkan pujian dari atasan dan dengan pujian ini dapat memberikan efek perasaan gembira dan puas dari pegawai yang diberikan pujian. Pujian itu memberikan semangat akan kinerja akan dilakukan pegawai ini sebagai apresiasi

berbentuk lisan yang diucapkan atasan kepada bawahannya sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi suatu hal yang penting yang harus dimiliki masing-masing pegawai rasa tanggung jawab yang tinggi pegawai merasa harus menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan mampu untuk mempertanggung jawabkannya.

### a. Berkontribusi sesama pegawai

**Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai kontribusi yang dilakukan sesama pegawai**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	18%
Setuju	31	71%
Kurang setuju	4	9%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang atau 18% responden sangat setuju dan sebanyak 71% atau sekitar 31 orang responden setuju terhadap pertanyaan yang diajukan dan terdapat 4 orang responden dengan persentase 9% memilih jawaban kurang setuju serta terdapat jawaban tidak setuju dengan persentase sebesar 2% mengenai kontribusi yang dilakukan sesama pegawai.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban yang dapat mewakili seluruh responden adalah sebesar 71% responden menjawab setuju dengan pernyataan bahwa mereka berkontribusi sesama pegawai dalam pekerjaan.

Kontribusi masing-masing pegawai dibutuhkan agar terciptanya lingkungan kerja yang kompak, sejalan ataupun searah. Menciptakan suatu keadaan pada instansi yang menjadikannya lebih baik saat bekerja jika masing-masing pegawai memberikan kontribusinya pada pekerjaan yang diembannya.

#### b. Konsisten dalam bekerja

**Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai konsistensi dalam pekerjaan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	9%
Setuju	39	89%
Kurang setuju	1	2%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat 89% atau sekitar 39 responden menjawab setuju dengan pernyataan bahwa pegawai konsisten dalam bekerja dan terdapat jawaban sangat setuju dengan pertanyaan ini sebesar 9% dengan responden sebanyak 4 orang dan yang memilih jawaban kurang setuju berada pada persentase 2% atau hanya 1 orang pegawai atau responden memilih opsi jawaban kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 89% responden setuju dengan pertanyaan mengenai konsistensi responden atau pegawai dalam pekerjaan mereka. Hasil yang tinggi dengan jawaban setuju terhadap konsistensi dalam pekerjaan ini menjadi jawaban atau pernyataan yang dapat disimpulkan bahwa pegawai konsisten dalam pekerjaan mereka.

### c. Menyelesaikan segala tugas yang diberikan

**Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai penyelesaian segala tugas yang diberikan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	23%
Setuju	32	73%
Kurang setuju	2	4%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 32 orang responden atau sekitar 73% responden setuju dalam hal menyelesaikan segala tugas yang diberikan instansi dan terdapat pernyataan yang sangat sangat setuju oleh responden sebesar 23% dan terdapat pernyataan yang kurang setuju sebesar 4%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan hasil persentase cukup besar yang mewakili jawaban dari pegawai.

### 3. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan cerminan kinerja pegawai. Memilikikedisiplinan yang baik mencerminkan kinerja yang baik pula. Apabilasikap disiplintelah dimiliki oleh masing-masing pegawai kinerja yang dihasilkan pegawainya dapat dikatakan baik dan bekerja secara optimal.

Dengan adanya aturan menjadikan pegawai untuk dapat disiplin dalam pekerjaannya. kedisiplinan merupakan awal dari penentuan pertama yang dapat

dilihat dari masing-masing individu pegawai, dengan kedisiplinan yang dimiliki kinerja akan beroperasi secara optimal karena mengerahkan segala sesuatu dari aturan awal yang menjadikannya untuk dapat disiplin dalam bekerja.

**a. Bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan**

**Tabel 5.29 Tanggapan responden mengenai bekerja dengan waktu yang telah ditentukan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	30%
Setuju	28	64%
Kurang setuju	2	4%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 64% responden yang setuju dengan pernyataan bahwa pegawai dapat bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan dan terdapat 13 orang responden dengan persentase sebesar 30% yang sangat setuju dengan pertanyaan ini dan terdapat pernyataan yang kurang setuju sebesar 4% serta responden yang tidak setuju sebesar 2% dalam pertanyaan ini.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju bahwa mereka bekerja dengan jam kerja yang telah di tentukan. Jam kerja yang telah ditentukan menjadi hal yang mengaitkan dengan tanggung jawab sebagai seorang pegawai apakah mereka biasa datang dan pulang kerja dengan waktu yang tentukan instansi atau malah mangkir dengan waktu itu. Intansi Satuan Polisi Pamong Praja menyatakan setuju bahwa mereka mampu dalam bekerja sesuai dengan ketentuan yang yelah ditetapkan oleh instansi ataupun organisasi.

**b. Tidak pernah bolos dalam bekerja**

**Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai tidak pernah bolos dalam bekerja**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	4%
Setuju	24	55%
Kurang setuju	16	37%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 55% pegawai setuju bahwa tidak pernah bolos dalam bekerja hal ini ditunjukkan dengan jawaban yang dijawab oleh responden. Dan dalam hal lain terdapat 16 orang atau sekitar 37% responden yang kurang setuju dengan pernyataan itu dan ada juga responden menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju dengan persentasi jawaban yang sama yaitu sebesar 4%.

Hal ini dapat dikatakan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan ini bahwa mereka tidak pernah bolos dalam bekerja memiliki hasil yang dominan yaitu sebesar 55%.

**c. Hadir disetiap rapat yang dilakukan**

**Tabel 5.31 Tanggapan responden menghadiri disetiap rapat yang dilakukan**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	4%
Setuju	28	64%
Kurang setuju	10	23%
Tidak Setuju	3	7%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas diketahui bahwa terdapat 64% responden yang menyatakan setuju atas pertanyaan menghadiri disetiap rapat yang dilakukan dan terdapat jawaban yang kurang setuju sebesar 23% dan yang tidak setuju terdapat 7% serta yang sangat tidak setuju terdapat 2% dan yang memilih jawaban sangat setuju terdapat 4%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden hadir disetiap rapat yang dilaksanakan kemungkinan atau kenyataannya yang lebih besar terkait dalam hal ini. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 64% pegawai menghadiri setiap rapat yang dilakukan instansi.

#### d. Izin apabila ada kepentingan diluar instansi

**Tabel 5.32 Tanggapan responden mengenai keterangan izin apabila ada kepentingan diluar instansi/jam kerja**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	14%
Setuju	26	59%
Kurang setuju	11	25%
Tidak Setuju	1	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden sebanyak 59% atau sekitar 26 orang menjawab setuju atas pernyataan izin apabila ada kepentingan diluar instansi dan terdapat pernyataan sangat setuju sebesar 14% dan responden yang memilih pernyataan kurang setuju sebesar 25% serta yang tidak setuju sebesar 2%.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir setuju apabila memiliki kepentingan diluar instansi mereka meminta izin terlebih dahulu untuk keluar pada jam kantor saat mereka bekerja dengan memberikan keterangan kepada instansi.

#### e. Mematuhi peraturan instansi

**Tabel 5.33 Tanggapan responden tentang mematuhi peraturan instansi**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	25%
Setuju	27	61%
Kurang setuju	6	14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah	44	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari data diatas dapat diketahui bahwa 61% responden setuju terkait dengan pertanyaan bahwa mereka mematuhi peraturan yang diberlakukan oleh instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir dan terdapat jawaban responden yang sangat setuju dengan pertanyaan ini sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 25% dan yang memilih jawaban kurang setuju berada pada persentase sebesar 14%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebanyak 61% responden Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Inhil setuju bahwa mereka sebagai pegawai dapat mematuhi peraturan yang diberlakukan oleh instansi.

**Tabel 5.34 Rekapitulasi Mengenai Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Bobot Nilai
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya mempunyai tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	13	25	6	0	0	44	183
2	minimnya kesalahan yang saya lakukan saat bekerja	6	26	12	0	0	44	170
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	8	32	4	0	0	44	180
4	Saya selalu mendapatkan pujian dariatasan	4	19	11	4	6	44	143
5	Saya merasa berkontribusi dengan sesama pegawai	8	31	4	1	0	44	178
6	Saya konsisten dalam bekerja	4	39	1	0	0	44	179
7	Saya menyelesaikan segala tugas yang diberikan	10	32	2	0	0	44	184
8	Saya selalu bekerja dengan jam kerja yang telah ditentukan instansi	13	28	2	1	0	44	185
9	Saya tidak pernah bolos dalam bekerja	2	24	16	2	0	44	158
10	Saya selalu hadir disetiap rapat organisasi yang dilakukan	2	28	10	3	1	44	159
11	Saya selalu izin apabila ada kepentingan diluar instansi	6	26	11	1	0	44	169
12	Saya selalu mematuhi peraturan isntansi	11	27	6	0	0	44	181
	Skor							2.069

**Sumber : Data Olahan**

Dibawah ini dapat diketahui bahwa nilai maksimum dan minimum dari butiran pertanyaan ini yang dijawab oleh responden mengenai kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Indragiri hilir adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} = 12 \times 5 \times 44 = 2.640$$

$$\text{Skor Minimum} = 12 \times 1 \times 44 = 528$$

Untuk mencari intervalnya adalah sebagai berikut;

$$\frac{\text{Skor Maksimum} \cdot \text{Skor Minimum}}{5} = \frac{2.640 \cdot 528}{5} = 422$$

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir, dapat ditentukan dibawah ini;

SKOR	KATEGORI
2.216 - 2.638	Sangat Baik
<b>1.794 - 2.216</b>	<b>Baik</b>
1.372 - 1.794	Cukup Baik
950 - 1.372	Tidak Baik
528 - 950	Sangat Tidak Baik

#### **Interval Skor Tanggapan Responden**

Berdasarkan interval skor tanggapan dari responden Aparat Sipil Negara Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir dapat dikatakan baik, dan dilihat dari skor tanggapan responden secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai berada pada interval dalam kategori baik dengan skor keseluruhan sebesar 2.069 yang dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi jawaban 44 orang responden dari masing-masing 12 item pertanyaan dalam bentuk pertanyaan yang dijawab oleh responden.

#### **5.4 Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliable jika jawaban dari responden terhadap suatu pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan

pengujian. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Jika koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument. Selain itu, semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsisten internal reliabilitasnya.

**Tabel 5.5 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reabilitas	Kesimpulan
Komunikasi Organisasi (X)	0,744	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,867	0,6	Reliabel

**Sumber: Data Olahan**

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada semua variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel komunikasi organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 5.5 Uji Normalitas

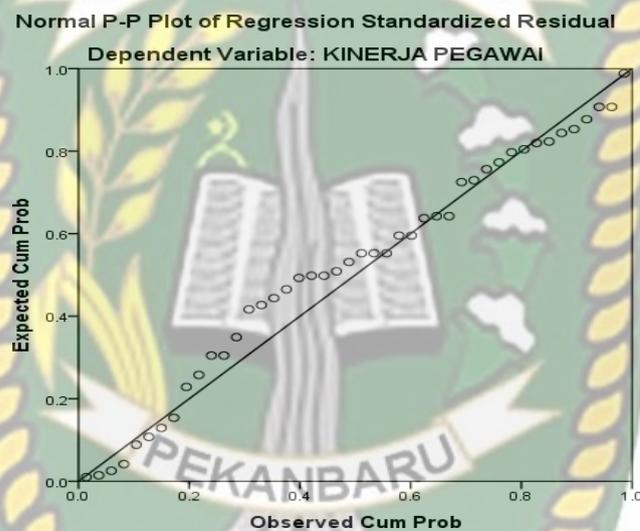
Pada penelitian ini, pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dari *normal probability plot*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan analisis grafik ini didasarkan pada (santoso, 2010:213):

1. Data dikatakan normal jika titik disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Data dikatakan tidak normal jika titik menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

*Normal probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 5.6 Uji Normalitas P-P Plot**



**Sumber : data olahan**

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka dapat diartikan bahwa model regresi pada uji normalitas ini memenuhi asumsi normalitas.

### 5.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi liner sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas dan variabel terikat dengan menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu komunikasi organisasi (X) dengan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.175	6.881		2.205
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.529	.153	.470	3.451
					Sig.
					.033
					.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,175 + 0,529 X$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa konstanta sebesar 15,175 menyatakan bahwa jika variabel predictor yaitu komunikasi organisasi bernilai 0 maka kinerja pegawai secara konstan 15,175.

Komunikasi organisasi (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,529 dimana hal ini menyatakan bahwa pengaruh komunikasi organisasi dengan asumsi nilai koefisien variabel tetap atau tidak berubah, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

### 5.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen, persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Jika koefisien determinasi semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen dan variabel moderating yang menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan, baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen tersebut.

**Tabel 5.8 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 <sup>a</sup>	.221	.202	4.291

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,221. Artinya bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 22,1 % . sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 5.8 Uji T

Penelitian ini menguji hipotesis metode analisis regresi sederhana dan untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu dengan pengujian secara parsial (t-test). Untuk mengetahui pengaruh

itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 2,018.

Pada pengujian hipotesis, adapun hipotesis yang akan diuji yaitu:

H :Hipotesis Operasional

Dengan rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

Ha : Ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  Ha ditolak dan Ho diterima

Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  Ha diterima dan Ho ditolak

**Tabel 5.9 Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.175	6.881		2.205	.033
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.529	.153	.470	3.451	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,451 dengan signifikansi 0,001 dan diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) atau 0,025 dengan persamaan  $df = n - k$  dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel dan df merupakan derajat bebas.

Dapat diperoleh sebi berikut:

Jumlah responden (n) = 44 responden

Jumlah variabel (k) = 2 variabel

Taraf sig. 2 sisi (2-tailed), sig = 5%,...0,025

Derajat bebas (df) = n - k

$$= 44 - 2$$

$$df = 42$$

t tabel = 2,018

Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (3,451) t tabel (2,018) dan sig (0,001)  $< 0,05$ . Jadi dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena t hitung  $> t$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

## 5.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dapat dilihat melalui  $r$  hitung  $>$  besar dari  $t$  tabel sementara  $r$  tabel diperoleh dengan nilai 0,297 besar nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel maka instrumen pengujian dapat dikatakan valid dengan persentase sebesar 22,1 % dan sebesar 77,9 % dipengaruhi variabel lain dalam penelitian ini instrument pengujian nilai cukup lemah tetapi bisa diterima karena penelitian hanya menggunakan dua variabel saja, dan berdasarkan uji reabilitas yang telah dilakukan *cronbach's alpha* pada semua variabel  $>$  0,60 dengan masing-masing variabel komunikasi organisasi sebesar 0,744 dan kinerja pegawai 0,867 dapat disimpulkan bahwa indikator dapat dipercaya karena menunjukkan hasil yang standar signifikansinya melebihi 0,60.

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan bahwa dapat dilihat bahwa berdasarkan P-Plot yang diperoleh berdasarkan gambar dari uji ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi pada uji normalitas ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan rekapitulasi komunikasi organisasi pada kantor satpol pp kabupaten Indragiri hilir bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik dan begitu juga dengan kinerja pegawai berada dalam kategori baik berdasarkan interval skor yang diperoleh. Berdasarkan rekapitulasi kedua variabel dapat dinyatakan baik pada penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan responden sebanyak 44 orang dengan menjawab kuesioner dengan 14 pertanyaan mengenai komunikasi organisasi dengan dimensi mengenai pemahaman komunikasi dan lingkup sasaran komunikasi dan pada variabel kinerja pegawai kuesioner yang disebarkan memuat dimensi tentang kualitas dan kuantitas, tanggung jawab, dan kedisiplinan.

Pada penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh informasi melalui hasil wawancara pada hari senin, 13 juni 2021 di kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir, wawancara dilakukan pada pukul 10.59 WIB yang dilakukan oleh peneliti dan dengan narasumber bagian Divisi Fungsional Operasional SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh hasil bahwa masalah yang sering terjadi kebanyakan berada didalam instansi seperti komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi cenderung segan dilakukan oleh bawahan kepada atasan, ketika adanya informasi yang kurang jelas anggota lebih sering bertanya kepada atasan divisi, karena takut dan segan untuk bertanya langsung kepada atasan atau pimpinan, dan dari hasil rekapitulasi kuesioner yang sudah disebarkan mengenai poin pertanyaan tentang pola komunikasi yang ada bersifat horizontal saja diperoleh bobot nilai yang rendah sebesar 129 dengan rata-rata jawaban kurang setuju sebanyak 24 responden dari 44 responden, dapat diartikan bahwa dalam pernyataan ini dapat

disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi ini tidak bersifat horizontal saja. Atau dalam arti lain bahwa alur komunikasi organisasi yang dilakukan kesesama anggota pegawai memiliki status kedudukan yang sama, interaksi yang dilakukan dalam artian saling berkomunikasi antar para anggotanya dan dari wawancara dilakukan memang ditemukan bahwa mereka cenderung segan kepada atasan atau pimpinan utama dalam instansi ini. Dan pada rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang skor nilainya paling rendah terletak pada poin pertanyaan dibagian apakah mereka selalu mendapatkan pujian dari atasan skor terendah 143 dari rekapitulasi semua jawaban responden. Dilihat dari wawancara yang dilakukan sejauh ini terhadap Instansi SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir tidak pernah terjadi kesalahpahaman tugas atau informasi pada saat tugas akan dilakukan tetapi sebelum tugas akan dilakukan sering terjadi kekurangan pemahaman atau informasi pada situasi tertentu atau keadaan yang mendesak atau dalam keadaan yang lainnya. Saat akan melakukan tugas terlaksana dengan baik dan dari hasil pengukuran secara statistik dan informasi lain yang di dapatkan bahwa dapat dikatakan atau dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir dengan pengaruh yang positif dan signifikan dan dapat diuji kembali dengan pengukuran statistik yang telah digunakan.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh **signifikan** atau berpengaruh **positif** terhadap kinerja pegawai yang berlangsung pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir dan interval dari rekapitulasi kuesioner yang disebarkan pengukurannya berada dalam kategori **baik**. Dari data yang diperoleh dan dari pengujian yang telah dilakukan pada instansi SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir terdapat beberapa masalah internal di dalam instansi ini yakni antara atasan dan bawahan yang cenderung segan atau takut untuk menanyakan informasi yang kurang jelas pada atasan langsung, tetapi secara keseluruhan komunikasi berlangsung baik dengan adanya komunikasi kesesama anggota atau ketua unit divisi untuk meluruskan segala informasi atau pesan yang kurang jelas disampaikan pimpinan ke bawahan tersebut.
2. Kinerja pegawai pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir dengan kualitas dan kuantitas kinerja yang **baik** serta tanggung jawab dan memiliki kedisiplinan dalam kategori **baik**, walaupun sebagian kecil masih terdapat kekuarangan seperti masih adanya anggota yang kurang

disiplin, dan lain sebagainya. Tetapi dalam keseluruhan pengujian pada kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir ini dalam kategori **baik**.

3. Adapun kontribusi variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada ini dalam kategori yang lemah sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini karena variabel pengukuran hanya menggunakan dua variabel komunikasi organisasi dan kinerja pegawai maka hasil persentasenya lemah jika ditambah dengan variabel pendukung yang lain mungkin akan lebih tinggi dibanding persentase yang telah diuji pengukurannya ini, tetapi hasil penelitian ini bisa diterima dengan baik dengan melihat hasil uji lainnya yang valid, reliabel, dan signifikan.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

## 6.2 Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, maka adapun saran yang dapat peneliti kemukakan diantaranya, adalah:

1. Kepada pihak pimpinan instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya untuk dapat lebih ramah dan santai dalam situasi tertentu sehingga bawahan tidak terlalu takut atau segan dan pimpinan instansi memerhatikan pegawai terhadap apa yang sudah mereka lakukan dengan memberikan pujian terhadap apa yang sudah mereka lakukan

dengan baik dalam pekerjaan dan juga pihak pimpinan dengan secara intensif dapat untuk membina dan mengembangkan komunikasi yang efektif, jelas dan mudah dipahami baik lisan maupun tulisan, baik verbal maupun nonverbal, baik itu untuk pihak pimpinan dan bawahan maupun ke sesama rekan kerja, dan juga kepada pimpinan umum atau atasan untuk dapat lebih ramah tamah, senyum, sapa agar anggota pegawai tidak terlalu takut atau segan. Hal ini dilihat dari jawaban responden dan wawancara yang telah dilakukan bahwa terkadang mereka kurang mendapatkan pujian dari atasan dan mereka mengharapkan hal itu kedepannya.

2. Kepada karyawan instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir hendaknya agar dapat selalu berupaya menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja atau dengan atasan selaku pihak pimpinan instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, Z., & Nugroho, DH. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, hlm 98-107.
- Anshari, H., Masjaya H., Amin HJ. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal administrative reform*. hlm. 397-409
- Azwina, D., Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, hlm. 28-43
- Burhanuddin. 2015. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Indrastuti, Sri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Irawan. Dede, & Venus, A. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*. hlm. 122-132
- Ivancevich. Donnelly. Gibson. 1995. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurrohimi, H., Anatan, L. (2010). Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8 (2), hlm.11-12.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rialmi, Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, hlm. 1-7
- Riono, Syaifulloh, Utami. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit DR. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*. hlm. 138-147
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ruliana, poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedermayanti. 2018. *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedarsono Dewi K, Suparmo Ludwig. 2020. *Sistem Manajemen Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suranto. 2018. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Triana Agnes, H. I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap *Knowlegde Sharing* Dan Kinerja Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang. *JAB*. hlm. 87-93
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: Stain Jember Press.
- Veithzal, Mansyur, Thoby, Arafah dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyuli P, Hafis. (2018). Pelaksanaan Pengawasan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Tentang Gerakan Masyarakat Maghrib Mengaji di Kecamatan Tembilahan . *Publika*, hlm. 264-284.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.