

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KOTA GORONTALO**

Oleh

SILVANI A.M SULEMAN

NIM :E2121003

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA
GORONTALO**

Oleh

SILVANI A.M SULEMAN

E2121003

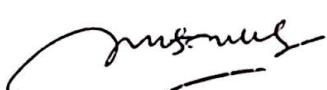
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah di setujui oleh Tim prmbimbing pada tanggal

Gorontalo, 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



POPY MU'JIZAT, SE, MM
NIDN: 0915016704

ANGGRAINI HUSAIN, SE, MM
NIDN: 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

OLEH

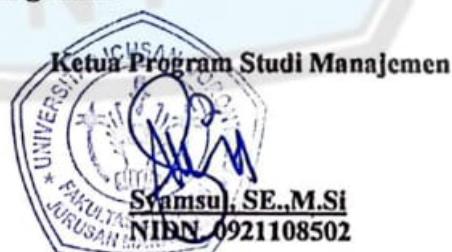
SILVANI A.M SULEMAN
E21.21.003

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo,.....2025

1. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
(Ketua Penguji)
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota Penguji)
3. Benny Rumambie, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. Poppy Mu'jizat, SE., MM
(Pembimbing Utama)
5. Anggraini Husain, SE., MM
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2025

Yang membuat pernyataan

Materai Rp. 6000,00

(Silvani A.M Suleman)

NIM : E2121003

ABSTRACT

SILVANI A.M. SULEMAN. E2121003. THE EFFECT OF COMMUNICATION AND COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE CITY EDUCATION OFFICE

This research aims to determine the simultaneous and partial effects of communication and commitment on employee performance in the Gorontalo City Education Office. This research is through primary data collection, namely through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis method in this research is path analysis, which begins by converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this research are communication, commitment, and employee performance. The findings indicate that both Communication (X1) and Commitment (X2) have a simultaneous positive and significant impact on Employee Performance (Y) in the Gorontalo City Education Office, accounting for 75.0% of the effect. The remaining 25.0% is influenced by other unexamined variables in the model. When examined separately, Communication (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of 31.9%, while Commitment (X2) significantly affects Employee Performance (Y) by 65.7%.

Keywords: communication, commitment, employee performance

ABSTRAK

SILVANI A.M. SULEMAN. E2121003. PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan /mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji validitas dan reabilitasnya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analisis*) dengan terlebih dahulu memgkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini komunikasi, komitmen, kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dengan komitmen (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 75,0%. Nilai 25,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Variabel Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 31,9%. Komitmen (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65,7%.

Kata kunci: komunikasi, komitmen, kinerja pegawai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Direndahkan dimata manusia,ditinggikan dimata tuhan, Prove Them Wrong”

“ selalu ada harga dalam sebuah proses, Nikmato saja lelah-lelah itu, Lebarkan lagi sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar.tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, keluarga, dan sahabat yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada sesuatu dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Karya ilmiah Penelitian ini dengan judul, “Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.”, sesuai dengan yang direncanakan. Karya ilmiah Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk syarat ujian, guna memperoleh gelar sarjana. Dalam menyusun Karya ilmiah Penelitian ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat rahmat dan petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran serta dorongan dari kedua orang tua atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus dan ikhlas. Sehingga semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi dalam mencapai tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Melalui kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Dr. Abdul Gaffar Latjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, IbuPoppy Mu'jizat., SE.MM selaku dosen Pembimbing I, dan Ibu Angraini Husain, SE.,MM selaku dosen Pembimbing II,

Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan hasil Penelitian ini. Tak lupa pula ucapan ucapan terima kasih untuk kedua orangtua, saudara serta rekan mahasiswa terutama Jurusan Manajemen yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan bimbingan sehingga Karya ilmiah Penelitian ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Rasa ucapan terima kasih juga kepada diri sendiri yang selalu percaya diri, dengan kekuatan, ide dan ambisinya, dan terus berupaya bertahan untuk tidak menyerah sampai detik ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, April 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
HAAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	8
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi.....	13
2.1.3 Fungsi Komunikasi	13
2.1.4 Proses Komunikasi.....	15
2.1.5 Jenis-jenis Komunikasi.....	16
2.1.6 Dimensi Komunikasi.....	17
2.1.7 Indikator Komunikasi.....	19
2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi.....	20
2.2 Komitmen.....	24
2.2.1 Pengertian Komitmen.....	24
2.2.2 Prinsip Komitmen.....	25
2.2.3 Aspek Komitmen.....	27
2.2.4 Indikator Komitmen.....	29
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	32
2.3 Pengertian Kinerja Pegawai	33
2.3.1 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	35
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	37

2.3.3.Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	39
2.4. Penelitian Terdahulu.....	41
2.5. Kerangka Pemikiran.....	43
2.6. Hipotesis.....	45
BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN.....	46
3.1. Obyek Penilitian.....	46
3.2. MetodePenilitian	46
3.2.1. MetodePenilitian Yang Digunakan.....	48
3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	49
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	50
3.2.4. Sumber data danTeknikPengumpulan Data.....	52
3.2.5. Prosedur Penelitian.....	54
3.2.6. Metode Analisis.....	56
3.2.7. Langkah-Langkah Path Analisis	58
3.2.8. Jadwal Penelitian.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	62
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota.....	62
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota.....	66
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota.....	67
4.2 Hasil Penelitian.....	69
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	70

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian.....	73
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	75
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	78
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	80
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
BAB V KESIMPULAN.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Komunikasi, dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3. 2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	37
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	38
Tabel 3.4 Koefisien Kolerasi.....	43
Tabel 4.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi (X1).....	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Pegawai (X2).....	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y).....	57
Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1).....	59
Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Pegawai (X2).....	60
Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	61

Tabel 4.12 Koefisien Jalur.....	63
---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Analisis Path.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota.....	51
Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y.....	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peran utama didalam suatu organisasi.Pada era globalisasi saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin kuat.Sumber daya manusia yang ada diorganisasi berpengaruh atas berhasil tidaknya organisasi tersebut. Semakin sadarnya organisasiakan pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaaan akan lebih mengembangkan kemampuan-kemampuan di bidang sumber daya manusianya dengan melaksanakan pelatihan khusus yang berlaku pada organisasi tersebut sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.Hasibuan, (2017:10). Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seorang pemimpin memahami potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin merencanakan perumusan tertentu dalam melaksanakan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan potensi yang dimiliki.Perencanaan yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai dan pimpinan serta antar pegawai.Perencanaan yang tepat dapat

meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Secara operasional dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya suatu evaluasi tindakan yang dilakukan atau yang dihasilkannya. Atau dengan kata lain terjadi suatu hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan menuntut agar kinerja bawahanya lebih ditingkatkan, sedangkan dipihak lain bawahan mengharapkan agar pimpinan memberikan perhatian atas hasil yang telah dikerjakan. Maka dari itu kinerja pegawai tidak akan mampu bisa tercapai jika tidak dihubungkan dengan Komunikasi dan Komitmen.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi harus dilakukan secara benar. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilisan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting diperhatikan adalah Komunikasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah organisasi untuk melakukan operasional organisasi dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kuantitas kerja, disiplin kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi, Widjaja, A (2006)

menyatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) senantiasa dibutuhkan, maka dari itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga pemerintah maupun badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, organisasi) dengan mendapatkan gaji atau (upah).

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang bekerja dengan baik menjadi penentuan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan organisasi. Selain itu kinerja pegawai akan membaik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti efisiensi, kualitas, dan kriteria lain dari efektifitas. (Gibson, dkk dalam Wibowo, 2016:2). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan Komunikasi. (Kasmir, 2016: 189). Sedangkan menurut

Keith Devis (2015:484) yaitu faktor kemampuan, faktor Motivasi, dan faktor komunikasi.

Manusia perlu berkomunikasi karena manusia memang membutuhkan komunikasi itu untuk mendapatkan informasi, serta berbagi dan mengembangkan hubungan sosial dengan orang lain yang didapat maupun disampaikan melalui tindakan komunikasi. Melalui komunikasi tersebut, manusia membangun relasi kerjasama untuk mencapai tujuan. Bisa juga, seseorang melakukan komunikasi persuasif (bujukan) untuk mempengaruhi lawan komunikasinya sehingga bisa mengetahui pendapat, pengetahuan, sikap dan perilaku lawan komunikasinya. Dengan demikian, instansi bisa melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan instansi.

Faktor komunikasi memegang peran penting ketika melaksanakan pekerjaan karena alur komunikasi yang benar akan membuat organisasi memiliki sistem kerja yang lebih baik. Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif. (Wibowo, 2019:165). Menurut Hafied (2013:19), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu: 1). Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indiator yaitu: a). Keterlibatan informasi dari pimpinan, disini pemimpin wajib memberikan informasi mengenai pegawai yang harus dilakukan. b). Keterlibatan informasi sesama pegawai, informasi yang diberikan dari sesama

pegawaiakanterjalinya sebuah kerjasama. 2).Dimensi kualitas media yang terdiri dari lima indikator yaitu: a). Efisiensi media dalam penyajian informasi. Menggunakan media yang padat dan jelas dalam memberikan atau menyampaikan informasi b).Mudah dipahami.Setiap informasi yang ingin disampaikan haruslah menggunakan bahasa mudah di pahami oleh pendengar. c). Lengkap dan jelas. Berikan informasi secara lengkap dan jelas menjadi salah satu faktor penting agar tidak ada kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan. d). Daya tarik untuk dibaca. Memiliki daya tarik akan membuat informasi menjadi hal yang akan di cari secara terus menerus. e). Cocok dengan kebutuhan. Seseorang mencari informasi sesuai dengan kebutuhan yang dicari, contohnya: mahasiswa yang mencari jurnal untuk mendapatkan bahan skripsi 3). Dimensi muatan informasi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: a).Kecukupan informasi. Informasi yang cukup akan membantu seseorang dalam mengetahui seatu dengan jelas atau memecahkan masalah, menemukan solusi yang diinginkan. b).Kekurangan informasi. Jika seseorang kekurangan informasi akan menjadi penghambat dalam pegawaiannya. c).Kelebihan informasi. Informasi yang berlebihan akan memuncul sebuah argument yang berbeda-beda.

Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada

kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para pegawai untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing. Miftah Thoha, (2014:191). Hasil penelitian yang memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Fitriano et al., (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Wawan Prahiawan dan Fandi Achmad Firizki (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, Setiyawati Ningrum (2020) menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Sahrudin Titisan Toso (2021) menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Setiyawati Ningrum (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Fitri Kholifah Astiti (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, sedangkan Ria Widhia Sari (2019) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakanukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam organisasi di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik pada organisasi. Pegawai yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik.

Komitmen organisasi yang dimiliki tiap pegawai dapat menentukan bagaimana arah dari organisasi yang dinaunginya. Dalam perpustakaan sendiri, komitmen organisasi diperlukan agar pegawai tetap memelihara keanggotaannya sebagai bagian dari perpustakaan. Komitmen dalam organisasi diperlukan karena dapat menjadi salah satu indikator penilaian kinerja sumber daya manusia. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap profesinya bisa

memberikan hasil kinerja optimal, sehingga hasil yang didapatkan bisa memcapai dan menjalankan visi dan misi organisasi.

Namun sebaliknya, jika dalam diri anggota organisasi tidak memiliki komitmen yang di dapat dipegang, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan bisa maksimal serta menyebabkan adanya kemungkinan pegawai akan keluar dari tempat kerja. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan dari penelitian terdahulu yang berjudul *Employeeess' organizational commitmentits negative aspecfororganizations" (Genevičiūtėk Janonienė&Endriulaitienė, 2014)* yang mengatakan bahwa komitmen organisasi pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diartikan bahwa human resource yang didukung dengan komitmen tinggi akan cenderung lebih bisa mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, dengan mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Pandangan Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen maka akan berdampak pada pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini serupa juga dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen dari pegawai maka akan semakin meningkat kinerja individual pegawai.

Berdasarkan pra penelitian awal yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diketahui bahwa terdapat permasalahan yang terjadi pada pegawai

khususnya terkait dengan kinerja pegawai. Adapun permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dapat dilihat dari segi kuantitas yang belum mencukupi untuk melaksanakan kinerja secara baik. Pegawai yang ada pada dinas Pendidikan Kota Gorontalo berjumlah 60 orang sebanyak 60 yang berstatus PNS. Namun hal tersebut belum mencukupi untuk melaksanakan kinerja secara lebih baik. Karena jika ada pegawai melakukan perjalanan dinas keluar daerah maka akan bisa memperlambat kerja pegawai tersebut yang nantinya akan berdampak pada kinerjanya. Dilihat dari segi kualitas, dimana setiap pegawai mempunyai Tupoksi masing – masing untuk setiap pekerjaan. Sehingga dengan acuan Tupoksi akan membuat petugas atau pegawai yang akan bekerja sesuai pada bigiannya masing – masing menyelesaikan sesuai target kinerjanya, akan tetapi ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugasnya dengan baik sehingga mengakibatkan pegawai tersebut terbebani dengan tugas yang diberikan mengakibatkan timbulnya rasa malas serta enggannya dalam mengerjakan tugas tersebut, dilihat dari segi ketepatan waktu masih ada beberapa pegawai yang lambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sedangkan para atasan mengharapkan para pegawai agar cepat menyelesaikan tugasnya sehingga membuat pegawai tidak tenang, dan terburu-buru nantinya akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya. Dilihat dari segi kehadiran, dimana Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menggunakan Sistem Fingerprint (sidik jari) absensi pegawai yang sudah In-Like ke pusat, akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang lambat, ijin, pulang cepat bahkan absen pada saat hari kerja dalam menjalankan rutinitas pekerjaan, serta dilihat dari segi kemampuan kerja sama

atau Teamwork, karena ini sifatnya adalah organisasi maka ada penilaian kerja atau SKP (sasaran kinerja pegawai), hal ini bisa membuat satu sama lain bisa bekerja sama akan tetapi masing-masing pegawai punya keterbatasan waktu dan tanggung jawab sehingga beberapa pekerjaan dilakukan secara individu terkadang belum mencapai hasil yang maksimal.

Permasalahan kinerja diatas disinyalir disebabkan oleh komunikasidan komitmen yang belum terjalin dengan baik dimana melalui dimensi kemudahan memperoleh informasi, masih sangat terbatas bahkan jarang keterlibatan pegawai dalam suatu forum untuk menentukan kebijakan yang tepat dalam setiap pengambilan keputusan dari pemangku kebijakan (kadis), misalnya dalam hal SPPD kebanyakan yang terjadi dilapangan disetiap program, dalam maupun luar daerah itu ditangani oleh kadis langsung, adapun keterlibatan informasi sesama pegawai juga menjadi hal yang jarangan dirasakan oleh setiap pegawai terkadang dalam satu bidang tidak dilibatkan pegawai yang kurang memiliki kemampuan misalnya dalam penguasaan teknologi (pengelolaan data base sekolah) maupun Dapodik sekolah, dilihat dari dimensi kualitas media dimana masih ada beberapa pegawai yang kurang mengelolah informasi media secara efisien terkadang hanya dipergunakan untuk hal – hal yang kurang bermanfaat seperti scrolling sosmed, main game, dll sehingga beberapa web site dan aplikasi yang memudahkan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat malah terkesan kurang dimanfaatkan, ada juga beberapa pekerjaan yang kurang dipahami dalam menggunakan berbagai aktivitas aplikasi apalagi menyangkut tentang

singkronisasi data dapodik sekolah biasanya sering terjadi kesalahan, informasi media juga bertujuan agar pegawai lebih dimudahkan dalam setiap pekerjaannya dapat memahami literasi dengan cepat, lengkap dan jelas, memiliki daya tarik serta cocok dengan kebutuhan pekerjaan sehari – hari, dilihat dari dimensi muatan informasi dimana pegawai dapat menyerap berbagai informasi melalui media yang disediakan oleh Dinas pendidikan Kota Gorontalo memberikan pemahaman yang lebih, dalam berkomunikasi serta memiliki informasi yang lebih dan mudah diakses.

Sementara untuk komitmen itu sendiri terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dilapangan dilihat dari Komitmen Afektif dimana kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari organisasi pegawai percaya bahwa setiap komitmen yang dibuat berdasarkan untuk kepentingan organisasi, akan tetapi ada beberapa hal yang dibuat hanya berdasarkan untuk kepentingan pribadi hal itu akan memicu sikap antar sesama pegawai dalam menjalankan komitmennya masing- masing, adapula beberapa pegawai yang kurang loyal dalam organisasi hanya mengutamakan pekerjaannya tanpa terlibat lebih, dalam organisasi, ada juga pegawai yang rela berkorban untuk kepentingan organisasi berkomitmen teguh dalam mamajukan organisasi, dilihat dari Komitmen Kelanjutan, dimana beberapa pegawai memiliki ketertarikan dalam pekerjaannya misalnya bagian pengurusan seluruh data guru, kenaikan pangkat, maupun yang bersertifikasi memungkinkan pegawai tersebut untuk menetap dalam organisasi, serta dilihat dari komitmen normatif dimana beberapa

pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam pengembangan potensi pegawai serta adapula pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Pada dasarnya komunikasi dan komitmen merupakan masalah yang serius dalam menumbuh kembangkan kinerja dari setiap pegawai dan merupakan perhatian yang belih dari dinas agar pegawai memiliki kesadaran dan lebih bersemangat menjunjung tinggi komitmen dan bergairah dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh Komunikasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Agar dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan terutama yang berhubungan dengan komunikasi, Komitmen dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Agar dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan organisasi dalam penerapan Komunikasi, Komitmen dan kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti sendiri maupun bagi yang peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi, Komitmen dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan sosial manusia, karena seluruh kegiatan manusia, dimulai dengan komunikasi. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pegawaiannya diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pegawaiannya (Wandi et al., 2019). Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut.

Komunikasi atau dalam bahasa inggris communication berasal ari kata latin communication, dan bersumber dari kata communts yang berarti sama makna. Jadi, kalau dua orang terlihat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, makna komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang di percakapan (Permatasari, 2019). Menurut Robert Bacal dalam Wandi et al., (2019:20), Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan.

Pengertian komunikasi dari pakar berbeda. Untuk orang-orang awam sering mengidentifikasi komunikasi sebagai alat atau media pengirim pesan dan informasi seperti: televisi, radio, telegram dan lain-lain. Hidayat (2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama. Sedangkan menurut Djamarah Sedangkan menurut Djamarah dalam Yuyun (2018:70), komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam.

Komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi. Komunikasi internal dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1 Komunikasi Vertikal, yaitu komunikasi yang dilancarkan dari atas ke bawah (downward communication) dan begitupun sebaliknya dari bawah ke atas (upward communication) atau bahkan dilakukan keduaduanya (two way traffic communication).

- 2 Komunikasi Horizontal, yaitu komunikasi yang dilakukan secara mendatar antara anggota staf, pegawai dengan pegawai dan sebagainya(peer communication).
- 3 Komunikasi Diagonal, yaitu komunikasi antar pimpinan, antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain.

Dari definisi diatas memberikan pemahaman bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari seseorang (sender) kepada orang lain (receiver) melalui sistem media tertentu yang biasa dilakukan (yang lazimnya dilakukan), bisa menggunakan symbol-simbol, sinyal-sinyal tertentu maupun perilaku atau tindakan sehingga informasi dapat dipahami oleh penerima pesan (receiver) dan adanya timbal balik penerima pesan (receiver) kepada pengirim pesan (sender). Komunikasi menurut Mangkunegara (2013:145) adalah proses pemindahaan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husaini, (2011:420) menyebutkan tujuan dan manfaat komunikasi dapat dilihat sebagai berikut:

- 1 Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2 Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3 Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4 Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5 Mengubah keadaan sosial.
- 6 Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

2.1.3 Fungsi Komunikasi

Organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan tujuan organisasi terwujud. Wandi et al., (2019:22) menyebutkan Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

- 1 Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
- 2 Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
- 3 Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- 4 Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

2.1.4 Proses Komunikasi

Proses komunikasi dalam Mangunegara (2013:147) adalah komunikasi termasuk semua perilaku yang dihasilkan dari saling bertukar penegertian.

- 1 Sender merupakan orang yang memprakarsai pesan. Sender mengarapkan receiver (penerima pesan) dapat mengerti ide-ide dan mengubah perilakunya.
- 2 Message (pesan) merupakan suatu ide yang nyata dalam pikiran pemberi pesan (sender). Jika ide itu tidak jelas, hal ini harus dijelaskan sebelum sender mulai menyampaikan idenya kepada orang lain.
- 3 Dalam mengkomunikasikan ide-ide yang nyata dalam pikiran kita harus menggunakan kode. Kode itu bisa berupa kata-kata tertulis, kata-kata verbal, atau merupakan angka, nomor. Kode-kode tersebut harus dipilih sesuai dengan orang yang menerimanya.
- 4 Encode merupakan pemrosesan kata-kata kedalam suatu bentuk yang terorganisir.
- 5 Transmit merupakan pengiriman pesan melalui media komunikasi yang digunakan.
- 6 Decode merupakan pesan yang diberikan oleh sender yang dapat dimengerti oleh receiver.
- 7 Receiver merupakan orang yang menerima pesan yang disampaikan oleh sender.

8 Feedback merupakan umpan balik berupa ide kepada sender dan perngertian bagi receiver.

2.1.5Jenis – Jenis Komunikasi

Komunikasi internal dapat dibagi menjadi dua jenis, seperti yang dijelaskan oleh Elvinaro (2011:125) yaitu:

1 Komunikasi personal

- a. Komunikasi Tatap muka Komunikasi yang berlangsung secara dialogis sambil menatap sehingga terjadi kontak pribadi.
- b. Komunikasi personal media Komunikasi dengan menggunakan alat, Contohnya Telepon atau Memorandum, karena komunikasi ini menggunakan alat, maka diantara dua orang tidak terdapat kontak pribadi.

2. Komunikasi Kelompok

- a. Komunikasi kelompok kecil Komunikasi antara seorang manjer dengan kwlompok pegawai yang mungkin terdapatnya kesempatan bagi salah seorang pegawai yang memberiakn tanggapan secara verbal.
- b. Komunikasi kelompok besar Komunikasi kelompok besar yaitu komunikasi yang jumlah anggotanya banyak, dalam suatu situasi komunikasi hamper tidak terdapat kesempatan untuk memberikan tanggapan secara verbal. Komunikasi ini kecil sekali kemungkinan bagi komunikator anggotanya banyak, dalam suatu sesuatu situasi komunikasi

hamper tidak terdapat kesempatan untuk memberikan tanggapan secara verbal.

2.1.6 Dimensi Komunikasi

Dimensi dan Indikator komunikasi pada penelitian Hafied (2013:19), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

1. Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indiator yaitu:
 - a. Keterlibatan informasi dari pimpinan, disini pemimpin wajib memberikan informasi mengenai pegawaian yang harus dilakukan.
 - b. Keterlibatan informasi sesama pegawai, informasi yang diberikan dari sesama pegawaiakanterjalinnya sebuah kerjasama.
2. Dimensi kualitas media yang terdiri dari lima indikator yaitu:
 - a. Efisiensi media dalam penyajian informasi. Menggunakan media yang padat dan jelas dalam memberikan atau menyampaikan informasi
 - b. Mudah dipahami. Setiap informasi yang ingin disampaikan haruslah menggunakan bahasa mudah di pahami oleh pendengar.
 - c. Lengkap dan jelas. Berikan informasi secara lengkap dan jelas menjadi salah satu faktor penting agar tidak ada kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan.
 - d. Daya tarik untuk dibaca. Memiliki daya tarik akan membuat informasi menjadi hal yang akan di cari secara terus menerus.

- e. Cocok dengan kebutuhan. Seseorang mencari informasi sesuai dengan kebutuhan yang dicari, contohnya: mahasiswa yang mencari jurnal untuk mendapatkan bahan skripsi
3. Dimensi muatan informasi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a. Kecukupan informasi. Informasi yang cukup akan membantu seseorang dalam mengetahui seatu dengan jelas atau memecahkan masalah, menemukan solusi yang diinginkan.
 - b. Kekurangan informasi. Jika seseorang kekurangan informasi akan menjadi penghambat dalam pegawaiannya.
 - c. Kelebihan informasi. Informasi yang berlebihan akan memuncul sebuah argument yang berbeda-beda.

2.1.7. Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. Menurut MiftahThoha, (2014:191), menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah, Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan.

Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 Keterbukaan

Untuk menunjukan keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aspek lainnya ialah keinginan secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2 Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan

empati komunikasi antar pribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.1.8. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi Ada dua tinjauan yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2013:148) yaitu;

1 Faktor dari pihak sender atau komunikator:

- a. Keterampilan Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu mengusai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
- b. Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh receiver. Begitu pula sikap senderyang

ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi titik percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

- c. Pengetahuan Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver sejelas mungkin. Maka, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
- d. Media saluran yang digunakan sender untuk komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

2. Faktor dari pihak receiver atau penerima informasi:

- a. Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- b. Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah daripada dengannya.
- c. Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah

dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh receiver.

- d. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

2.2. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Komitmen dalam kamus besar Bahasa Indonesia merupakan suatu perjanjian (Keterlibatan) untuk melakukan sesuatu. “Sikap komitmen” menurut dalam N. H. Setiadi (2018:50) Komitmen adalah kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya pada organisasi yang bersangkutan. Sikap ini diidentifikasi pada tiga hal:

1. Keyakinan kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi
2. Kemauan untuk memberikan usaha kepada organisasi
3. Keinginan kuat untuk memperbaiki perannya sebagai anggota organisasi

Pegawai berkomitmen

Menurut N.H. Setiadi (2018:50) komitmen organisasi memiliki ciri:

1. Merasa puas
2. Jarang terlambat
3. Jarang bolos
4. Memiliki motivasi yang lebih tinggi dari yang diharapkan
5. Tidak berkeinginan untuk pindah kerja dan tetap tinggal

Komitmen menguatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan kewajiban pegawaiannya dengan sebaik-baiknya, bukan untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi untuk pelanggan dan organisasi (N. H. Setiadi, 2018:50).

Komitmen menurut Mathis (2018:372) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.. Mowday, Portner dan Strees yang dikutip Sudarma (2018:410) mendefinisikan komitmen sebagai derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Menurut Grusky dikutip Panggabean (2017:94) komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Jadi komitmen organisasi adalah derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasikan, percaya dan memiliki kedekatan hubungan dengan organisasinya.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers dalam Vandenberg dikutip Suparwati, 2019:49). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi (Aranya dan Ferris, yang dikutip Suparwati, 2019:50). Serupa pula menurut Robbins (2018) pegawai akan memiliki loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan terhadap organisasinya. Menurut Jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian teori dari para tokoh diatas, penulis menyimpulkan komitmen sebagai kesediaan pegawai untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Prinsip Komitmen

Menurut Wahyudi Rendi Salam, (2020:24) prinsip yaitu sifat yang mendasar atas sebuah komitmen, pada hal ini yaitu kontrak atau perjanjian dan tanggung jawab atas kewajiban

1 Kontrak atau perjanjian

Pada hal ini dimaksud untuk membuat pernyataan atas kesediaan pada perjanjian yang sudah disepakati.

2 Tanggung jawab atau kewajiban

Wajib menanggung jawab dalam segala hal atas terjadinya sesuatu yang ada dalam organisasi

3 Kepercayaan

Kotler menjelaskan bahwa masalah yang ada dalam organisasi itu kompleks, banyak viriasi yang sulit dicairkan, tetapi semua orang harus bisa percaya bahwa mencapai tujuan tidak terganggu dengan adanya perbedaan, hanya perlu untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3. Aspek Komitmen

Steers dalam Ferine dan Sembiring (2018:49) mengemukakan bahwa komitmen memiliki (3) tiga aspek tetap, yaitu:

1 Identification

Tercermin dalam perilaku seperti adanya rasa kepercayaan dalam menerima seperangkat nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk masuk ke dalam kebijakan organisasi serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Yang di maksud aspek identifikasi ini adalah bertujuan untuk memasukkan beberapa tujuan perusahaan untuk bisa masuk juga kedalam kebutuhan pribadi pegawai di

organisasi tujuan ini untuk menghasilkan suasana yang saling support antar pegawai di organisasi dan selanjutnya akan tercipta suasana seakan akan membawa pegawai agar rela berkorban untuk pencapaian organisasi, karena pegawai telah menerima tujuan organisasi yang diyakini telah disusun dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi mereka juga.

2 Dedikasi

Loyalitas pegawai artinya ke siapan seseorang dalam mendekatkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan pelaksanaan organisasi. kesediaan pegawai untuk membela diri mereka bekerja di perusahaan penting dalam mendukung komitmen organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini ditempuh bila pegawai merasakan kepuasan dalam organisasi di mana ia bergabung untuk bekerja.

3 Partisipasi

Rasa ingin memajukan perusahaan dalam upaya pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan dan pegawai tidak hanya melaksanakan tugas tetapi juga harus berusaha untuk melebihi Batasan minimum yang diberikan oleh organisasi karena pegawai akan didorong juga untuk melakukan tugas-tugas di luar pegawai dan perannya jika bantuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Salah satu cara yang bisa digunakan untuk memancing dengan iming-iming keterlibatan pegawai adalah partisipasi

mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan kepercayaan pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

2.2.4. Indikator Komitmen

Indikator Komitmen Organisasi menurut Busro (2018:86) yaitu :

- 1 Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :
 - a. Kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari organisasi
 - b. Loyal dalam organisasi
 - c. Rela berkorban untuk kepentingan organisasi.
2. Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment) meliputi :
 - a. Mengasumsikan keuntungan untuk menetap dalam organisasi
 - b. Mengasumsikan kerugian ketika meninggalkan organisasi
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :
 - a. Rasa ingin bekerja
 - b. Rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan organisasi.

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Jufrizien (2021:20) mengemukakan ada empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- 1 Faktor Personal

Seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja

2 Karakteristik Pegawai

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pegawai, konflik peran dalam pegawai, tingkat kesulitan dalam pegawai, dan lain-lain

3 Karakteristik Struktur

Bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran pegawai dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi bisa di lihat Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dengan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat Komitmen yang berbeda.

2.3. Pengertian Kinerja Pegawai

3 Kinerja atau *perfomance* yaitu suatu gambaran mengenai suatu tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi dalam suatu organisasi.Kinerja pegawai adalah salah suatu hal yang penting yang bisa menentukan keberhasilan dalam suatu keberhasilan.Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja pegawai.Didalam upaya meningkatkan kinerja pegawai manajemen harus dapat merancang sumber daya perusahaan agar menciptakan suatu hubungan yang baik.

- 4 Menurut Moehleriono (2014) bahwa *performance* yaitu sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok orang didalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya dalam untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan juga etika.
- 5 Menurut Wardani (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai di saat melaksanakan tugas dan juga tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai. Menurut Lustri & Siagian (2017) bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pegawaian yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) yaitu kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan serta waktu.
- 6 Menurut Edison(2016;121) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (Setyowati&Haryani,2016;32) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

- 7 Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pegawaiannya tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno(2016;98), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
- 8 Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja pegawai dalam suatu periode pada suatu organisasi yang dilihat dari hasil pegawaiannya tersebut karena dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu.

2.3.1. Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi diantaranya adalah:

1. Berani mengambil dan menggung suatu resiko yang akan dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realitis

3. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik dalam seluruh kegiatan kerja yang akan dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah tereprogram.

2.3.2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pegawai yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran pegawai diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, ijin kerja, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu.

5. Kemampuan bekerja sama

Yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pegawaian yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas potensi (IQ) dan juga kemampuan realita (pendidikan)

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi suatu situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakan diri seorang pegawai agar dapat terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang agar berusaha untuk mencapai suatu potensi kerja secara maksimal.

c) Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tercapai maka dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu tidak efisien. Tetapi sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d) Wewenang (Otoritas)

Otoritas merupakan suatu sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap anggota lain untuk dapat melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya.

e) Disiplin

Disiplin atau taat kepada peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh seorang pegawai.

f) Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan suatu organisasi yang sudah direncanakan.

2.3.4. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Komunikasi dengan Kinerja. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para pegawai untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing. Miftah Thoha, (2014: 191). Hasil penelitian yang memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Fitriano et al., (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen menghasilkan pertukaran hubungan antara individu dan organisasi dimana individu meningkatkan dirinya sendiri terhadap organisasi sebagai penukaran nilai reward atau pembayaran dari organisasi (Hrebiniak & Alutto, 1972 : Angle and Valeria La Mastro (2003:1). Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap pegawai, maupun pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional. Individu yang terpuaskan dengan pegawaiannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga muncul loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya mengakibatkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen rendah cenderung untuk

melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja seperti turnover yang tinggi, kelambatan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. (Andi Kuncoro,2013). Pandangan Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen maka akan berdampak pada pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini serupa juga dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen dari pegawai maka akan semakin meningkat kinerja individual pegawai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Asrian Desani (2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri	Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri	metode regresi linear Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agrisecara signifikan

Dina Mardiana (2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi	Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi	metode regresi linear Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi secara signifikan
----------------------------	--	---	---	--

Tabel 2.2. Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

No	Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Silvani A.M Suleman (2024)	Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo	untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo	Metode Analisis Path	

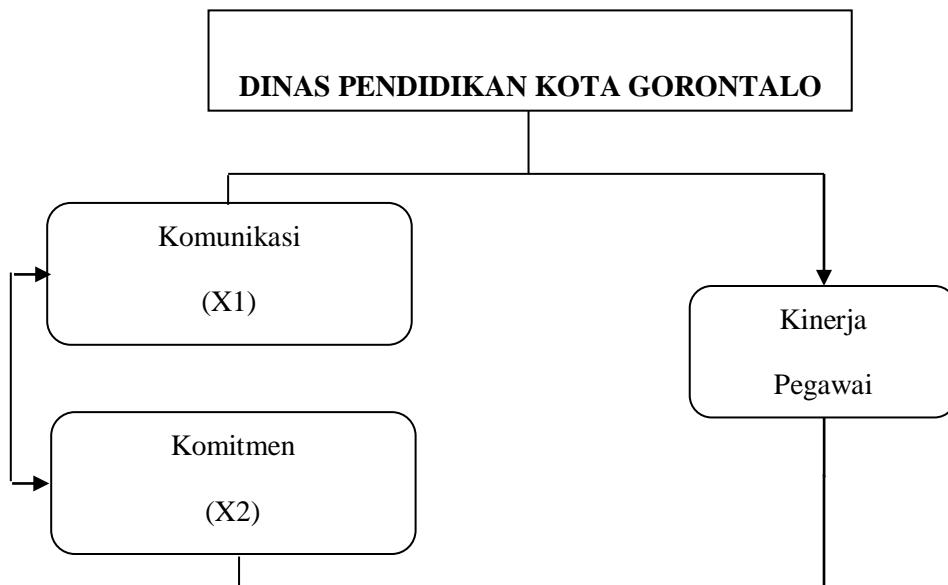
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai adalah salah suatu hal yang penting yang bisa menentukan keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja pegawai. Didalam upaya meningkatkan kinerja pegawai manajemen harus dapat merancang sumber daya perusahaan agar menciptakan suatu hubungan antara komunikasi dan komitmen yang baik. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik. Serta semakin tinggi komitmen maka akan berdampak pada pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
3. Komitmen (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terhadulu, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu adalah metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2017:5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian survey, penelitian survey digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan juga menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari para pegawai dan juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (independen) yaitu Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependen) yaitu kinerja pegawai disebut variabel Y

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Kemudahan perolehan informasi	1 Keterlibatan informasi dari pimpinan 2 Keterlibatan informasi sesama pegawai	Ordinal
	Kualitas Media	1 Efiensi media dalam penyajian informasi 2 Mudah dipahami 3 Lengkap dan jelas 4 Daya tarik untuk dibaca 5 Cocok dengan kebutuhan	
	Muatan Informasi	1 Kecukupan informasi 2 Kekurangan informasi 3 Kelebihan informasi	
Sumber Variabel X1:Hafied (2013:19)			
Komitmen (X2)	Komitmen Afektif (Affective Commitment)	1 Kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari organisasi 2 Loyal dalam organisasi 3 Rela berkorban untuk kepentingan organisasi	Ordinal
	Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)	1. Mengasumsikan keuntungan untuk menetap dalam organisasi 2. Mengasumsikan kerugian ketika meninggalkan organisasi	

	Komitmen Normatif (Normative Commitment)	1. Rasa ingin bekerja 2. Rasa tanggung jawab yang tinggi	
Sumber Variabel X2:Busro (2018:86)			

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	1. Efisiensi kerja 2. Target pencapaian	Ordinal
	Kualitas	1. Pemahaman tugas 2. Prestasi kerja	
	Ketepatan Waktu	1. Kemampuan untuk meyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan 2. Keteraturan dan ketetapan waktu dalam kehadiran serta pertemuan	
	Kehadiran	1. Dalam masuk kerja 2. Pulang kerja 3. Ijin kerja maupun tanpa keterangan	
	Kemampuan Bekerja Sama	1. Bekerja sama dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas 2. Mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya	

Sumber : Mathis dan Jackson (2018)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik menggunakan variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (likert's type item)

2. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.
3. Kuesioner disusun dengan meyiapkan 5 pilihan (Option) setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda sepeti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2013) bahwa populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun kesamaan presentase itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan juga karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulnya.

Berdasarkan pengertian populasi diatas tersebut maka populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 60 orang yang bekerja pada

Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berikut jumlah populasi beserta bagian yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Tabel 3.3. Tabel Populasi

Jabatan	Pegawai
Kepala Dinas	1
Sekretaris	1
Arsiparis Ahli Pertama	2
Pengelola Bahan Perencanaan	3
Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	2
Bendahara	1
Penata Laporan Keuangan	3
Pengadministrasi Keuangan	1
Verifikator Keuangan	2
Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1
Kasubag Umum, Tata laksana & Kepegawaian	1
Analisis SDM Aparatur	2
Pengelola Kepegawaian	3
Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	1
Pengadministrasi Umum	2
Kabid Kebudayaan	1
Analisis Cagar Budaya dan Koleksi Museum	2

Analis Kesenian dan Budaya Daerah	1
Pengelola Pemeliharaan dan Pemugaran Cagar Budaya	1
Analis Bahasa dan Sastra	2
Pamong Budaya	3
Kabid Pembinaan Ketenangan	1
Analis Data dan Informasi Pendidik dan Tenaga Kepend.	1
Kasie PTK PAUD & Pendidikan Non Formal	1
Analis Informasi Pengembangan Pendidik/Tenaga Kepend.	2
Pengelola Data Pendidikan dan Evaluasi	1
Kabid PAUD & Pendidikan Non Formal	1
Pranata Komputer	1
Pembina Karakter	1
Pengelola Peserta Didik	1
Kasie Kurikulum & Penilan PAUD	1
Pengelola Penilaian & Akreditasi Pendidikan	1
Kasie Kelembagaan & SARPRAS	1
Kabid Pembinaan Pendidikan Dasar	1
Pranata Komputer	1
Pengelola Peserta Didik	1
Kasie Kelembagaan & SARPRAS Pendidikan Dasar	1
Analis Pranata Pendidikan	2
Pengelola Kelembagaan Pendidikan	1

Kasie Kurikulum & Penilaian	1
Analis Kurikulum dan Pembelajaran	3
Total	60

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

2. Sampel

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penelitian ini di tentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan formulasi yang di kutip sellvila (1994) dan dalam husein (2004) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ke tidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat di tolelr atau diinginkan

Berdasarkan formulasi di atas, maka jumlah sampel minimal yang harus diperoleh adalah:

$$n = \frac{60}{1+60(0,1)(0,1)} = 37,5 \text{ atau di tetapkan } 38 \text{ sampel}$$

Selanjutnya penentuan jumlah sampel akan dilakukan secara proporsional random sampling yakni pertama –tama adalah pengambilan subjek dari setiap unit kerja ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing unit kerja (proportional sampling). Sehingga peneliti menggunakan metode proportional sampling dengan menetapkan sampel sebanyak 38 Pegawai.

3.2.4 Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

- 2) Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi, yang diwawancara adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
- 3) Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- 4) Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentasi dari hasil jawaban responden.Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*) setelah instrumen dikontruksikan dengan parah ahli dengan cara dimintai pendapatanya tentang instrumen yang telah disusun itu. Hal tersebut sependapat dengan sugiyono (2017) mengatakan bahwa “setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli, maka

diteruskan uji coba instrument. Instrument yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor instrument”.

Uji validitas ini dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefesien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson Product Moment (PPM) yaitu sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Cara menentukan validitas yaitu dengan cara melihat hasil kuesioner antara tiap butir skor. Menurut Masrun (2001) “bahwa ketentuan suatu instrumen dikatakan

valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) $> 0,3$ dengan alpha sebesar $0,5$ ” tetapi jika korelasi skor butir dengan skor totalnya $< 0,3$ maka butir dalam intrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut kriteria *pearson product Moment* (PMM) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (20011:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Intrumen yang baik tidak akan bersifat tendesius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah bisa dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercayai juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataanya, maka berapa kalipun diambil, tetap juga akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005) pada rumus dibawah ini:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan:

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 Ghozali (2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konfersi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari jalur analisis regresi berganda, data yang ordinal biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Seccesive Internal* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- 1) Membuat frenkuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

- 2) Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah respondent.
- 3) Membuat proporsi kumulatif.
- 4) Menentukan untuk setiap Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
- 5) Menetukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

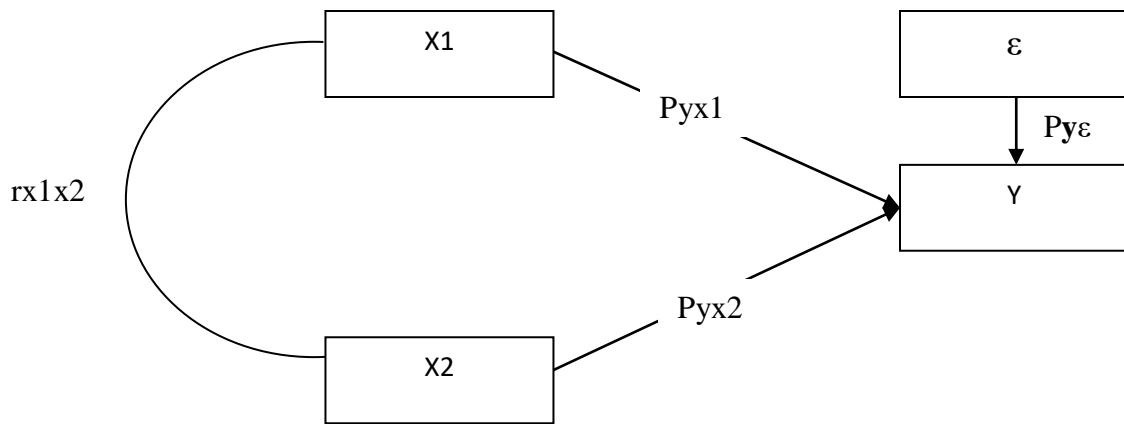
$$Skala(i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum }(i) - \text{Prop Kum }(i-1)}$$

- 6) Pernyataan nilai skala. Nilai pernyataan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Komunikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut:



Gambar 3. 1 Stuktur Path Analisis

$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

: Komunikasi

X_2 : Komitmen

Y : Kinerja Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel terlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Langkah-Langkah Path Analisis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = P yx_1 + P yx_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antara X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefesien jalur $P yx_i$ ($i = 1, \text{ dan } 2$,)
6. Menghitung R^2 yaitu koefesien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P y \epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

9. Analisis data menggunakan program SPSS 20

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2.8 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		September				Oktober				November				Desember			
	Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Konsultasi Judul Penelitian dan Pengesahan Pembimbing I/II																
2	Penyusunan Proposal																
3	Konsultasi Bab I, II, II Pada Pembimbing I/II																
4	Pengesahan Proposal Oleh Pembimbing I/II																
5	Pengurusan Berkas Ujian Proposal																
6	Ujian Proposal																

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Awalnya di Kota Gorontalo Tahun 1975 ada 4 (empat) unit Kantor Pembinaan (KABIN) untuk lingkungan/jajaran Pendidikan dan Kebudayaan sebagai berikut ;

1. Kabin Pendidikan Dasar dan Luar Biasa (PLPB)
2. Kabin Pendidikan dan Olahraga dan Generasi Muda
3. Kabin Pendidikan Masyarakat
4. Kabin Kebudayaan

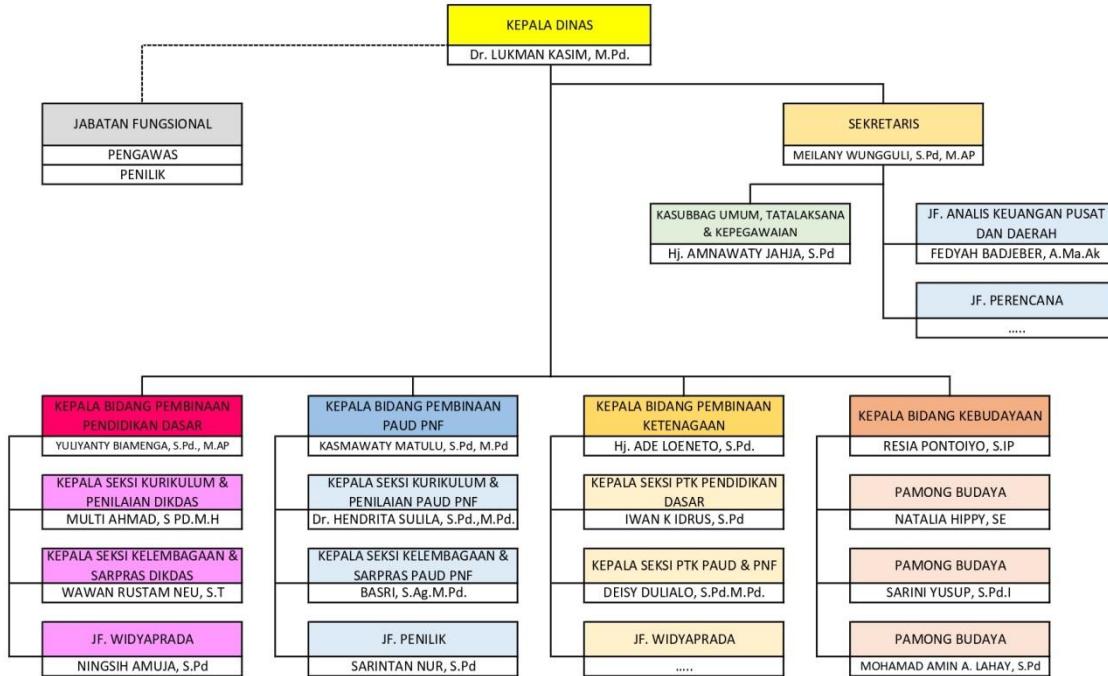
Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 0134/0/1975 Kabin-Kabin tersebut diubah menjadi Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kotamadya Gorontalo termasuk koordinasi SLTP/SLTA di bawah pimpinan Bapak H.Dj. Rachman.

Sejak bulan Januari 2001 mengacu pada UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah RI No. 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi perangkat daerah, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Gorontalo berdasarkan Perda No. 19 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo.

Selanjutnya dengan telah ditetapkan PP No. 8 Tahun 2003 sebagai pengganti PP No. 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka Perda No. 19 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo tidak sesuai lagi dengan keadaan dan perkembangan. Penataan organisasi kelembagaan pada Pemerintah Daerah Kota Gorontalo disesuaikan dengan penerapan peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2003, dan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo di bentuk dan di tetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 25 Tahun 2004. Sesuai Perda Nomor 5 Tahun 2009 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo berubah Nomenklatur menjadi Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sampai dengan sekarang.

4.1.2. Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Gorontalo



Dari 38 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1**Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA/SMK	9	24
S1	20	52
S2	9	24
Total	38	100

Sumber: Hasil olahan Data 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 9 orang atau sekitar 24%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 20 orang atau 52%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 9 orang atau 24%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	20	53
Perempuan	18	47
Total	38	100

Sumber: Hasil olahan Data 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 20 orang atau sekitar 53%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang

atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	0	0
20-30 Tahun	15	39
>31 Tahun	23	61
Total	38	100

Sumber: Hasil olahan Data 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 0 orang atau sekitar 0%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 15 orang atau 39%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 23 orang atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 38 = 38$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 38 = 190$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{190 - 38}{5} = 30,4 = 30$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	38-68	Sangat Rendah
2.	69-99	Rendah
3.	100-130	Sedang
4.	131-161	Tinggi
5.	162-190	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Komunikasi(X1)

Hasil Tabulasi data variabel Komunikasi(X1), yang diisi oleh 38 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	4	16	10,5%	5	20	13,2%	3	12	7,9%
3	7	21	18,4%	13	39	34,2%	8	24	21,1%
2	27	54	71,1%	20	40	52,6%	27	54	71,1%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	91	100%	38	99	100%	38	90	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5			X ₁ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,3%	4	16	10,5%	5	20	13,2%
3	19	57	50,0%	7	21	18,4%	13	39	34,2%
2	17	34	44,7%	27	54	71,1%	20	40	52,6%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	99	100%	38	91	100%	38	99	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 7			X ₁ 8					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
4	3	12	7,9%	3	12	7,9%			
3	8	24	21,1%	15	45	39,5%			
2	27	54	71,1%	20	40	52,6%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	38	90	100%	38	97	100%			
Kategori	Tinggi			Tinggi					
SKOR	Item								
	X ₁ 9			X ₁ 10					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
4	1	4	2,6%	5	20	13,2%			
3	12	36	31,6%	13	39	34,2%			
2	25	50	65,8%	20	40	52,6%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			

Σ	38	90	100%	38	99	100%
Kategori	Tinggi		Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 91 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 99 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 90 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 99 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 91 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 99 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 90 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 97 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.9 memperoleh skor 90 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.10 memperoleh skor 99 dengan kategori rendah.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Komitmen (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Komitmen (X2), yang diisi oleh 38 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen(X2)

SKOR	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	20	100	52,6%	16	80	42,1%	17	85	44,7%
4	12	48	31,6%	11	44	28,9%	12	48	31,6%
3	6	18	15,8%	11	33	28,9%	9	27	23,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	166	100%	38	157	100%	38	160	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X ₂ 4			X ₂ 5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	50,0%	18	90	47,4%
4	8	32	21,1%	8	32	21,1%
3	11	33	28,9%	12	36	31,6%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	160	100%	38	158	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X ₂ 6			X ₂ 7		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	20	100	52,6%	15	75	39,5%
4	12	48	31,6%	14	56	36,8%
3	6	18	15,8%	9	27	23,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	166	100%	38	158	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Komitmen(X2), responden yang menjawab item pernyataan X2. 1 memperoleh skor 166 dengan

kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 157 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 160 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 160 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 158 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 166 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.7 memperoleh skor 158 dengan kategori tinggi.

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disi oleh 38 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai(Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	44,7%	20	100	52,6%	17	85	44,7%
4	10	40	26,3%	18	72	47,4%	10	40	26,3%
3	11	33	28,9%	0	0	0,0%	11	33	28,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	158	100%	38	172	100%	38	158	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	47,4%	10	50	26,3%	11	55	28,9%
4	14	56	36,8%	25	100	65,8%	20	80	52,6%
3	6	18	15,8%	3	9	7,9%	7	21	18,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	164	100%	38	159	100%	38	156	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y.7			Y.8			Y.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	47,4%	17	85	44,7%	17	85	44,7%
4	20	80	52,6%	9	36	23,7%	14	56	36,8%
3	0	0	0,0%	12	36	31,6%	7	21	18,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	38	170	100%	38	157	100%	38	162	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	Y.10			Y.11					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	10	50	26,3%	9	45	23,7%			
4	23	92	60,5%	22	88	57,9%			
3	5	15	13,2%	7	21	18,4%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	38	157	100%	38	154	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 158 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 172 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 158 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item

pernyataan Y.4 memperoleh skor 164 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 159 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 156 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh skor 170 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.8 memperoleh skor 157 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.9 memperoleh skor 162 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.10 memperoleh skor 157 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.11 memperoleh skor 154 dengan kategori tinggi.

Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja Pegawai responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai $Cronbach's Alpha > 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2025 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Komunikasi	X1.1	0,817	14,74	2,028	Valid	0,930	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,796	13,04	2,028	Valid		
	X1.3	0,851	18,51	2,028	Valid		
	X1.4	0,732	9,46	2,028	Valid		
	X1.5	0,817	14,74	2,028	Valid		
	X1.6	0,796	13,04	2,028	Valid		
	X1.7	0,851	18,51	2,028	Valid		
	X1.8	0,762	10,90	2,028	Valid		
	X1.9	0,608	5,79	2,028	Valid		
	X1.10	0,796	13,04	2,028	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Komunikasi (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,930 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komunikasi (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen(X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2025 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Komitmen	X2.1	0,820	15,02	2,028	Valid	0,947	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,790	12,61	2,028	Valid		
	X2.3	0,931	41,92	2,028	Valid		
	X2.4	0,949	57,28	2,028	Valid		
	X2.5	0,920	35,94	2,028	Valid		
	X2.6	0,777	11,76	2,028	Valid		
	X2.7	0,909	31,40	2,028	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Komitmen (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,947 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai	Item1	0,813	14,39	2,028	Valid	0,928	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,787	12,75	2,028	Valid		
	Item3	0,856	19,74	2,028	Valid		
	Item4	0,737	9,94	2,028	Valid		

	Item5	0,785	12,61	2,028	Valid		
	Item6	0,703	8,57	2,028	Valid		
	Item7	0,805	14,10	2,028	Valid		
	Item8	0,849	18,75	2,028	Valid		
	Item9	0,710	8,83	2,028	Valid		
	Item10	0,724	9,38	2,028	Valid		
	Item11	0,719	9,18	2,028	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,928 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 38 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,319X1 + 0,657X2 + 0,250\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Komunikasi (X1) yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh

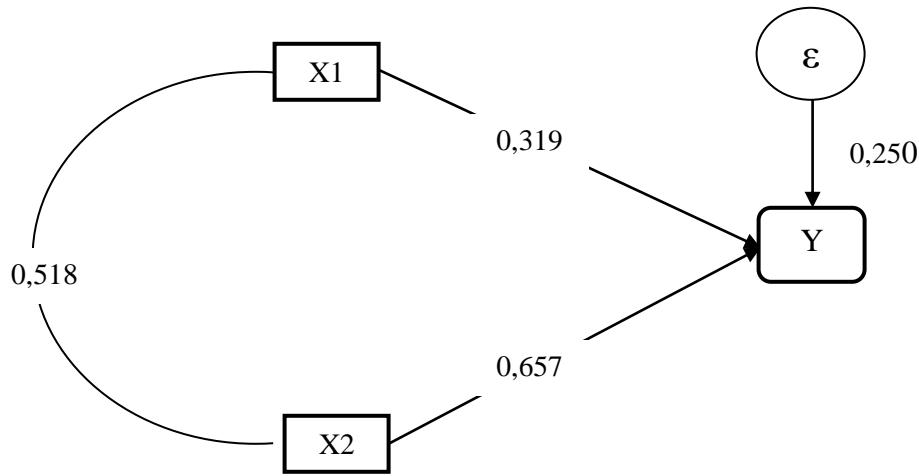
yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Komunikasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,319 atau 31,9%

X_2 = Komitmen, menandakan bahwa Komitmen (X_2), yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Komitmen (X_2) yang secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,657 atau 65,7%.

Sedangkan $\epsilon = 0,250$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,0%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,750 ini berarti sekitar 75,0% pengaruh yang ada terhadap Kinerja Pegawai oleh variabel Komunikasi dan Komitmen. Serta masih ada sekitar 25,0% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Komunikasi (X1) dengan nilai sebesar 0,319 terhadap Kinerja Pegawai, dan dominan berpengaruh variabel Komitmen (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,657 terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)	
		Langsung	Tidak Langsung	Total		
X1	X ₁ Terhadap Y	0,319	-	31,9%	0,750 Atau 75,0%	
X2	X ₂ Terhadap Y	0,657	-	65,7%		
E	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y	25,0%				
X1, dan X2 Terhadap Y			75,0%			
Total			100%			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Komitmen(X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 52,517 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 dan $probability \ sig < probability \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Komunikasi(X1)Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Komunikasi(X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) dengan nilai $probability \ sig < probability \alpha = 0,03$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Komitmen(X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Komitmen(X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karywan (Y) dengan nilai *probability* $sig < 0,000$ dan $\alpha = 0,00$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja yang terdiri dari Komitmen(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Komunikasi(X1) dengan Komitmen(X2) sebesar 0,518 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Komunikasi(X1) dan Komitmen(X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Komunikasi (X1), dan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,750 atau 75,0%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2 Y \cdot x_1 x_2$) artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai. Mengacu pada

nilai kofisien determinasi total ($R^2 Y.x_1x_2$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” (Riduwan (2012:86))” dilihat dari nilai R Square berdasarkan tabel koefisien korelasi terhadap variabel Y. sedangkan 25,0% dipengaruhi oleh variabel luar, seperti Faktor kemampuan, Faktor Motivasi, Efektivitas dan Efisiensi, Wewenang (Otoritas), Disiplin, Inisiatif. Mangkunegara (2017).

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komunikasi dan Komitmen, dilihat dari sigi kemudahan memperoleh informasi dimana kadis selalu memberikan pembaruan informasi penting terkait pekerjaan secara langsung; pegawai selalu merasa mudah mendapatkan informasi yang diperlukan melalui rekan kerja di lingkungan kantor; dilihat dari segi kualitas media itu sendiri dimana dengan adanya media selalu ini mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat; Instruksi yang terdapat dalam media selalu disajikan secara jelas dan mudah dipahami; Informasi yang disampaikan melalui media selalu lengkap dan jelas;

Media selalu memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja; Media selalu dirancang dengan memperhatikan kebutuhan individu atau kelompok dalam mengerjakan pekerjaan; dilihat dari segi muatan informasi dimana Informasi yang disajikan sudah mencakup seluruh aspek yang pegawai butuhkan; Pegawai merasa informasi yang disajikan terkadang belum cukup untuk

memahami pekerjaan secara menyeluruh; serta pegawai kadang merasa kesulitan untuk memahami inti pesan karena terlalu banyak informasi yang diberikan.

Sementara itu dilihat dari variabel Komitmen melalui komitmen efektif dimana pegawai selalu percaya bahwa nilai-nilai yang diterapkan di organisasi sesuai dengan pandangan pribadi pegawai; Pegawai selalu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi; Pegawai selalu tidak keberatan mengorbankan waktu dan tenaga untuk kepentingan organisasi; dilihat dari segi komitmen kelanjutan dimana pegawai selalu merasa bahwa organisasi ini memberikan peluang yang cukup untuk pertumbuhan pribadi dan profesional pegawai; Jika pegawai meninggalkan organisasi ini, pegawai akan selalu kehilangan banyak kesempatan pengembangan karier yang sudah pegawai dapatkan; dilihat dari segi komitmen normative dimana pegawai selalu merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih pada Organisasi ini; pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan Komunikasi serta Komitmen yang diterapkan dengan baik sesuai dengan peraturan pada dinas terkait maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke dua penelitian terdahulu Asrian Desani (2019), dan Dina Mardiana (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri”. “Pengaruh

Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi”.

Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

4.7.2. Komunikasi(X1) dan Komitmen(X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Komunikasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komunikasi(X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,319 atau 31,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Komunikasi(X1) yang diterapkan oleh dinas maka dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai(Y) yang baik pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menjadi terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa rendahnya Komunikasi dilihat pada dimensi kemudahan memperoleh informasi dimana masih sangat terbatas sebab Informasi penting tidak selalu mudah diakses oleh semua pihak, Ini bisa terjadi karena saluran komunikasi yang tidak efektif, kurangnya publikasi, atau teknologi yang kurang mendukung, bahkan jarang keterlibatan pegawai dalam suatu forum untuk menentukan kebijakan yang tepat dalam setiap pengambilan keputusan dari pemangku kebijakan (kadis), misalnya dalam hal SPPD kebanyakan yang terjadi dilapangan disetiap program, dalam maupun luar daerah itu ditangani oleh kadis

langsung, adapun keterlibatan informasi sesama pegawai juga menjadi hal yang jarangan dirasakan oleh setiap pegawai dimana kurangnya pertukaran informasi pegawai jarang berbagi informasi penting satu sama lain, baik terkait tugas harian, perkembangan proyek, atau kebijakan baru. Informasi hanya berputar di tingkat tertentu saja, tidak menjangkau seluruh pihak yang membutuhkan terkadang dalam satu bidang tidak dilibatkan pegawai yang kurang memiliki kemampuan misalnya dalam penguasaan teknologi (pengelolaan data base sekolah) maupun Dapodik sekolah.

Dilihat dari dimensi kualitas media dimana kurangnya efisiensi media dalam penyajian informasi, struktur penyampaian tidak efektif iInformasi penting tidak langsung disampaikan di awal, membuat audiens kesulitan menangkap inti pesan penggunaan media kurang sesuai misal, menggunakan teks panjang untuk informasi yang seharusnya disampaikan lewat gambar atau video lebih efektif. sehingga beberapa pegawai yang kurang mengelolah informasi media secara efisien terkadang hanya dipergunakan untuk hal – hal yang kurang bermanfaat seperti scrolling sosmed, main game, dll dampaknya beberapa web site dan aplikasi yang memudahkan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat malah terkesan kurang dimanfaatkan, ada juga beberapa pekerjaan yang kurang dipahami dalam menggunakan berbagai aktivitas aplikasi apalagi menyangkut tentang singkronisasi data dapodik sekolah biasanya sering terjadi kesalahan misal koneksi jaringan yang tidak stabil dimana proses sinkronisasi sangat bergantung pada koneksi internet jika koneksi lambat,

sinkronisasi bisa gagal, macet di tengah jalan, atau data tidak terkirim sempurna, kadang muncul error seperti "Gagal Menghubungkan ke *Server*" atau "*Timeout Connection*".

Versi aplikasi tidak terupdate ini memungkinkan pengguna masih menggunakan aplikasi Dapodik versi lama, sementara server pusat sudah membutuhkan versi terbaru. Akibatnya, saat sinkronisasi muncul *error version mismatch*, atau data tidak bisa diproses karena beda format. Sering terjadi kesalahan dalam pengimputan data dimana Data siswa, guru, rombel, sarpras, dll. tidak diisi lengkap atau ada kesalahan input (contoh: NIK tidak sesuai, nama ganda, tanggal lahir salah), data tidak valid menyebabkan sinkronisasi gagal karena sistem Dapodik memiliki validasi ketat.

Informasi media juga bertujuan agar pegawai lebih dimudahkan dalam setiap pekerjaannya dapat memahami literasi dengan cepat, lengkap dan jelas, memiliki daya tarik serta cocok dengan kebutuhan pekerjaan sehari – hari, dilihat dari dimensi muatan informasi dimana pegawai dapat menyerap berbagai informasi melalui media yang disediakan oleh Dinas pendidikan Kota Gorontalo memberikan pemahaman yang lebih, dalam berkomunikasi serta memiliki informasi yang lebih dan mudah diakses.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Dimensi dan Indikator komunikasi pada penelitian Hafied (2013:19), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu: 1) Dimensi kemudahan perolehan informasi

yang terdiri dari dua indiator yaitu: a) Keterlibatan informasi dari pimpinan, disini pemimpin wajib memberikan informasi mengenai pegawaian yang harus dilakukan. b) Keterlibatan informasi sesama pegawai, informasi yang diberikan dari sesama pegawaiakanterjalinya sebuah kerjasama. 2) Dimensi kualitas media yang terdiri dari lima indikator yaitu: a) Efisiensi media dalam penyajian informasi. Menggunakan media yang padat dan jelas dalam memberikan atau menyampaikan informasi b) Mudah dipahami. Setiap informasi yang ingin disampaikan haruslah menggunakan bahasa mudah di pahami oleh pendengar. c) Lengkap dan jelas. Berikan informasi secara lengkap dan jelas menjadi salah satu faktor penting agar tidak ada kesalahpahaman dalam informasi yang disampaikan. d) Daya tarik untuk dibaca. Memiliki daya tarik akan membuat informasi menjadi hal yang akan di cari secara terus menerus. e) Cocok dengan kebutuhan. Seseorang mencari informasi sesuai dengan kebutuhan yang dicari, contohnya: mahasiswa yang mencari jurnal untuk mendapatkan bahan skripsi. 3) Dimensi muatan informasi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: a) Kecukupan informasi. Informasi yang cukup akan membantu seseorang dalam mengetahui seatu dengan jelas atau memecahkan masalah, menemukan solusi yang diinginkan. b) Kekurangan informasi. Jika seseorang kekurangan informasi akan menjadi penghambat dalam pegawaiannya. c) Kelebihan informasi. Informasi yang berlebihan akan memuncul sebuah argument yang berbeda-beda.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Asrian Desani (2019), dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri". Hal ini berarti mengindikasikan bahwasemakin baik komunikasi yang terjadi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

2. Komitmen(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen(X2) padadinas terkait maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa tingginya Komitmen yang dapat dilihat Komitmen Afektif dimana kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari organisasi pegawai percaya bahwa setiap komitmen yang dibuat berdasarkan untuk kepentingan organisasi, akan tetapi ada beberapa hal yang dibuat hanya berdasarkan untuk kepentingan pribadi hal itu akan memicu sikap antar sesama pegawai dalam menjalankan komitmennya masing- masing, adapula beberapa pegawai yang kurang loyal dalam organisasi hanya mengutamakan pekerjaannya tanpa terlibat lebih, dalam organisasi, ada juga pegawai yang rela berkorban untuk kepentingan organisasi

berkomitmen teguh dalam mamajukan organisasi dimana pegawai rela berkorban waktu, tenaga, bahkan kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi memprioritaskan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi sesaat serta menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang mendalam terhadap organisasi, dilihat dari Komitmen Kelanjutan dimana beberapa pegawai memiliki ketertarikan dalam pekerjaannya misalnya bagian pengurusan seluruh data guru, kenaikan pangkat, maupun yang bersertifikasi memungkinkan pegawai tersebut untuk menetap dalam organisasi, serta dilihat dari komitmen normatif dimana beberapa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam pengembangan potensi pegawai serta adapula pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan proaktif dalam menjalankan tugasnya. Mereka melihat pekerjaan sebagai bagian dari upaya bersama untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menghasilkan kontribusi yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Busro (2018:86) Indikator Komitmen Organisasi yaitu: 1) Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi : a) Kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari organisasi. b) Loyal dalam organisasi. c) Rela berkorban untuk kepentingan organisasi. 2) Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment) meliputi : a) Mengasumsikan keuntungan untuk menetap dalam organisasi. b) Mengasumsikan kerugian ketika meninggalkan organisasi. 3) Komitmen Normatif (Normative

Commitment) meliputi : a) Rasa ingin bekerja. Rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Dina Mardiana (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi”. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa Komitmen yang diterapkan dengan baik dan berkesinambungan akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi. Artinya, semakin baik pola komunikasi di dalam BUMDES, semakin meningkat kinerja karyawannya komunikasi yang efektif membantu memperjelas tugas, mengurangi kesalahpahaman, dan memperlancar koordinasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
3. Komitmen (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

Disarankan kepada Kadis Dinas Pendidikan Kota Gorontalountuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Komunikasi (X1), disarankan kepada kadis agar kiranya dapat memperhatikan serta meningkatkan kemudahan memperoleh informasi sehingga dapat membangun saluran komunikasi yang lebih efektif, seperti portal informasi resmi, grup komunikasi digital khusus pegawai, serta dashboard internal yang terintegrasi. Menjamin keterbukaan informasi, terutama informasi yang berkaitan dengan kebijakan penting (contoh: pengelolaan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Abdul Aziz Nugraha Pratama , Aprina Wardani (2017) “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)” *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Muqtasid* 8(2), 2017: 119-129
- Adha, Suhroji & Wandi, Didi. 2019. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. Vol. 2, No. 2. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>.
- Ardianto, Elvinaro. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Simbiosa rekata media
- Arikunto S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Alamsyah, Yuyun. 2018. Bangkitnya Bisnis Kuliner Tradisional: Meraih Untung dari Bisnis Masakan Tradisional Kaki Lima sampai Restoran. Jakarta: Gramedia.
- Amalia, R. D., & Wibowo, S. 2019. Analisis Siaran Iklan dan Gratis Ongkos Kirim sebagai Tipu Muslihat di Youtube Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Pada E-Commerce Shopee). *eProceedings of Applied Science*. Vol 5. No 2. Hal 571–579.
- Andriana A., Panggabean R. 2017. The Effect of Good Corporate Governance and Environmental Performance on Financial Performance of the Proper Listed Company on Indonesia Stock Exchange. *Binus Business Review*, 8(1), 1–8. (<https://www.scimagojr.com/> diakses tanggal 06 Oktober 2019).
- Astiti, Fitri Kholifah. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT DPPKAD Kabupaten Bangka. *Universitas Bangka Belitung*.
- Azzahra, Fathima, I Wayan Bagia, and I Ketut Kirya. 2018. “Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia Di Bali.” *Jurnal Manajemen* 4 (2): 85–94.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cangara, Hafied. (2013). Perencanaan dan Strategi Komunikasi. Jakarta : Raja Grafindo
- Danim.2007.Visi Baru Manajemen Sekolah. Jakarta : Bumi Aksara
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabetia. Bandung

- Fitriano, A., Beby, S., Tjokro, J., & Logika, W. (2020). Pengaruh Komunikasi Kompetensi dan stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suriatma Mitra Perwita Medan. *Jurnal Manajemen*, 6, 27–34.
- Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A. (2014). Employees' organizational commitment: Its negative aspects for organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 558-564.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hidayat, Dasrun. 2012. Komunikasi Antarpribadi dan Mediannya. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hrebinia, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 555-573
- Jamal Rio Syukron, Sandy, Yusuf., Vicky (2021), "Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal Jambura Economic Education* Vol. 3 No. 1
- Jufrizien Jufrizien., 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja" Vol. 7 No. 1 (2021): Sains Manajemen: *Jurnal Manajemen Unsera*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2018. *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Ningrum, Setiyawati. 2020. Pengaruh Komunikasi, Koordinasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama Cakung. *STIE Indonesia Jakarta*
- Permatasari, R.J. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal JENIUS*, 2 (3).

- Prahiawan, Wawan dan Fandi Achmad Firizki. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Kota Tangerang. E-Journal-Vol.13.No.1-2021
- Riduwan, 2016. *Metode Penelitian*. BPFE Jogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Salam Rendi, Wahyudi. 2020. Komitmen Organisasi. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Sari, Ria Widhia. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Deepublish
- Setiadi, N. H. 2005. Pendekatan Teoritis dan Praktis Komitmen Organisasional: Bagaimana Komitmen Karyawan Diwujudkan dalam Organisasi. Jurnal
- Setyowati, N. S. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharno, B. 2008. Pengertiandan Defenisi Pegawai. Yogyakarta. Graham Ilmu
- Suparwati, Ari. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. 2011. Metodologi Penelitian Sosial. Edisi ke 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah, 2014. Kepemimpinan dan Manajemen. Devisi Buku Perguruan
- Toso, Sahrudin Titisan Toso. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sjahtera (Pasaraya JM Letkol Iskandar Palembang). Universitas Tridinanti Palembang.
- Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. edisi ke lima cetakan keSepuluh. Jakarta. RajawaliPers
- Widjaja, A. 2006. Administrasi Kepegawaian, jakarta. Rajawali

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

ANGKET UNTUK PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO DALAM RANGKA MENGIKUR KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr. (i).....

Ditempat

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan proposal, penulis melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo".

Berdasarkan hal tersebut, maka saya memohon kepada Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuisioner yang terlampir. Tujuan dari penyebaran kuisioner ini adalah memperoleh informasi mengenai seberapa besar Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. Oleh karena itu, besar harapan saya bahwa Bapak/Ibu dapat memberikan informasi yang sebenarnya. Atas kerja sama dan waktu anda untuk mengisi kuisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Peneliti
Silvani A.M Suleman

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Latar Belakang Pendidikan : SMA/SMK DIII S1 S2 S3

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

I. KOMUNIKASI (X1)

A. Kemudahan perolehan informasi

No	Pernyataan
1	Pimpinan memberikan pembaruan informasi penting terkait pekerjaan secara langsung a. Selalu memberikan pembaruan informasi penting b. Sering memberikan pembaruan informasi penting c. Kadang-kadang memberikan pembaruan informasi penting d. Jarang memberikan pembaruan informasi penting e. Tidak pernah memberikan pembaruan informasi penting
2	Pegawai merasa mudah mendapatkan informasi yang diperlukan melalui rekan kerja di lingkungan kantor a. Selalu merasa mudah mendapatkan informasi b. Sering merasa mudah mendapatkan informasi c. Kadang-kadang merasa mudah mendapatkan informasi d. Jarang merasa mudah mendapatkan informasi e. Tidak pernah merasa mudah mendapatkan informasi

B. Kualitas Media

No	Pernyataan
1	Media ini mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat a. Selalu mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat b. Sering mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat c. Kadang-kadang mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat d. Jarang mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat e. Tidak pernah mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan singkat
2	Instruksi yang terdapat dalam media disajikan secara jelas dan mudah dipahami a. Selalu disajikan secara jelas dan mudah dipahami b. Sering disajikan secara jelas dan mudah dipahami c. Kadang-kadang disajikan secara jelas dan mudah dipahami d. Jarang disajikan secara jelas dan mudah dipahami e. Tidak pernah disajikan secara jelas dan mudah dipahami
3	Informasi yang disampaikan melalui media sudah lengkap dan jelas

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu lengkap dan jelas b. Sering lengkap dan jelas c. Kadang-kadang lengkap dan jelas d. Jarang lengkap dan jelas e. Tidak pernah lengkap dan jelas
--	--

4	Media memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja b. Sering memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja c. Kadang-kadang memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja d. Jarang memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja e. Tidak pernah memiliki ilustrasi atau gambar yang mendukung daya tarik untuk bekerja
5	Media dirancang dengan memperhatikan kebutuhan individu atau kelompok dalam mengerjakan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dirancang dengan memperhatikan kebutuhan b. Sering dirancang dengan memperhatikan kebutuhan c. Kadang-kadang dirancang dengan memperhatikan kebutuhan d. Jarang dirancang dengan memperhatikan kebutuhan e. Tidak pernah dirancang dengan memperhatikan kebutuhan

C. Muatan Informasi

No	Pernyataan
1	Informasi yang disajikan sudah mencakup seluruh aspek yang pegawai butuhkan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mencakup seluruh aspek b. Sering mencakup seluruh aspek c. Kadang-kadang mencakup seluruh aspek d. Jarang mencakup seluruh aspek e. Tidak pernah mencakup seluruh aspek
2	Pegawai merasa informasi yang disajikan belum cukup untuk memahami pekerjaan secara menyeluruh.

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu belum cukup untuk memahami pekerjaan secara menyeluruh b. Sering belum cukup untuk memahami pekerjaan secara menyeluruh c. Kadang-kadang belum cukup untuk memahami pekerjaan secara menyeluruh d. Jarang belum cukup untuk memahami pekerjaan secara menyeluruh e. Tidak pernah belum cukup untuk memahami pekerjaan secara menyeluruh
3	<p>Pegawai merasa kesulitan untuk memahami inti pesan karena terlalu banyak informasi yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merasa kesulitan b. Sering merasa kesulitan c. Kadang-kadang merasa kesulitan d. Jarang merasa kesulitan e. Tidak pernah merasa kesulitan

II. KOMITMEN (X2)

A. Komitmen Afektif

No	Pernyataan
1	<p>Pegawai percaya bahwa nilai-nilai yang diterapkan di organisasi sesuai dengan pandangan pribadi pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan pandangan pribadi pegawai b. Sering sesuai dengan pandangan pribadi pegawai c. Kadang-kadang sesuai dengan pandangan pribadi pegawai d. Jarang sesuai dengan pandangan pribadi pegawai e. Tidak pernah sesuai dengan pandangan pribadi pegawai
2	<p>Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merasa bangga b. Sering merasa bangga c. Kadang-kadang merasa bangga d. Jarang merasa bangga e. Tidak pernah merasa bangga
3	<p>Pegawai tidak keberatan mengorbankan waktu dan tenaga untuk kepentingan organisasi</p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu tidak keberatan b. Sering tidak keberatan c. Kadang-kadang tidak keberatan d. Jarang tidak keberatan e. Tidak pernah tidak keberatan
--	--

B. Komitmen Kelanjutan

No	Pernyataan
1	<p>Pegawai merasa bahwa organisasi ini memberikan peluang yang cukup untuk pertumbuhan pribadi dan profesional pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan peluang yang cukup b. Sering memberikan peluang yang cukup c. Kadang-kadang memberikan peluang yang cukup d. Jarang memberikan peluang yang cukup e. Tidak pernah memberikan peluang yang cukup
2	<p>Jika pegawai meninggalkan organisasi ini, pegawai akan kehilangan banyak kesempatan pengembangan karier yang sudah pegawai dapatkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu akan kehilangan banyak kesempatan b. Sering akan kehilangan banyak kesempatan c. Kadang-kadang akan kehilangan banyak kesempatan d. Jarang akan kehilangan banyak kesempatan e. Tidak pernah akan kehilangan banyak kesempatan

C. Komitmen Normatif

1	Pegawai merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih pada Organisasi ini
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih b. Sering merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih c. Kadang-kadang merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih d. Jarang merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih e. Tidak pernah merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih
2	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan

	<ol style="list-style-type: none"> Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Sering bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Kadang-kadang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Jarang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan Tidak pernah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
--	---

III. KINERJA PEGAWAI (Y)

A. Kuantitas

1	<p>Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan</p> <ol style="list-style-type: none"> Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan
2	<p>Pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan</p> <ol style="list-style-type: none"> Selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan Sering sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan Kadang-kadang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan Jarang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan Tidak pernah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan

B. Kualitas

1	<p>Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar</p> <ol style="list-style-type: none"> Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar Sering mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar

	e. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar
2	Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi
	a. Selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi b. Sering menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi c. Kadang-kadang menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi d. Jarang menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi e. Tidak pernah menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi

C. Ketepatan Waktu

1	Pegawai tidak pernah terlambat masuk kerja
	a. Selalu terlambat masuk kerja b. Sering terlambat masuk kerja c. Kadang-kadang terlambat masuk kerja d. Jarang terlambat masuk kerja e. Tidak pernah terlambat masuk kerja
2	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan
	a. Selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan b. Sering masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan c. Kadang-kadang masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan d. Jarang masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan e. Tidak pernah masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

D. Kehadiran

1	Pegawai selalu datang ketempat kerja tepat pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu datang ketempat kerja tepat pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00 b. Sering datang ketempat kerja tepat pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00 c. Kadang-kadang datang ketempat kerja tepat pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00 d. Jarang datang ketempat kerja tepat pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00 e. Tidak pernah datang ketempat kerja tepat pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00
2	Pegawai selalu memberikan alasan jika terlambat hadir ke kantor
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan alasan jika terlambat hadir ke kantor b. Sering memberikan alasan jika terlambat hadir ke kantor c. Kadang-kadang memberikan alasan jika terlambat hadir ke kantor d. Jarang memberikan alasan jika terlambat hadir ke kantor e. Tidak pernah memberikan alasan jika terlambat hadir ke kantor

E. Kemampuan Bekerja Sama

1	Saya mampu bekerjasama dengan tim
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu bekerjasama dengan tim b. Sering mampu bekerjasama dengan tim c. Kadang-kadang mampu bekerjasama dengan tim d. Jarang mampu bekerjasama dengan tim e. Tidak pernah mampu bekerjasama dengan tim
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan pembagian tugas di dalam tim kerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan pembagian tugas di dalam tim kerja b. Sering mengerjakan tugas sesuai dengan pembagian tugas di dalam tim kerja c. Kadang-kadang mengerjakan tugas sesuai dengan pembagian tugas di dalam tim kerja d. Jarang mengerjakan tugas sesuai dengan pembagian tugas di dalam tim kerja e. Tidak pernah mengerjakan tugas sesuai dengan pembagian tugas di dalam tim kerja

LAMPIRAN 2:**Data Ordinal**

No	Komunikasi (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
6	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	28
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
9	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	24
10	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	26
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
14	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	2	4	3	4	2	4	4	2	2	31
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
24	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
26	2	4	3	2	2	4	3	3	2	4	29
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	24
29	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
32	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
33	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
35	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
36	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
37	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
38	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	28

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	E	Scale
1,000	2,000	#####	0.711	0.711	0.342	0.555	1,000
	3,000	7,000	0.184	0.895	0.182	1,252	2,349
	4,000	4,000	0.105	1,000	0.000	2,000	3,212
2,000	2,000	#####	0.526	0.526	0.398	0.066	1,000
	3,000	#####	0.342	0.868	0.213	1,119	2,296
	4,000	5,000	0.132	1,000	0.000	4,000	3,378
3,000	2,000	#####	0.711	0.711	0.342	0.555	1,000
	3,000	8,000	0.211	0.921	0.147	1,412	2,407
	4,000	3,000	0.079	1,000	0.000	2,000	3,346
4,000	2,000	#####	0.447	0.447	0.395	#####	1,000
	3,000	#####	0.500	0.947	0.107	1,620	2,460
	4,000	2,000	0.053	1,000	0.000	4,000	3,925
5,000	2,000	#####	0.711	0.711	0.342	0.555	1,000
	3,000	7,000	0.184	0.895	0.182	1,252	2,349
	4,000	4,000	0.105	1,000	0.000	2,000	3,212
6,000	2,000	#####	0.526	0.526	0.398	0.066	1,000
	3,000	#####	0.342	0.868	0.213	1,119	2,296
	4,000	5,000	0.132	1,000	0.000	4,000	3,378
7,000	2,000	#####	0.711	0.711	0.342	0.555	1,000
	3,000	8,000	0.211	0.921	0.147	1,412	2,407
	4,000	3,000	0.079	1,000	0.000	2,000	3,346
8,000	2,000	#####	0.526	0.526	0.398	0.066	1,000
	3,000	#####	0.395	0.921	0.147	1,412	2,392
	4,000	3,000	0.079	1,000	0.000	3,000	3,621
9,000	2,000	#####	0.658	0.658	0.367	0.407	1,000
	3,000	#####	0.316	0.974	0.061	1,938	2,528
	4,000	1,000	0.026	1,000	0.000	2,000	3,877
#####	2,000	#####	0.526	0.526	0.398	0.066	1,000
	3,000	#####	0.342	0.868	0.213	1,119	2,296
	4,000	5,000	0.132	1,000	0.000	4,000	3,378

Successive Interval

Data Ordinal

No	Komitmen (X2)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	3	3	3	3	3	22
2	4	5	4	5	5	4	4	31
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	5	5	5	5	34
5	3	4	4	4	4	3	4	26
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	4	5	34
9	5	4	5	5	4	5	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	5	5	5	5	5	34
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	4	34
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	3	4	4	3	4	4	26
17	4	3	4	3	3	4	4	25
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	3	3	3	4	3	24
20	4	3	4	3	4	4	4	26
21	4	3	3	3	3	4	3	23
22	4	3	4	4	4	4	4	27
23	4	4	4	4	3	5	4	28
24	4	3	3	3	3	4	3	23
25	4	3	3	3	3	4	3	23
26	3	3	4	3	4	3	4	24
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	3	3	3	3	5	3	25
29	5	3	3	4	4	5	3	27
30	5	5	4	4	4	5	4	31
31	4	3	4	4	3	4	4	26
32	3	4	3	3	3	3	3	22
33	3	4	3	3	3	3	3	22
34	4	5	4	5	5	4	4	31
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	4	5	5	5	5	5	34
37	3	4	4	4	4	3	4	26
38	5	5	5	5	5	5	5	35

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	E	Scale
1,000	3,000	6,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	12,000	0,316	0,474	0,398	-0,066	2,071
	5,000	20,000	0,526	1,000	0,000	4,000	3,284
2,000	3,000	11,000	0,289	0,289	0,342	-0,555	1,000
	4,000	11,000	0,289	0,579	0,391	0,199	2,012
	5,000	16,000	0,421	1,000	0,000	5,000	3,110
3,000	3,000	9,000	0,237	0,237	0,309	-0,716	1,000
	4,000	12,000	0,316	0,553	0,395	0,152	2,028
	5,000	17,000	0,447	1,000	0,000	5,000	3,187
4,000	3,000	11,000	0,289	0,289	0,342	-0,555	1,000
	4,000	8,000	0,211	0,500	0,399	0,000	1,911
	5,000	19,000	0,500	1,000	0,000	4,000	2,979
5,000	3,000	12,000	0,316	0,316	0,356	-0,480	1,000
	4,000	8,000	0,211	0,526	0,398	0,056	1,924
	5,000	16,000	0,474	1,000	0,000	4,000	2,966
6,000	3,000	6,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	12,000	0,316	0,474	0,398	-0,066	2,031
	5,000	20,000	0,526	1,000	0,000	4,000	3,284
7,000	3,000	9,000	0,237	0,237	0,309	-0,716	1,000
	4,000	14,000	0,368	0,605	0,385	0,267	2,096
	5,000	15,000	0,395	1,000	0,000	4,000	3,278

Succesive Interval

3	4	3	3	3	3	3	Total
1,000	2,012	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,012
2,031	3,110	2,028	2,979	2,966	2,031	2,096	17,242
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,234	2,012	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	20,991
1,000	2,012	2,028	1,911	1,924	1,000	2,096	11,971
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	3,110	3,107	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	2,031	3,278	20,837
3,284	2,012	3,187	2,979	1,924	3,284	2,096	18,767
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	2,012	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	20,991
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	2,096	20,907
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
2,031	1,000	2,028	1,911	1,000	2,031	2,096	12,097
2,031	1,000	2,028	1,000	1,000	2,031	2,056	11,186
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
2,031	2,012	1,000	1,000	1,000	2,031	1,000	10,074
2,031	1,000	2,028	1,000	1,924	2,031	2,096	12,110
2,031	1,000	1,000	1,000	1,000	2,031	1,000	9,062
2,031	1,000	2,028	1,911	1,924	2,031	2,096	13,021
2,031	2,012	2,028	1,911	1,000	3,284	2,096	14,362
2,031	1,000	1,000	1,000	1,000	2,031	1,000	9,062
2,031	1,000	1,000	1,000	1,000	2,031	1,000	9,062
1,000	1,000	2,028	1,000	1,924	1,000	2,096	10,048
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	1,000	1,000	1,000	1,000	3,284	1,000	11,568
3,284	1,000	1,000	1,911	1,924	3,284	1,000	13,404
3,284	3,110	2,028	1,911	1,924	3,284	2,096	17,638
2,031	1,000	2,028	1,911	1,000	2,031	2,096	12,097
1,000	2,012	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,012
1,000	2,012	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,012
2,031	3,110	2,028	2,979	2,966	2,031	2,096	17,242
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090
3,284	2,012	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	20,991
1,000	2,012	2,028	1,911	1,924	1,000	2,096	11,971
3,284	3,110	3,187	2,979	2,966	3,284	3,278	22,090

Data Ordinal

No	Kinerja Pegawai (Y)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	44
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	51
5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	41
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
9	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	49
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	43
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41
25	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	39
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	42
27	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48
28	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	41
29	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	41
30	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	50
31	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	44
32	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	37
33	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	37
34	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	47
36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	50
37	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	47
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale	
1,000	3,000	11,000	0,289	0,289	0,342	-0,555	1,000	
	4,000	10,000	0,263	0,553	0,395	0,112	1,978	
	5,000	17,000	0,447	1,000	0,000	5,000	3,065	
2,000	4,000	18,000	0,474	0,474	0,398	-0,066	1,000	
	5,000	20,000	0,526	1,000	0,000	4,000	1,597	
	3,000	11,000	0,289	0,289	0,342	-0,555	1,000	
3,000	4,000	10,000	0,263	0,553	0,395	0,132	1,978	
	5,000	17,000	0,447	1,000	0,000	5,000	3,065	
	4,000	6,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000	
4,000	4,000	14,000	0,368	0,526	0,398	0,066	2,107	
	5,000	18,000	0,474	1,000	0,000	5,000	1,598	
	3,000	3,000	0,079	0,079	0,147	-1,412	1,000	
5,000	4,000	25,000	0,658	0,737	0,326	0,634	2,592	
	5,000	13,000	0,263	1,000	0,000	4,000	4,105	
	6,000	3,000	0,184	0,184	0,266	-0,899	1,000	
6,000	4,000	20,000	0,526	0,711	0,342	0,555	2,301	
	5,000	11,000	0,289	1,000	0,000	4,000	3,627	
	7,000	4,000	20,000	0,526	0,526	0,066	1,000	
7,000	5,000	18,000	0,474	1,000	0,000	4,000	2,597	
	8,000	3,000	12,000	0,316	0,316	0,356	-0,480	1,000
	4,000	9,000	0,237	0,553	0,395	0,132	1,958	
8,000	5,000	17,000	0,447	1,000	0,000	4,000	3,010	
	9,000	3,000	7,000	0,184	0,184	0,266	-0,899	1,000
	4,000	14,000	0,368	0,553	0,395	0,132	2,094	
9,000	5,000	17,000	0,447	1,000	0,000	5,000	3,329	
	10,000	3,000	5,000	0,132	0,132	0,213	-1,119	1,000
	4,000	23,000	0,605	0,737	0,326	0,634	2,434	
10,000	5,000	10,000	0,263	1,000	0,000	5,000	3,861	
	11,000	3,000	7,000	0,184	0,184	0,266	-0,899	1,000
	4,000	22,000	0,579	0,763	0,309	0,716	2,372	
11,000	5,000	9,000	0,237	1,000	0,000	4,000	3,748	

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
3,065	2,597	1,978	2,102	2,592	3,627	1,000	1,030	1,000	1,000	2,372	22,333
1,973	2,597	3,065	2,102	2,592	2,301	2,597	3,010	2,094	2,434	2,372	27,143
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	36,373
3,065	2,597	3,065	3,368	2,592	2,301	2,597	3,010	3,329	2,434	2,372	30,731
1,000	2,597	1,000	1,000	2,592	2,301	2,597	1,000	1,000	2,434	2,372	19,893
3,065	2,597	3,065	3,368	2,592	3,627	2,597	3,010	3,329	2,434	3,748	33,433
3,065	1,000	1,978	2,102	2,592	2,301	1,000	1,958	2,094	2,434	2,372	22,897
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	36,373
3,065	1,000	3,065	3,368	2,592	2,301	1,000	3,010	3,329	2,434	2,372	27,538
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	36,373
1,000	1,000	1,000	2,102	1,000	2,301	1,000	1,000	2,094	1,000	2,372	15,869
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	2,301	2,597	3,010	3,329	3,861	2,372	33,671
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	36,373
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	36,373
3,065	1,000	1,978	2,102	2,592	1,000	1,000	1,958	2,094	2,434	1,000	20,224
1,978	1,000	1,978	2,102	2,592	1,000	1,000	1,958	2,094	2,434	1,000	19,137
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	36,373
1,000	1,000	1,000	1,000	2,592	2,301	1,000	1,000	1,000	2,434	2,372	16,700
1,978	1,000	1,978	2,102	2,592	2,301	1,000	1,958	2,094	2,434	2,372	21,310
1,000	1,000	1,000	2,102	2,592	1,000	1,000	1,000	2,094	2,434	1,000	16,223
1,978	1,000	1,978	2,102	2,592	2,301	1,000	1,958	2,094	2,434	2,372	21,810
1,978	1,000	1,978	2,102	2,592	2,301	1,000	1,958	2,094	2,434	2,372	21,810
1,000	1,000	1,000	2,102	2,592	2,301	1,000	1,000	2,094	2,434	2,372	18,896
1,000	1,000	1,000	2,102	2,592	1,000	1,000	1,000	2,094	2,434	1,000	16,223
1,978	1,000	1,978	1,000	2,592	2,301	1,000	1,958	1,000	2,434	2,372	19,614
1,978	2,597	1,978	3,368	2,592	2,301	2,597	1,959	3,329	2,434	2,372	27,505
1,000	1,000	1,000	3,368	2,592	1,000	1,000	1,000	3,329	2,434	1,000	18,724
1,000	1,000	1,000	3,368	2,592	1,000	1,000	1,000	3,329	2,434	1,000	18,724
1,978	2,597	1,978	3,368	4,105	2,301	2,597	1,958	3,329	3,861	2,372	30,444
1,978	1,000	3,065	2,102	2,592	1,000	1,000	3,010	2,094	2,434	1,000	21,277
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,301	1,000	1,000	1,000	2,372	13,673	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,301	1,000	1,000	1,000	2,372	13,673	
1,978	2,597	3,065	2,102	2,592	2,301	2,597	3,010	2,094	2,434	2,372	27,143
3,065	2,597	3,065	3,368	4,105	3,627	1,000	1,000	1,000	2,372	26,199	
3,065	2,597	3,065	3,368	2,592	2,301	2,597	3,010	2,094	2,434	2,372	29,496
1,000	2,597	1,000	1,000	2,592	2,301	2,597	3,010	3,329	3,861	3,748	27,036
3,065	2,597	3,065	3,368	2,592	3,627	2,597	3,010	3,323	2,434	2,372	32,057

LAMPIRAN 3:

Correlations

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
	Pearson Correlation	1	,383*	,783**	,664**	1,000**	,383*	,783**	,537**	,549**	,303**	,817**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,017	,000	,000	,000	,017	,000	,001	,000	,017	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,383*	1	,447**	,575**	,383*	1,000**	,447**	,542**	,315**	1,000**	,796**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,017		,005	,000	,017	,000	,005	,000	,054	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,783**	,447**	1	,468**	,783**	,447**	1,000**	,745**	,618**	,447**	,851**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,003	,000	,005	,000	,000	,000	,005	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,664**	,575**	,468**	1	,664**	,575**	,468**	,443**	,296	,575**	,732**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000	,000	,003	,005	,071	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	1,000**	,383*	,783**	,664**	1	,383*	,783**	,537**	,549**	,383*	,817**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,000		,017	,000	,001	,000	,017	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,383*	1,000**	,447**	,575**	,383*	1	,447**	,542**	,315**	1,000**	,796**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,005	,000	,017		,005	,000	,054	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,783**	,447**	1,000**	,468**	,783**	,447**	1	,745**	,618**	,447**	,851**
X1.7	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,003	,000	,005		,000	,000	,005	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,537**	,542**	,745**	,443**	,537**	,542**	,745**	1	,330*	,542**	,762**
X1.8	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,005	,001	,000	,000		,043	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,549**	,315	,618**	,296	,549**	,315	,618**	,330*	1	,315	,608**
X1.9	Sig. (2-tailed)	,000	,054	,000	,071	,000	,054	,000	,043		,054	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,383*	1,000**	,447**	,575**	,383*	1,000**	,447**	,542**	,315	1	,796**
X1.10	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,005	,000	,017	,000	,005	,000	,054		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,817**	,796**	,851**	,732**	,817**	,796**	,851**	,762**	,608**	,796**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded*	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	10

LAMPIRAN 3:

Correlations

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
	Pearson Correlation	1	,383*	,783**	,684**	1,000**	,383*	,783**	,537**	,549**	,303*	,817**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,017	,000	,000	,000	,017	,000	,001	,000	,017	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,383*	1	,447**	,575**	,383*	1,000**	,447**	,542**	,315	,1,000**	,796**
X1.2	Sig. (2-tailed)		,017		,005	,000	,017	,000	,005	,000	,054	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,783**	,447**	1	,468**	,783**	,447**	1,000**	,745**	,618**	,447**	,851**
X1.3	Sig. (2-tailed)		,000	,005		,003	,000	,005	,000	,000	,005	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,664**	,575**	,468**	1	,664**	,575**	,468**	,443**	,296	,575**	,732**
X1.4	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003		,000	,000	,003	,005	,071	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	1,000**	,383*	,783**	,664**	1	,383*	,783**	,537**	,549**	,383*	,817**
X1.5	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,000	,000		,017	,000	,001	,000	,017
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,383*	1,000**	,447**	,575**	,383*	1	,447**	,542**	,315	,1,000**	,796**
X1.6	Sig. (2-tailed)		,017	,000	,005	,000	,017		,005	,000	,054	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,783**	,447**	1,000**	,468**	,783**	,447**	1	,745**	,618**	,447**	,851**
X1.7	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000	,003	,000	,005		,000	,000	,005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,537**	,542**	,745**	,443**	,537**	,542**	,745**	1	,330*	,542**	,762**
X1.8	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,005	,001	,000	,000		,043	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,549**	,315	,618**	,296	,549**	,315	,618**	,330*	1	,315	,608**
X1.9	Sig. (2-tailed)		,000	,054	,000	,071	,000	,054	,000	,043	,054	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,383*	1,000**	,447**	,575**	,383*	1,000**	,447**	,542**	,315	1	,796**
X1.10	Sig. (2-tailed)		,017	,000	,005	,000	,017	,000	,005	,000	,054	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,817**	,796**	,851**	,732**	,817**	,796**	,851**	,762**	,608**	,796**	1
X1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	11

Correlations

Correlations

	X1	X2
Pearson Correlation	1	,518**
X1 Sig. (2-tailed)		,001
N	38	38
Pearson Correlation	,518**	1
X2 Sig. (2-tailed)	,001	
N	38	38

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

Correlations

		Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
	Pearson Correlation	1	,552**	,889**	,846**	,812**	,813**	,447**	,694**	,392*	,366*	,467**	,813**
Y1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,015	,024	,003	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,552**	1	,815**	,483*	,800**	,689**	,900**	,572**	,403*	,461**	,848**	,787**
Y2	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,012	,004	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,889**	,615**	1	,846**	,812**	,587**	,572**	,838**	,433**	,417**	,467**	,856**
Y3	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,009	,003	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,646**	,483*	,846**	1	,638**	,357*	,456**	,477**	,762**	,436**	,344	,737**
Y4	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000		,000	,028	,004	,002	,000	,006	,040
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,612**	,600**	,612**	,636**	1	,506**	,540**	,498**	,516**	,778**	,486**	,785**
Y5	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000		,001	,000	,001	,001	,000	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,613**	,689**	,567**	,357*	,506**	1	,551**	,424**	,304	,282	,885**	,703**
Y6	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,028	,001		,000	,008	,020	,087	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,447**	,900**	,572**	,456**	,540**	,551**	1	,710**	,581**	,655**	,656**	,805**
Y7	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,694**	,572**	,838**	,477**	,498**	,424**	,710**	1	,637**	,662**	,553**	,849**
Y8	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,001	,008	,000		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,392*	,403*	,433**	,762**	,516**	,304	,581**	,637**	1	,725**	,351*	,710**
Y9	Sig. (2-tailed)		,015	,012	,007	,000	,001	,020	,000	,000		,000	,031
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,366*	,461*	,417**	,436**	,778**	,282	,655**	,662**	,725**	1	,512**	,724**
Y10	Sig. (2-tailed)		,024	,004	,009	,006	,000	,087	,000	,000	,000		,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,467**	,648**	,467**	,344	,486**	,885**	,656**	,553**	,351*	,512**	1	,719**
Y11	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,003	,040	,002	,000	,000	,000	,031	,001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,813**	,787**	,856**	,737**	,785**	,703**	,805**	,849**	,710**	,724**	,719**	1
Y	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	38 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	38 100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	11

Correlations

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,518**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	38	38
X2	Pearson Correlation	,518**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	38	38

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,736	3,037

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968,701	2	484,351	52,517	,000 ^b
	Residual	322,799	35	9,223		
	Total	1291,500	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14,369	3,174		4,528	,000
	X1	,366	,113	,319	3,229	,003
	X2	,778	,117	,657	6,644	,000

a. Dependent Variable: Y



Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 4

FREKUENSI

Variabel Komunikasi(X1)
Frequency Table

X1.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
2	27	71,1	71,1	71,1	
3	7	18,4	18,4	89,5	
Valid					
4	4	10,5	10,5	100,0	
Total	38	100,0	100,0		

X1.2					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
2	20	52,6	52,6	52,6	
3	13	34,2	34,2	86,8	
Valid					
4	5	13,2	13,2	100,0	
Total	38	100,0	100,0		

X1.3					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
2	27	71,1	71,1	71,1	
3	8	21,1	21,1	92,1	
Valid					
4	3	7,9	7,9	100,0	
Total	38	100,0	100,0		

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	44,7	44,7
	3	19	50,0	94,7
	4	2	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	71,1	71,1
	3	7	18,4	89,5
	4	4	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	52,6	52,6
	3	13	34,2	34,2
	4	5	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	71,1	71,1
	3	8	21,1	92,1
	4	3	7,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	



X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	52,6	52,6
	3	15	39,5	92,1
	4	3	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	65,8	65,8
	3	12	31,6	97,4
	4	1	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	52,6	52,6
	3	13	34,2	86,8
	4	5	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Variabel Komitmen(X2)

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,8	15,8
	4	12	31,6	47,4
	5	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28,9	28,9
	4	11	28,9	57,9
	5	16	42,1	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	23,7	23,7
	4	12	31,6	55,3
	5	17	44,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28,9	28,9
	4	9	21,1	50,0
	5	19	50,0	100,0
Total	38	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	31,6	31,6
	4	8	21,1	21,1
	5	18	47,4	47,4
Total	38	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,8	15,8
	4	12	31,6	47,4
	5	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	23,7	23,7
	4	14	36,8	60,5
	5	15	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Variabel Kinerja Pegawai(Y) Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28,9	28,9
	4	10	26,3	55,3
	5	17	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	47,4	47,4
	5	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0



Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28,9	28,9
	4	10	26,3	55,3
	5	17	44,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15,8	15,8
	4	14	36,8	52,6
	5	18	47,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,9	7,9
	4	25	65,8	73,7
	5	10	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18,4	18,4
	4	20	52,6	71,1
	5	11	28,9	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	52,6	52,6
	5	18	47,4	100,0
Total		38	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	31,6	31,6
	4	9	23,7	55,3
	5	17	44,7	100,0
Total		38	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18,4	18,4
	4	14	36,8	55,3
	5	17	44,7	100,0
Total		38	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,2	13,2
	4	23	60,5	73,7
	5	10	26,3	100,0
Total		38	100,0	

RUMUS T-HITUNG

Variabel Komunikasi (X1)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X1	0,817	38	0,667	0,333	4,902	14,74	2,028
	0,796	38	0,634	0,366	4,776	13,04	2,028
	0,851	38	0,724	0,276	5,106	18,51	2,028
	0,732	38	0,536	0,464	4,392	9,46	2,028
	0,817	38	0,667	0,333	4,902	14,74	2,028
	0,796	38	0,634	0,366	4,776	13,04	2,028
	0,851	38	0,724	0,276	5,106	18,51	2,028
	0,762	38	0,581	0,419	4,572	10,90	2,028
	0,608	38	0,370	0,630	3,648	5,79	2,028
	0,796	38	0,634	0,366	4,776	13,04	2,028

Variabel Komitmen (X2)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
X2	0,820	38	0,672	0,328	4,920	15,02	2,028
	0,790	38	0,624	0,376	4,740	12,61	2,028
	0,931	38	0,867	0,133	5,586	41,92	2,028
	0,949	38	0,901	0,099	5,694	57,28	2,028
	0,920	38	0,846	0,154	5,520	35,94	2,028
	0,777	38	0,604	0,396	4,662	11,76	2,028
	0,909	38	0,826	0,174	5,454	31,40	2,028

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r $\sqrt{n-2}$	t hitung	t tabel
Y	0,813	38	0,661	0,339	4,878	14,39	2,028
	0,787	38	0,619	0,381	4,851	12,75	2,028
	0,856	38	0,733	0,267	5,277	19,74	2,028
	0,737	38	0,543	0,457	4,543	9,94	2,028
	0,785	38	0,616	0,384	4,839	12,61	2,028
	0,703	38	0,494	0,506	4,334	8,57	2,028
	0,805	38	0,648	0,352	4,962	14,10	2,028
	0,849	38	0,721	0,279	5,234	18,75	2,028
	0,710	38	0,504	0,496	4,377	8,83	2,028
	0,724	38	0,524	0,476	4,463	9,38	2,028
	0,719	38	0,517	0,483	4,432	9,18	2,028



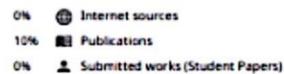
10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 20 words)
- ▶ Submitted works
- ▶ Internet sources

Top Sources



Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 260/PIP/B.04/LP-UIG/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Pangkat Akademik : Lektor Kepala

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Silvani A.M Suleman

NIM : E2121003

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 04/12/2024

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN: 0929117202



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI**
SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 043/SRP/FE-UNISAN/IV/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Silvani A.M Suleman
NIM : E2121003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 10%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Gorontalo, 29 April 2025
Verifikator,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Dewi Sartika Dulalowo Timur Kota Tengah Gorontalo 96128

Telp (0435)821441 Faks (0435)822625

Laman diknas.gorontalo.go.id Pos.id Pos-el disdikgorontalokota@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disdik.Sekrt/1463

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Lukman Kasim, M.Pd.
NIP : 19680509 199512 1 003
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

dengan ini menerangkan bahwa :

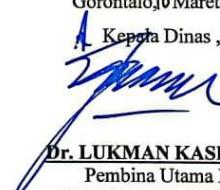
Nama : Silvani AM. Suleman
NIM : E2121003
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi : S1 Manajemen

Telah Selesai Melakukan Penelitian dengan Judul “Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 6 Maret 2025

Kepala Dinas,


Dr. LUKMAN KASIM, M.Pd.
Pembina Utama Muda
NIP. 19680509 199512 1 003

CURRICULUM VITAE



I. Identitas Diri

Nama : Silvani A.M Suleman
Nim : E2121003
Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 12 Februari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Asal : JL. TOMULABUTAO
Email : vanysuleman155@gmail.com
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

II. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a) TK Bougenfil Pulubala tahun 2007-2009
- b) Sekolah Dasar NO 1Pulubala tahun 2009-2015
- c) Sekolah Menengah Pertama (SMPN) 10 Kota Gorontalo tahun 2015-2018
- d) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK Teknologi) Limboto tahun 2018-2021

2. Pendidikan Non Formal

- a) Magang pada Klinik Pro US Kota Gorontalo tahun 2020
- b) Peserta Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) tahun 2024 pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

